

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TRÀ VINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH



ISO 9001:2015

NGUYỄN THỊ MINH TRANG

**VĂN HÓA GIA ĐÌNH CỦA NỮ CÔNG NHÂN
Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH LONG**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH VĂN HÓA HỌC**

TRÀ VINH, NĂM 2024

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TRÀ VINH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

NGUYỄN THỊ MINH TRANG

VĂN HÓA GIA ĐÌNH CỦA NỮ CÔNG NHÂN
Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH LONG

Ngành: VĂN HÓA HỌC

Mã ngành: 9229040

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Người hướng dẫn khoa học:

PGS.TS PHẠM THỊ THU YẾN

TRÀ VINH, NĂM 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các tư liệu được sử dụng trong luận án là trung thực, có xuất xứ rõ ràng, những phát hiện được nêu trong luận án là kết quả nghiên cứu của cá nhân tôi trong quá trình thực hiện đề tài. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này

Trà Vinh, ngày tháng năm 2024

Tác giả

Nguyễn Thị Minh Trang

LỜI CẢM ƠN

Luận án Tiến sĩ Văn hóa học được hoàn thành tại Đại học Trà Vinh. Để có được bản luận án này, nghiên cứu sinh xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành và sâu sắc đến Ban Giám hiệu trường Đại học Trà Vinh, phòng Đào tạo sau Đại học, đặc biệt là PGS.TS Phạm Thị Thu Yên đã trực tiếp hướng dẫn, dìu dắt, giúp đỡ nghiên cứu sinh với những chỉ dẫn khoa học quý giá trong suốt quá trình triển khai, nghiên cứu và hoàn thành đề tài "*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các Khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*". Xin chân thành cảm ơn quý Thầy Cô giáo - Các nhà khoa học đã trực tiếp giảng dạy truyền đạt những kiến thức khoa học chuyên ngành Văn hóa học cho nghiên cứu sinh trong thời gian qua. Trân trọng gửi đến lãnh đạo Tỉnh ủy Vĩnh Long, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Huyện ủy Mang Thít, lãnh đạo Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh, Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh cùng công đoàn cơ sở trực thuộc và các cơ quan liên quan lời cảm ơn sâu sắc vì đã tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp nghiên cứu sinh thu thập số liệu cũng như cung cấp những tài liệu nghiên cứu cần thiết liên quan tới đề tài tốt nghiệp. Xin ghi nhận công sức, những ý kiến đóng góp quý báu, nhiệt tình, sự quan tâm động viên khuyến khích cũng như sự thông cảm sâu sắc của quý đồng nghiệp ở đơn vị công tác và gia đình, tạo điều kiện thuận lợi để nghiên cứu sinh triển khai thực hiện tốt đề tài.

Nghiên cứu sinh rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của quý Thầy Cô, các nhà khoa học, đọc giả và các bạn đồng nghiệp.

Xin chân thành cảm ơn.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC BẢNG.....	vi
DANH MỤC HÌNH.....	vii
MỞ ĐẦU.....	1
1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI.....	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU.....	2
3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU.....	3
4. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU.....	3
5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	5
6. ĐÓNG GÓP CỦA LUẬN ÁN.....	7
7. KẾT CẤU CỦA LUẬN ÁN.....	8
CHƯƠNG 1 TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU, CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KHÁI QUÁT VỀ ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU.....	10
1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN.....	10
1.1.1 Những nghiên cứu về gia đình và văn hoá gia đình.....	10
1.1.2. Những nghiên cứu về đời sống văn hóa công nhân khu công nghiệp và văn hóa gia đình công nhân ở các khu công nghiệp.....	26
1.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN.....	33
1.2.1. Các khái niệm (Công nhân và nữ công nhân; Khu công nghiệp; Văn hóa; Gia đình; Văn hóa gia đình).....	33
1.2.2. Cơ sở lý thuyết (Lý thuyết cấu trúc chức năng; Vấn đề giới và lý thuyết nữ quyền trong văn hóa gia đình).....	40
1.3. TỔNG QUAN VỀ ĐỊA BÀN NGHIÊN CỨU VÀ ĐỐI TƯỢNG KHẢO SÁT ..	45
1.3.1. Tổng quan về tỉnh Vĩnh Long.....	45
1.3.2. Tổng quan về các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long.....	47
1.3.3. Tổng quan về đối tượng khảo sát.....	49
TIÊU KẾT CHƯƠNG 1.....	63

CHƯƠNG 2 ĐẶC ĐIỂM VĂN HÓA XÂY DỰNG TÌNH YÊU ĐÔI LỬA VÀ VĂN HÓA TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG KINH TẾ GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH LONG	64
2.1. VĂN HÓA XÂY DỰNG TÌNH YÊU ĐÔI LỬA	64
2.1.1. Quan niệm về hôn nhân và tiêu chuẩn người bạn đời	64
2.1.2. Quan niệm về trinh tiết, sống thử và quyền lựa chọn bạn đời.....	65
2.1.3. Vấn đề phân công công việc trong gia đình	68
2.1.4. Vấn đề mâu thuẫn và giải quyết mâu thuẫn trong gia đình	73
2.2. VĂN HÓA TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG KINH TẾ GIA ĐÌNH.....	83
2.2.1. Về quản lý chi tiêu trong gia đình	83
2.2.2. Vấn đề giải quyết khó khăn kinh tế gia đình	86
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2	90
CHƯƠNG 3 ĐẶC ĐIỂM VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH LONG	91
3.1. VĂN HÓA ỨNG XỬ TRONG GIA ĐÌNH	91
3.1.1. Văn hóa chăm sóc, giáo dục con cái.....	91
3.1.2. Văn hóa chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ	98
3.1.3. Văn hóa ứng xử với họ hàng, thân tộc.....	110
3.2. VĂN HÓA ỨNG XỬ NGOÀI XÃ HỘI	111
3.2.1. Văn hóa ứng xử với hàng xóm láng giềng và giao lưu tiếp xúc cộng đồng	111
3.2.2. Văn hóa thụ hưởng các phúc lợi xã hội	119
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3	144
CHƯƠNG 4 NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN XÂY DỰNG VĂN HÓA GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG XÂY DỰNG VĂN HOÁ GIA ĐÌNH HIỆN NAY.....	146
4.1. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG	146
4.1.1. Yếu tố chính sách	147
4.1.2. Các yếu tố kinh tế	150
4.1.3. Các yếu tố văn hóa - xã hội	152
4.1.4. Các yếu tố khoa học - kỹ thuật	161
4.2. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG XÂY DỰNG VĂN HÓA GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY	163

4.2.1. Luận bàn những vấn đề chung.....	164
4.2.2. Luận bàn những vấn đề cụ thể trong việc xây dựng văn hóa gia đình hiện nay	165
TIÊU KẾT CHƯƠNG 4.....	174
KẾT LUẬN	175
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	1
PHỤ LỤC	13

DANH MỤC BẢNG

Số hiệu bảng	Tên bảng	Trang
Bảng 1.1	Thông tin mẫu nghiên cứu	50
Bảng 1.2	Điều kiện vật chất tại nơi ở	60
Bảng 1.3	Một số khó khăn về đời sống	61
Bảng 2.1	Tâm sự với chồng về tình hình công việc	71
Bảng 2.2	Chủ thể trực tiếp giải quyết khó khăn trong gia đình.....	74
Bảng 2.3	Quản lý thu nhập, chi tiêu trong gia đình.....	84
Bảng 3.1	Giáo dục con cái trong gia đình	93
Bảng 3.2	Công việc phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ.....	100
Bảng 3.3	Tần suất dùng cơm cùng gia đình	103
Bảng 3.4	Chủ thể duy trì, phát triển các mối quan hệ trong gia đình.....	104
Bảng 3.5	Ứng xử của ông/bà, cha/mẹ đối với con cháu.....	107
Bảng 3.6	Văn hóa quan hệ họ hàng thân tộc	110
Bảng 3.7	Kết quả tuyên truyền phổ biến pháp luật cho nữ công nhân	120
Bảng 3.8	Danh mục thăm khám sức khỏe	122
Bảng 3.9	Hoạt động giải trí của nữ công nhân trong thời gian rảnh	126
Bảng 3.10	Tham quan, du lịch.....	132
Bảng 3.11	Văn hóa tín ngưỡng, tôn giáo.....	136

DANH MỤC HÌNH

Số hiệu biểu đồ	Tên biểu đồ	Trang
Hình 1.1	Cơ cấu nhóm tuổi.....	52
Hình 1.2	Cơ cấu nơi sinh.....	53
Hình 1.3	Cơ cấu tình trạng hôn nhân.....	54
Hình 1.4	Tỷ lệ nữ công nhân tăng ca.....	57
Hình 1.5	Cơ cấu về thu nhập.....	58
Hình 1.6	Cơ cấu về nơi ở.....	59
Hình 2.1	Phân công công việc trong gia đình.....	70
Hình 2.2	Chia sẻ với chồng về những khó khăn trong cuộc sống.....	72
Hình 2.3	Phương pháp chi tiêu trong gia đình.....	86
Hình 2.4	Phương án giải quyết khó khăn về tài chính.....	87
Hình 3.1	Quan niệm về giáo dục con cái.....	96
Hình 3.2	Kỳ vọng về cuộc sống hôn nhân.....	98
Hình 3.3	Tần suất họp mặt gia đình.....	102
Hình 3.4	Nhóm người nữ công nhân thường giao tiếp.....	114
Hình 3.5	Nhu cầu học tập của nữ công nhân.....	119
Hình 3.6	Tỷ lệ nữ công nhân được tuyên truyền về chăm sóc sức khỏe sinh sản và nuôi dạy con.....	120
Hình 3.7	Nguồn nước phục vụ sinh hoạt.....	121
Hình 3.8	Chi kinh phí khám sức khỏe định kỳ cho nữ công nhân.....	123
Hình 3.9	Loại hình vui chơi giải trí.....	126
Hình 3.10	Sinh hoạt của nữ công nhân trong các kỳ nghỉ lễ.....	133

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Gia đình có lịch sử từ rất sớm và đã trải qua quá trình phát triển lâu dài. Gia đình được coi là tế bào của xã hội, hôn nhân và gia đình là nền tảng của xã hội, là nơi sản sinh ra, nuôi dưỡng và giáo dục các thế hệ tương lai của đất nước, là nơi gìn giữ và phát triển các nét đặc trưng văn hóa truyền thống của một dân tộc, một quốc gia. Từ xa xưa, gia đình Việt Nam đã được biết đến với những truyền thống tốt đẹp điển hình như lòng yêu nước, hiếu thảo, truyền thống ham học, chung thủy, lao động sáng tạo và cần cù, không ngại những khó khăn, thử thách trong cuộc sống và với những thành tựu từ phát triển kinh tế xã hội trong hơn năm thực hiện đường lối đổi mới đất nước đã góp phần to lớn vào việc nâng cao chất lượng đời sống, vật chất và tinh thần cho các thế hệ gia đình Việt Nam... góp phần đề cao trách nhiệm của từng cá nhân và toàn xã hội đối với việc xây dựng, giữ gìn, phát huy những giá trị truyền thống văn hóa tốt đẹp của gia đình.

Văn hóa gia đình luôn giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình hình thành phát triển lịch sử văn hóa nhân loại. Văn hóa gia đình được thể hiện qua cách ứng xử, suy nghĩ, tình cảm của mỗi thành viên trong gia đình với nhau như mối quan hệ vợ chồng, anh chị em, con cái,... với xóm làng, và với môi trường xung quanh. Ngày nay, cùng với tốc độ phát triển công nghiệp hóa – hiện đại hóa, hội nhập toàn cầu hóa, các thành phố lớn, các khu công nghiệp ngày càng phát triển không ngừng đã tác động không nhỏ làm thay đổi cách sống cũng như nếp sinh hoạt hàng ngày của con người, kéo theo sự thay đổi về mặt văn hóa là không tránh khỏi.

Đặc biệt, bối cảnh toàn cầu hóa kéo theo sự phát triển nhanh chóng của ngành công nghiệp, nhiều nhà máy, xí nghiệp đã thu hút lớn lượng lao động vào làm việc, trong đó do đặc thù ngành nghề, lĩnh vực sản xuất, một số nhà máy, xí nghiệp ưu tiên sử dụng tỷ lệ lớn lao động nữ, điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết nghiên cứu triển khai thực hiện nhiều chính sách thúc đẩy đảm bảo bình đẳng giới trong hoạt động sản xuất ở các doanh nghiệp. Đây không phải là vấn đề mới nhưng luôn có ý nghĩa thời sự, thu hút sự quan tâm của các nhà nghiên cứu, đội ngũ làm công tác chính sách.

Ở góc độ là cán bộ lãnh đạo nữ của tỉnh và là một nữ đại biểu Quốc Hội, nghiên cứu sinh mong muốn được trực tiếp nghiên cứu đời sống văn hóa nữ công nhân để làm cơ sở khoa học và thực tiễn góp tiếng nói cùng với Quốc Hội, các Bộ, ngành Trung

ương, các sở, ban ngành, đoàn thể của tỉnh trong tổ chức các hoạt động xây dựng gia đình, văn hóa gia đình trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, nhằm thiết thực giữ gìn, phát huy các giá trị tốt đẹp trong đời sống văn hóa gia đình của đại bộ phận nhân dân cũng như từng nhóm đối tượng lao động trong xã hội, đặc biệt tăng cường công tác giám sát và phản biện xã hội đối với việc xây dựng, hoàn thiện và triển khai thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về những vấn đề xã hội liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nữ công nhân; chăm lo cải thiện đời sống vật chất, tinh thần, nâng cao chất lượng đời sống văn hóa gia đình, hỗ trợ nữ công nhân nâng cao năng lực, trình độ lao động; đồng thời tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; giáo dục chính trị, tư tưởng, lý tưởng cách mạng, phẩm chất đạo đức, lối sống; vận động các tầng lớp phụ nữ nói chung và nữ công nhân nói riêng “Sống, làm việc theo Hiến pháp và pháp luật”, tích cực tham gia phát triển kinh tế - xã hội, góp ý xây dựng Đảng, Nhà nước và bảo vệ Tổ quốc.

Những nhận định nêu trên cho thấy việc nghiên cứu, đánh giá một cách đầy đủ, sâu sắc và có hệ thống về thực trạng và tìm kiếm giải pháp nâng cao chất lượng đời sống văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp là vấn đề đang trở nên cấp thiết đối với giới nghiên cứu văn hóa ở nước ta hiện nay. Do đó, nghiên cứu sinh chọn đề tài “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*” làm luận án Tiến sĩ Văn hóa học.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

2.1. Mục tiêu chung

Thực hiện đề tài này, Luận án hướng đến việc nhận diện một cách tổng quan và đầy đủ nhất về thực trạng văn hóa gia đình của các nữ công nhân ở tỉnh Vĩnh Long hiện nay; xác định những yếu tố tác động đến quá trình xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân. Từ đó, Luận án hướng đến việc xây dựng văn hóa gia đình và nâng cao chất lượng đời sống của nữ công nhân tỉnh Vĩnh Long nói riêng và các nữ công nhân nói chung trong bối cảnh xã hội hiện nay.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Tập hợp và phân tích các công trình nghiên cứu của các nhà nghiên cứu đi trước cũng như cơ sở lý luận về vấn đề giới và gia đình; văn hoá và văn hóa gia đình

giai cấp công nhân và đời sống của giai cấp công nhân, bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ...

- Khảo sát thực tế địa bàn nghiên cứu. Cụ thể là khu công nghiệp Hòa Phú và khu công nghiệp Bình Minh, hiện là 02 khu công nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

- Nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng văn hóa gia đình của nữ công nhân lao động tại các khu công nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh trước tác động của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xu hướng vận động biến đổi của xã hội thông qua nhiều các hướng tiếp cận và phương pháp nghiên cứu khoa học.

- Nhận diện những yếu tố tác động, những vấn đề mang tính lý luận và thực tiễn đặt ra trong quá trình xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân lao động; luận bàn các quan điểm, cơ chế chính sách, giải pháp định hướng phát triển văn hóa của các cộng đồng dân cư nói chung và cải thiện, nâng cao chất lượng đời sống văn hoá gia đình cho nữ công nhân nói riêng.

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của Luận án đó là văn hóa gia đình của nữ công nhân lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi nội dung:* Luận án tập trung nghiên cứu các lĩnh vực của văn hóa gia đình như: văn hóa tổ chức hoạt động kinh tế gia đình, xây dựng tình yêu đôi lứa, ứng xử giữa các thế hệ trong gia đình, chăm sóc, giáo dục con cái, chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ, ứng xử với họ hàng, thân tộc, hàng xóm láng giềng và giao lưu tiếp xúc cộng đồng và văn hóa thụ hưởng các phúc lợi xã hội như giáo dục – đào tạo, y tế, văn hóa - văn nghệ, thể dục - thể thao, tín ngưỡng, lễ hội, phong tục...

- *Phạm vi không gian:* Luận án giới hạn nghiên cứu văn hóa gia đình của nữ công nhân đang lao động ở hai khu công nghiệp Hòa Phú, Bình Minh và đang sinh sống ở các khu dân cư, khu nhà trọ trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

- *Phạm vi thời gian:* Luận án nghiên cứu văn hóa gia đình nữ công nhân hiện nay (05 năm gần nhất: 2017-2022), trong đó có đề cập đến đời sống văn hoá gia đình truyền thống để đối chiếu, so sánh, nhận diện xu hướng biến đổi.

4. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU

4.1. Câu hỏi nghiên cứu

Để thực hiện luận án “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”, nghiên cứu sinh đã đặt ra các câu hỏi nghiên cứu như sau:

- Văn hóa gia đình của nữ công nhân lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay và vấn đề xây dựng văn hóa gia đình của nữ công nhân lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay đang diễn ra như thế nào?

- Trong bối cảnh xã hội hiện nay ở tỉnh Vĩnh Long, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng văn hóa gia đình cư dân ở tỉnh Vĩnh Long nói chung. Luận án đi sâu tìm hiểu và đặt câu hỏi nghiên cứu là: vấn đề xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay có những yếu tố nào tác động? Tại sao?

- Cần có những định hướng, giải pháp gì để nâng cao chất lượng văn hóa gia đình nữ công nhân lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay?

4.2. Giả thuyết nghiên cứu

- Văn hóa gia đình của các nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long đã từng bước được cải thiện và nâng cao. Tuy nhiên, trong sự phát triển hiện nay, việc xây dựng văn hóa gia đình cho các nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long vẫn còn nhiều bất cập, chông chéo. Nhu cầu hưởng thụ văn hóa của các nữ công nhân ngày càng cao, các thiết chế văn hóa và hoạt động văn hóa đáp ứng nhu cầu của công nhân chưa đồng bộ. Chính vì vậy, một bộ phận không ít nữ công nhân chưa được hưởng thụ văn hóa một cách hợp lý. Các lĩnh vực văn hóa gia đình của người công nhân chưa được quan tâm đúng mức.

- Trong bối cảnh phát triển và hội nhập hiện nay, có nhiều yếu tố tác động đến các lĩnh vực kinh tế - xã hội nói chung và văn hóa gia đình của nữ công nhân nói riêng. Các yếu tố ấy đến từ các chính sách của Đảng và Nhà nước; các yếu tố về kinh tế, về văn hóa xã hội và khoa học kỹ thuật đã tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội. Đặc biệt là vấn đề xây dựng văn hóa gia đình cho các nữ công nhân hiện nay.

- Để phát huy các thế mạnh và khắc phục những hạn chế, những rào cản trong xây dựng đời sống văn hóa gia đình cho các nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long, cần có những định hướng chiến lược mang tính chất đồng bộ, phù hợp với từng

nhóm đối tượng công nhân. Đặt ra những vấn đề mang tính gợi mở, thiết thực trong xây dựng văn hóa gia đình của nữ công nhân hiện nay.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Thực hiện Luận án này, nghiên cứu sinh sử dụng các phương pháp nghiên cứu:

- *Phương pháp tiếp cận liên ngành trong văn hóa học*: Luận án tiếp cận, sử dụng các nghiên cứu của các ngành khoa học khác nhau có liên quan đến văn hóa học với cách tiếp cận đa ngành, kết hợp các phương pháp và lĩnh vực khác nhau như như xã hội học, tâm lý học, nhân học, quản lý văn hóa,... để hiểu sâu hơn về văn hóa. Tiếp cận liên ngành, Luận án sẽ tiếp cận một cách linh hoạt, áp dụng các công cụ và kỹ thuật từ nhiều lĩnh vực khác nhau để phân tích và hiểu văn hóa một cách toàn diện. Tiếp cận liên ngành giúp NCS có cái nhìn tổng thể và sâu sắc hơn về văn hóa, từ đó cung cấp thông tin quan trọng cho việc hiểu và giải quyết các vấn đề liên quan đến văn hóa trong xã hội cũng như nhận diện, phân tích, đánh giá một cách khách quan, toàn diện hơn về những hiện tượng văn hóa, giá trị văn hóa trong đời sống văn hóa gia đình của nữ công nhân lao động.

- *Phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp, so sánh*: Phân tích, tổng hợp hệ thống tư liệu của các học giả đi trước, từ đó kế thừa và đưa ra những nhận định liên quan đến các vấn đề luận án hướng tới nghiên cứu. Đồng thời, thống kê, thu thập, phân tích, tổng hợp thông tin từ báo cáo của Ủy ban Nhân dân tỉnh, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh, Liên đoàn Lao động tỉnh, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Công đoàn khu công nghiệp, Đoàn Công an khu công nghiệp, Trung tâm công tác xã hội, trạm y tế, bệnh viện khu vực khu công nghiệp, Tỉnh Đoàn, Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh và huyện/thị/thành, Ủy ban Nhân dân huyện Long Hồ và thị xã Bình Minh trong đó tập trung vào các dữ liệu phát triển kinh tế - xã hội, dân cư, mức sống, cơ sở hạ tầng...; phân tích các dữ liệu thông qua phương pháp phân tích thứ cấp các số liệu điều tra khảo sát của các đề tài nghiên cứu về công nhân khu công nghiệp đã được công bố gần đây.

- *Phương pháp nghiên cứu định lượng*

+ Tại các điểm nghiên cứu, luận án lựa chọn 500 nữ công nhân để khảo sát theo phương pháp ngẫu nhiên hệ thống, khảo sát bằng bảng hỏi đối với 500 nữ công nhân. Nghiên cứu sinh lập danh sách các nữ công nhân trong phạm vi khảo sát với tiêu chí lựa chọn ở hai Khu công nghiệp Hòa Phú và Bình Minh khu vực trung tâm với nhiều

thiết chế văn hóa mới và hoạt động quản lý hành chính được thiết lập chặt chẽ, nhóm ở khu vực nhà trọ gần các nhà máy sản xuất, nhóm người dân tộc thiểu số,... Tại các điểm này, Luận án chia cơ cấu mẫu khảo sát như sau:

Stt	Khu công nghiệp	Số lượng công nhân	Tỷ lệ	Số lượng khảo sát
1	Hòa Phú	33.000	68,80	334
2	Bình Minh	15.000	31,20	156
Tổng		48.000	100	500

- Phương pháp nghiên cứu định tính

Thực hiện phương pháp nghiên cứu định tính, Luận án áp dụng các thao tác:

+ Phòng vấn sâu: 22 nam, nữ công nhân, 11 chủ nhà trọ; 26 cán bộ quản lý và cán bộ công đoàn ở các công ty khác nhau trong khu công nghiệp.

+ Phòng vấn chiến lược: đối tượng là các chủ doanh nghiệp, cán bộ công đoàn cơ sở, chính quyền địa phương, người cao tuổi am hiểu về văn hóa cộng đồng về các nội dung có liên quan cũng như mức độ quan tâm của họ đối với việc xây dựng đời sống văn hóa, xây dựng văn hóa gia đình trong nữ công nhân, việc tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí của địa phương hướng đến đối tượng nữ công nhân.

+ Quan sát tham dự: NCS trực tiếp tham gia vào các hiện tượng văn hóa, các hoạt động văn hóa của gia đình nữ công nhân ở các khu dân cư từ năm 2018 đến 2022 nhằm đánh giá một cách khách quan nhất đời sống vật chất và hưởng thụ văn hóa của họ.

- Phương pháp so sánh, đối chiếu: so sánh văn hóa gia đình của nữ công nhân trong các khu công nghiệp của tỉnh với văn hóa gia đình của nữ công nhân viên chức, nông dân, tiểu thương....

- Phương pháp xử lý số liệu

+ Phân tích và xử lý số liệu định lượng: Đề tài ứng dụng tính năng của phần mềm SPSS 2022 để tiến hành phân tích: 1. Phân tích mô tả với các câu hỏi có các nội dung thiết kế theo thang đo để tiến hành phân tích mức độ; 2. Phân tích tương quan (mối liên hệ) với mục đích phân tích và kiểm định các mối liên hệ trên phần mềm SPSS (phiên bản 2.0) giữa các câu hỏi ở dữ liệu định tính trong mối tương quan với nhau.

+ Phân tích và xử lý thông tin định tính: Các cuộc phỏng vấn sâu được nghiên cứu sinh thu âm và gõ bằng định dạng trên file word. Dựa vào các biên bản phỏng vấn sâu, biên bản quan sát tham dự,... những thông tin có giá trị thu được từ kết quả điều tra sẽ được sử dụng để minh chứng, luận giải các luận điểm trong Luận án. Dữ liệu định tính này sẽ được vận dụng hài hòa với dữ liệu định lượng làm cơ sở đánh giá, phân tích, diễn giải trong Luận án.

6. ĐÓNG GÓP CỦA LUẬN ÁN

Luận án *Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long* tập hợp, trình bày một cách có hệ thống các quan điểm lý thuyết về xây dựng văn hóa gia đình, xây dựng giai cấp công nhân và phát huy vai trò của người phụ nữ Việt Nam trong xây dựng, giữ gìn và phát huy những giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Kết quả nghiên cứu sẽ khẳng định sự cần thiết phải quan tâm, chăm lo phát triển, nâng cao đời sống văn hóa gia đình của lực lượng lao động nữ nói riêng và công nhân lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh nói chung.

Luận án có ý nghĩa thực tiễn. Đây là lần đầu tiên lĩnh vực văn hóa gia đình của nữ công nhân ở một tỉnh thuộc khu vực đồng bằng sông Cửu Long trở thành đối tượng nghiên cứu chuyên biệt. Luận án cũng là công trình khoa học vận dụng lý luận về văn hoá vào nghiên cứu văn hoá gia đình; tập trung nghiên cứu và phản ánh khách quan về thực trạng văn hóa gia đình của nữ công nhân trên nhiều phương diện, từ môi trường lao động, vấn đề nhà ở, thu nhập, chi tiêu đến việc tham gia và thụ hưởng các hoạt động văn hóa, giải trí, các mối quan hệ hôn nhân - gia đình - xã hội, việc tiếp cận y tế, giáo dục; những cảm nhận và mong muốn của nữ công nhân về xây dựng đời sống văn hóa gia đình, các mối quan hệ gia đình - xã hội; phân tích làm rõ những vấn đề đặt ra trong đời sống văn hóa gia đình, đồng thời nhận diện xu hướng vận động, biến đổi về đời sống văn hoá gia đình của nữ công nhân đang lao động tại các khu công nghiệp của tỉnh.

Kết quả nghiên cứu được phản ánh từ luận án không chỉ đặt ra những vấn đề cần quan tâm, cung cấp thêm thông tin quan trọng mà còn thúc đẩy hình thành nhiều nhóm giải pháp hữu ích làm cơ sở để các cấp, các ngành có những quyết sách phù hợp thực hiện mục tiêu bình đẳng, vì sự tiến bộ của phụ nữ; chăm lo, nâng cao đời sống văn hóa tinh thần, xây dựng văn hóa gia đình trong đối tượng nữ công nhân nói riêng và giai

cấp công nhân nói chung, tạo điều kiện thuận lợi cho nữ công nhân được thụ hưởng các giá trị văn hoá sau thời gian lao động tại công ty, xí nghiệp, giúp họ nâng cao hiệu quả tái tạo sức lao động, tích lũy thêm nhiều kỹ năng, kiến thức phục vụ cho quá trình lao động sản xuất, ngày càng gắn bó với doanh nghiệp, làm tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, phát triển đời sống kinh tế của gia đình góp phần vào tăng trưởng kinh tế - văn hóa - xã hội của tỉnh nhà.

7. KẾT CẤU CỦA LUẬN ÁN

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, tài liệu tham khảo và các phụ lục, luận án được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn

Chương này Luận án tổng quan điểm luận các công trình nghiên cứu đã công bố của các học giả trong và ngoài nước liên quan đến gia đình, văn hóa gia đình, xây dựng văn hóa gia đình hiện nay; các vấn đề lý luận, lý thuyết liên quan đến gia đình và văn hóa gia đình; Luận án tổng quan các khu công nghiệp ở tỉnh Vĩnh Long và tổng quan về đối tượng khảo sát ở 2 khu công nghiệp trong phạm vi không gian của đề tài nghiên cứu.

Chương 2: Đặc điểm văn hóa xây dựng tình yêu đôi lứa và văn hóa tổ chức hoạt động kinh tế gia đình nữ của công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long

Dựa trên cơ sở văn hóa gia đình truyền thống của người dân tỉnh Vĩnh Long, Luận án nhận diện, nghiên cứu, phân tích và đánh giá thực trạng văn hóa trong xây dựng tình yêu đôi lứa và văn hóa tổ chức hoạt động kinh tế gia đình của nữ công nhân như: quan niệm về hôn nhân và tiêu chuẩn của người bạn đời; quan niệm về trinh tiết, sống thử và quyền lựa chọn bạn đời; về phân công công việc; về mâu thuẫn và giải quyết mâu thuẫn; về quản lý chi tiêu và giải quyết các vấn đề khó khăn nảy sinh.

Chương 3: Đặc điểm văn hóa ứng xử của gia đình nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long

Luận án nhận diện đặc điểm văn hóa ứng xử trong gia đình nữ công nhân ở các chiều cạnh như văn hóa giáo dục con cái, văn hóa phụng dưỡng ông bà, cha mẹ, văn hóa ứng xử với họ hàng, thân tộc; nhận diện lĩnh vực văn hóa ứng xử ngoài xã hội như văn hóa ứng xử với xóm giềng, phân công trong công việc đại diện gia đình ứng xử ngoài xã hội trong giao lưu và tiếp xúc cộng đồng; văn hóa thụ hưởng các phúc lợi xã hội như văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, giải trí,...

Trên cơ sở nhận diện, Luận án phân tích, đánh giá, chỉ ra được các nguyên nhân của thực trạng, làm cơ sở để đưa ra những vấn đề luận bàn trong việc xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay.

Chương 4: Luận bàn những yếu tố tác động và những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân trong bối cảnh xã hội hiện tại

Luận án phân tích các yếu tố tác động đến việc xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng và văn hóa gia đình cư dân tỉnh Vĩnh Long nói chung. Trong đó nhấn mạnh đến các yếu tố về chính sách, về kinh tế, văn hóa xã hội và khoa học kỹ thuật. Trên cơ sở phân tích các nguyên nhân của thực trạng, các yếu tố tác động, Luận án sẽ luận bàn về định hướng và giải pháp xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân trong bối cảnh xã hội hiện tại

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN VỀ VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU, CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CƠ SỞ THỰC TIỄN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN

Trên cơ sở xác định được hướng nghiên cứu, phương pháp thực hiện luận án, NCS đã tổng hợp một số nghiên cứu có liên quan đến luận án bằng phương pháp phân tích các mặt đạt được và hạn chế của từng nghiên cứu, từ đó chọn hướng nghiên cứu phù hợp thực tiễn địa bàn và đối tượng nghiên cứu.

1.1.1 Những nghiên cứu về gia đình và văn hoá gia đình

1.1.1.1. Những nghiên cứu về gia đình và văn hoá gia đình của các học giả nước ngoài

Vấn đề gia đình có từ bao giờ và phát triển như thế nào để có hình thái như hiện nay, đã được các nhà triết học thời cổ đại đặt ra và bàn luận như Platon, Aristotle. Đến thời cận đại, vấn đề gia đình lần đầu tiên được bàn luận và nghiên cứu một cách khoa học, do một học giả người Thụy Sĩ là Johann Jakop Bachofen, ông cho ra đời tác phẩm *Mẫu Quyền* năm 186 [91], một công trình viết ra dựa trên những tư liệu sử cổ đại và tư liệu về người da đỏ ở châu Mỹ. Trước đó, người ta vẫn tin rằng, hình thái gia đình cổ xưa nhất của loài người là gia đình theo chế độ phụ quyền. Bachofen đã đính chính lại bằng một lý giải mới, đó là: vào thời nguyên thủy, loài người theo chế độ tạp hôn và trong chế độ ấy, người ta không thể xác định được ai là bố. Do đó, không có khái niệm bố, chỉ có mối liên quan giữa mẹ và con, quyền thừa kế cũng chỉ truyền từ mẹ sang con. Điều này có nghĩa là, chế độ mẫu hệ mang tính mẫu quyền. Lập luận quan trọng này trái ngược với ý kiến của Platon và Aristotle (thế kỷ thứ V - IV trước công nguyên) khi hai ông này cho rằng gia đình đầu tiên của con người là gia đình phụ quyền.

Lý giải này đã gây ra một cú sốc lớn cho giới trí thức châu Âu, châu Mỹ, rất nhiều học giả đã căn cứ vào cách lý giải này để là cơ sở, triển khai và công bố kết quả nghiên cứu của mình. Trong số những học giả đó, tiêu biểu có McLennan, người kế tục trong nghiên cứu lĩnh vực hôn nhân và gia đình gắn liền với công trình *Nghiên cứu lịch sử cổ đại - Hôn nhân nguyên thủy* xuất bản năm 1866. Công lao của nhà khoa học

này là khám phá ra thiết chế ngoại hôn, tức là hôn nhân ngoại tộc và cho ngoại hôn có tính phổ biến của nhân loại.

Lịch sử nghiên cứu vấn đề hôn nhân và gia đình thực sự bước sang một giai đoạn mới khi tác phẩm *Xã hội cổ đại* của nhà dân tộc học Mỹ Morgan Louis Henry ra đời vào năm 1871. Trong tác phẩm *Xã hội cổ đại* nhờ vào việc sử dụng tài liệu của các hệ thống thân tộc, Morgan đã đưa ra những giả thuyết gây nhiều tranh cãi hơn, đặc biệt là thuyết tiến hóa gia đình. Theo học thuyết này, phương thức hôn nhân và hình thái gia đình của loài người có thể đã tiến hóa qua sáu giai đoạn: giai đoạn đầu tiên là chế độ tạp hôn nguyên thủy, sau đó đến gia đình huyết tộc (cấm hôn nhân giữa cha mẹ và con cái nhưng cho phép hôn nhân giữa anh chị em), gia đình Punalua, gia đình đối ngẫu, gia đình gia trưởng, và cuối cùng là gia đình một vợ một chồng[91].

- *Gia đình huyết tộc*

Là hình thái cổ xưa nhất của gia đình dựa trên cơ sở quần hôn. Đối với hình thái gia đình này, mọi quan hệ hôn nhân bị cấm giữa những người cùng dòng máu thuộc các thế hệ khác nhau (ví dụ: giữa bố mẹ và con, giữa ông bà và cháu) và chỉ cho phép các anh chị em cùng huyết tộc ở tất cả các bậc thân tộc gần xa, cùng một thế hệ được có quan hệ hôn nhân với nhau. Giả thuyết này dựa trên cơ sở tài liệu dân tộc học ở thổ dân Hawaii, quần đảo Polynésie thế kỷ XIX. Nhưng về sau người ta thấy rằng vì dựa vào những tài liệu không chính xác, nên Morgan đã sai lầm. Đa số các nhà khoa học hiện nay không công nhận có gia đình huyết tộc trong quá trình lịch sử loài người và cho rằng hình thái cổ xưa nhất của quần hôn là hôn nhân giữa hai thị tộc ngoại hôn.

- *Gia đình Punalua*

Là hình thái gia đình mà trước đây người ta tưởng rằng đã tồn tại phổ biến sau gia đình huyết tộc trong lịch sử loài người, theo đó một số chị em ruột (hoặc bàng hệ) lấy một số đàn ông tương ứng không phải anh em ruột làm chồng chung, và một số anh em ruột (hoặc bàng hệ) lấy một số phụ nữ tương ứng không phải chị em ruột làm vợ chung. Morgan đã sai lầm khi cho rằng gia đình Punalua là hình thái gia đình phổ biến ở thời nguyên thủy, tiếp sau gia đình huyết tộc. Trong tác phẩm *Nguồn gốc của gia đình, của chế độ tư hữu và của nhà nước*, xuất bản lần thứ tư, năm 1896, F. Engels đã nhận xét rằng Morgan đã sai lầm khi cho rằng đây là hình thái gia đình phổ biến, và rằng nếu nó có tồn tại trước đây đi nữa, thì cũng chỉ là một dạng của chế độ quần hôn mà thôi.

- Gia đình đôi ngẫu

Hình thái gia đình dựa trên cơ sở hôn nhân đôi ngẫu, thay thế chế độ quần hôn, là bước quá độ từ quần hôn sang hôn nhân cá thể. Trong giai đoạn này, người đàn ông có thể có nhiều vợ, nhưng trong thời gian nhất định sống với một người vợ chính; còn người phụ nữ trong một thời gian nhất định, cùng sống với một người chồng chính. Hình thái gia đình này không có cơ sở kinh tế chung, không có tài sản chung như gia đình một vợ một chồng sau này nên không bền vững, dễ tan vỡ. Mối liên hệ hôn nhân dễ dàng bị bên này hay bên kia cắt đứt. Con cái, cũng như thời gian trước đó vẫn chỉ thuộc về người mẹ.

- Gia đình phụ hệ gia trưởng

Hình thái gia đình xuất hiện muộn trong xã hội nguyên thủy, một hình thái gia đình với vai trò và vị trí đứng đầu của người đàn ông. Ra đời từ lúc xã hội chuyển từ chế độ mẫu hệ sang chế độ phụ hệ, gia đình gia trưởng dung nạp cả mấy thế hệ người cùng sống chung, cùng hoạt động theo kiểu kinh tế tự nhiên về trồng trọt và chăn nuôi. Gia đình gia trưởng để lại những hậu quả nặng nề trong phương pháp tư duy, trong lối sống, trong quan niệm đạo đức, là cản trở lớn cho sự nghiệp giải phóng cá nhân, cho việc thực hiện phát huy và phát triển nhân cách, cá tính, đặc biệt là ở phụ nữ và trẻ em.

- Gia đình một vợ một chồng

Hình thái gia đình quy định sự sống chung bền vững của một người đàn ông với một người đàn bà, cùng con cái của họ. Gia đình một vợ một chồng nảy sinh trong xã hội phụ quyền, ở thời kỳ tan rã của xã hội nguyên thủy, và trở thành hình thái gia đình chủ yếu của loài người hiện nay. Hình thái gia đình này còn gọi là tiểu gia đình, sở dĩ bền vững là do được bảo đảm bằng cơ sở kinh tế chung của đôi vợ chồng và phần nào của con cái của họ. Là tế bào của xã hội, gia đình một vợ một chồng thực hiện các chức năng chủ yếu là tái sản xuất nội giống, giáo dục con cái và sản xuất kinh tế. Luật pháp nhiều quốc gia trên thế giới hiện nay quy định hình thái gia đình theo chế độ này[155].

Theo Friedrich Engels, gia đình đã tồn tại từ rất sớm trong sự phát triển của nhân loại. Nhưng nghiên cứu lịch sử hôn nhân và gia đình bắt đầu từ thời gian muộn hơn nhiều. Trong tác phẩm kinh điển *Nguồn gốc của gia đình của chế độ tư hữu và của Nhà nước*[94] ông cho rằng từ năm 1861 trở về trước chưa nói gì được về lịch sử nghiên cứu hôn nhân và gia đình. Ông khẳng định lịch sử nghiên cứu hôn nhân và gia

đình chỉ thực sự bắt đầu từ lúc Bachofen cho ra đời tác phẩm *Mẫu quyền*. Friedrich Engels cũng cho rằng, tương ứng với các hình thái gia đình đó có các hình thức hôn nhân thích hợp: tạp hôn, quần hôn, đối ngẫu hôn và hôn nhân cá thể.

Tác phẩm *Nguồn gốc của gia đình của chế độ tư hữu và của nhà nước* là sự tổng kết thành tựu của nền khoa học thế giới đương thời, dựa trên những thành tựu nghiên cứu trong nhiều năm của ông. Tác phẩm này đề cập đến nhiều vấn đề khác nhau của chủ nghĩa xã hội khoa học, được V.I.Lenin đánh giá cao. Riêng đối với vấn đề hôn nhân và gia đình thì trên những nét lớn Friedrich Engels đã tiếp thu những thành tựu của Morgan... Thế kỷ XX là thế kỷ phát triển vượt bậc của khoa học kỹ thuật. Trong thế kỷ này việc nghiên cứu lịch sử hôn nhân và gia đình đạt được những thành tựu mới quan trọng. Thành tựu mới của khoa học ngày nay đã bác bỏ sơ đồ của Morgan về sáu hình thái gia đình nói trên. Nhiều học giả lớn trên thế giới, đặc biệt là các học giả của Liên Xô trước đây cho rằng, loài người không trải qua hình thái gia đình huyết tộc, trong đó anh chị em là vợ chồng của nhau. Vì dựa vào những tài liệu không chính xác, nên Morgan đã sai lầm. Đa số các nhà khoa học hiện nay không công nhận có gia đình huyết tộc trong lịch sử loài người và nhận định hình thái cổ xưa nhất của quần hôn là hôn nhân giữa hai thị tộc.

Loài người cũng không trải qua hình thái gia đình Punalua, theo đó một nhóm anh em trai lấy một nhóm phụ nữ bất kỳ và trái lại một nhóm chị em gái lấy một nhóm đàn ông bất kỳ. Hình thức hôn nhân này nếu có cũng chỉ là một dạng quần hôn. Morgan đã cho rằng gia đình Punalua là hình thái gia đình phổ biến ở thời nguyên thủy, tiếp sau gia đình huyết tộc trong lịch sử loài người là không chính xác.

Như vậy, chỗ non yếu nhất trong sơ đồ của Morgan về các hình thái gia đình là gia đình huyết tộc và gia đình Punalua. Còn gia đình đối ngẫu và gia đình phụ hệ gia trưởng, các nhà khoa học ngày nay cho đó chỉ là các hình thái quá độ, không phải là cơ bản...

Đồng thời với việc bác bỏ sơ đồ của Morgan về các hình thái gia đình, các nhà khoa học trên thế giới hiện nay về cơ bản đã thống nhất được cách phân loại gia đình mới. Đó là cách phân loại chia gia đình ra làm hai hình thái:

- Gia đình lớn (hay đại gia đình)
- Gia đình nhỏ (hay tiểu gia đình)

Hình thái gia đình lớn tồn tại từ rất sớm trong lịch sử nhân loại. Trong thời kỳ thị tộc mẫu hệ có đại gia đình mẫu hệ, trong thời kỳ thị tộc phụ hệ có đại gia đình phụ hệ. Hiện nay trên thế giới cũng như một số dân tộc ở nước ta vẫn còn tồn tại những gia đình lớn với nhiều kiểu dạng khác nhau... Do nhiều nguyên nhân tác động, những gia đình lớn đã từng bước tan rã, hình thành những gia đình nhỏ. Tiểu gia đình là một đơn vị kinh tế chủ yếu là vợ chồng, con cái. Việc chuyển từ đại gia đình sang tiểu gia đình là một bước phát triển tiến bộ, có tính quy luật của lịch sử loài người. Tuy nhiên, tiêu chí mà các nhà khoa học đưa ra để phân loại gia đình lớn và gia đình nhỏ là rất khác nhau. Ví như có “người thì coi yếu tố địa lý là tiêu chuẩn cơ bản, người thì coi đó là yếu tố dân tộc – tôn giáo, người thì coi yếu tố dân số là tiêu chuẩn quyết định, lại có người xem yếu tố xã hội là yếu tố chính... gần đây, các tiêu chí phân loại dựa vào vai trò và quyền lực của người chủ gia đình... dựa vào số lượng các thế hệ” hay “do cách tính từ hệ và hình thái cư trú trong hôn nhân quy định”[53]. Về điểm này nhà nghiên cứu Đỗ Thúy Bình cũng đã có những tổng kết khá cụ thể trong tác phẩm *Hôn nhân và gia đình các dân tộc Tày, Nùng và Thái ở Việt Nam...* Có nhiều ý kiến khác nhau trong việc phân loại gia đình là do tính chất và chức năng cũng như các mối quan hệ trong gia đình quy định. Những hình thái gia đình mà Friedrich Engels nêu lên trong tác phẩm *Nguồn gốc của gia đình của chế độ tư hữu và của nhà nước* hoặc là không tồn tại hoặc là không phù hợp. Còn cách phân loại gia đình theo hai hình thái đại gia đình và tiểu gia đình lại đang có nhiều ý kiến khác nhau... Trong tác phẩm của mình Friedrich Engels cho sự ra đời của gia đình một vợ một chồng “là một trong những dấu hiệu buổi đầu của thời đại văn minh”. Tuy nhiên, ông cũng đã phê phán sâu sắc gia đình một vợ một chồng tư sản và cho rằng gia đình đó chỉ “dành cho người đàn bà”.

Hiện nay, các nhà khoa học thường phân loại gia đình:

- *Gia đình hạt nhân*: gia đình gồm có bố, mẹ và con cái còn nhỏ tuổi. Đây là một loại gia đình hẹp, thường gọi là gia đình sơ đẳng. Gia đình hạt nhân xuất hiện từ thời đại cách mạng công nghiệp và đô thị hoá.

- *Đại gia đình*: gia đình gồm nhiều thế hệ cùng chung sống (đã giải thích ở trên).

- *Gia đình mở rộng*: là gia đình gồm từ 3 thế hệ trở lên. Thường là con cái đến tuổi lập gia đình, sinh con vẫn ở chung với bố mẹ.

- *Gia đình đơn thân (gia đình một người)*: Gia đình chỉ có một người, không cấu thành gia đình hạt nhân. Họ chủ trương sống độc thân.

Ngoài ra, trong xã hội hiện nay còn tồn tại một số loại hình gia đình: Gia đình thiếu, khuyết (gia đình có chồng, vợ chết, ly hôn); Gia đình sống thử; Gia đình đồng tính; Gia đình ghép (tái hôn, con chung con riêng...). Tuy nhiên, tác giả không đưa các loại hình gia đình này vào luận án để phân tích, luận án cho rằng đây chỉ là hiện tượng xã hội mà thôi.

1.1.1.2. Những nghiên cứu gia đình và văn hóa gia đình của các học giả trong nước

Vấn đề gia đình, văn hóa gia đình và giới nói chung đã được các nhà khoa học trên thế giới quan tâm nghiên cứu từ rất sớm, hiện nay đã có rất nhiều công trình tiếp cận nghiên cứu hết sức phong phú, đa dạng, đạt được những thành công nhất định cả về lý luận và thực tiễn, đồng thời chỉ ra những phương hướng và giải pháp xây dựng văn hóa gia đình cho nhiều nhóm đối tượng khác nhau. Song, việc nghiên cứu vấn đề này ở Việt Nam khá muộn và có nhiều cách tiếp cận khác nhau tùy theo mục đích, đối tượng nghiên cứu của từng ngành khoa học, của các quan điểm nhận thức để lý giải một số khía cạnh nhất định của đời sống văn hóa gia đình. Trong đó:

Tác giả Trần Đình Hượu (1991) với nghiên cứu “*Những nghiên cứu xã hội học về gia đình Việt Nam*”[58]. Công trình đã tiếp tục chứng minh và khẳng định gia đình có vai trò cực kì quan trọng trong việc giáo dục nhân cách con người, truyền thống văn hóa của dân tộc được gìn giữ và phát huy, phòng chống bạo lực gia đình và ngăn chặn các tệ nạn xã hội xâm nhập vào gia đình tạo nguồn lực phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Gia đình là trường học đầu tiên, là môi trường giáo dục đặc biệt đối với sự phát triển của con người. Gia đình Việt Nam có truyền thống từ rất lâu đời, trong quá trình phát triển đã hấp thụ tinh hoa văn hóa dân tộc hình thành nền nếp gia phong, gia đình còn là mối quan hệ mật thiết sự kính trên, nhường dưới, anh em thuận hòa, tình làng, nghĩa xóm quý trọng nhau, đoàn kết đùm bọc lẫn nhau cùng tiến bộ... Gia đình có chức năng cơ bản về sinh sản duy trì nòi giống, phát triển kinh tế, giáo dục, xã hội hóa cá nhân, thỏa mãn các yêu cầu về tinh thần tâm lý tình cảm. Bên cạnh đó gia đình còn có vai trò đối với các thành viên, với cộng đồng và với xã hội, mỗi thành viên phải có quyền và trách nhiệm của mình trong mối quan hệ gia đình.

Trung tâm nghiên cứu khoa học về gia đình và phụ nữ (1995) với nghiên cứu “*Gia đình và địa vị người phụ nữ trong xã hội*”[112] và tác giả Lê Minh (1997)[81] với nghiên cứu tương tự “*Phụ nữ Việt Nam trong gia đình và xã hội*”⁸². Hai công trình nghiên cứu có nhiều điểm tương đồng trong đánh giá về vai trò, vị thế của người phụ nữ trong gia đình và xã hội. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy rõ mỗi người là một hạt nhân của gia đình và mỗi gia đình được xem như là tế bào sống của xã hội, người phụ nữ trong mỗi gia đình luôn có vai trò quan trọng bởi vì họ chính là người giữ lửa, giữ hồn trong mỗi gia đình, là chất xúc tác kết dính tình yêu thương giữa thành viên trong gia đình, giúp hạnh phúc gia đình thêm bền chặt.

Trong gia đình, người phụ nữ với vai trò vừa là người vợ, vừa là người mẹ vì vậy học luôn phải tự hoàn thiện bản thân mình để khẳng định thiên chức cao quý của người phụ nữ: với vai trò làm vợ, điều đầu tiên người phụ nữ cần phải làm đó chính là sự cảm thông, chia sẻ và thấu hiểu cùng chồng đặc biệt những lúc chồng gặp khó khăn thử thách, sự cảm thông và chia sẻ từ người vợ tuy đơn giản nhưng sẽ là động lực để giúp chồng vượt qua những trở ngại trong công việc và cuộc sống; với vai trò làm mẹ, người phụ nữ vừa phải xây dựng hình tượng mẫu tốt đẹp để con cái noi theo, dạy con những điều hay lẽ phải, đồng thời vừa là một người bạn đồng hành cùng con cái trong học tập và cuộc sống, nhất là khi con cái đang ở độ tuổi bắt đầu trưởng thành, tâm sinh lý có nhiều thay đổi thì vai trò của người mẹ càng quan trọng hơn.

Đặc biệt, trong tiến trình hội nhập và phát triển kinh tế như hiện nay thì vai trò của người phụ nữ đất Việt ngày càng được phát huy và khẳng định được vị thế của mình trong công cuộc phát triển đất nước. Không thể phủ nhận rằng, khi kinh tế đất nước ngày càng phát triển, xã hội ngày càng văn minh tiến bộ, rào cản về định kiến giới dần bị phá dỡ, mục tiêu bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ được xác lập với nhiều thành tựu đáng trân trọng thì người phụ nữ có nhiều điều kiện để nâng cao vai trò vị thế của mình, phụ nữ được tạo nhiều thuận lợi hơn để tham gia vào các hoạt động xã hội, quyền năng kinh tế của người phụ nữ ngày càng được nâng cao. Song trên thực tế, vấn đề bình đẳng nam nữ vẫn còn hạn chế, định kiến giới nghiêng về phía nữ vẫn còn, nhiều nơi, nhiều lĩnh vực vai trò của người phụ nữ trong gia đình và xã hội chưa đưa nhìn nhận đúng mức.

Nguyễn Đình Xuân (1997) đã thực hiện nghiên cứu “*Giáo dục đời sống gia đình*”[146]. Điểm nhấn quan trọng từ giáo trình thể hiện ở việc nhìn nhận và đánh giá

tầm quan trọng của giáo dục đời sống gia đình. Những việc làm mang tính giáo dục trong gia đình có thể đơn giản chỉ là việc ông bà, cha mẹ làm tấm gương sáng cho con cái noi theo từ những hành động nhỏ hay lời ăn tiếng nói, tuân theo nề nếp gia phong của gia đình. Đó chính là nền móng kiên cố và vững chắc để giúp con cái phát huy những giá trị tốt đẹp của tổ tiên của dân tộc từ ngàn xưa đến nay. Đồng thời hình thành những ý tưởng mới trở thành con người có ích cho gia đình và cho cả xã hội. Tuy nhiên, có thể thấy rằng khi xã hội ngày càng phát triển, giới trẻ ngày càng có nhiều cơ hội tiếp xúc trực tiếp hoặc một cách gián tiếp với thế giới bên ngoài, thì gia đình không còn là nơi duy nhất giáo dục con cái. Nhưng chúng ta vẫn không thể phủ nhận vai trò quan trọng của gia đình trong việc giáo dục nhận thức ban đầu cho con cái. Nhân cách, lối sống sau này của con cái ảnh hưởng rất nhiều bởi cách giáo dục của gia đình thuở nhỏ, mỗi gia đình vẫn phải tiếp tục tiếp sức đổi theo từng bước đi của con cái trong giai đoạn trưởng thành sau này của các em. Vì vậy, ta có thể khẳng định rằng gia đình chính là một phần quan trọng của xã hội, chính là tế bào sống của xã hội. Gia đình càng phát triển thì xã hội cũng sẽ càng phát triển tốt, và ngược lại xã hội càng phát triển thì gia đình cũng có sự ảnh hưởng nhất định. Khi xã hội phát triển thì sự xuất hiện của các gia đình sống theo chủ nghĩa độc lập với xu hướng hiện đại, các em được phát triển một cách đầy đủ và hoàn thiện hơn. Tuy nhiên, vẫn tồn tại các mặt hạn chế nhất định trong bối cảnh xã hội phát triển nhanh chóng, đó là nếp sống sinh hoạt của gia đình có nhiều biến đổi, nhiều giá trị văn hóa gia đình bị mai một, xuống cấp, nhiều gia đình bị tệ nạn xã hội xâm nhập, tác động mạnh mẽ và chi phối lối sống, đạo đức, trí tuệ của giới trẻ. Đặt ra yêu cầu quan tâm chăm lo, duy trì, vun đắp những giá trị tốt đẹp vốn có của gia đình, trang bị kiến thức, kỹ năng, sức đề kháng, tạo động lực cho mỗi thành viên gia đình trong đấu tranh chống lại những tiêu cực của xã hội, nhằm giúp cho mỗi tế bào của xã hội luôn mạnh khỏe, vững vàng trước mọi tác động và là nơi để trở về, là điểm tựa nuôi dưỡng tâm hồn, tạo lao động dồi dào, chất lượng, trí tuệ và năng động cho đất nước.

Tác giả Tạ Văn Thành (1997) với nghiên cứu “*Văn hóa gia đình và gia đình văn hóa*”[102]. Kết quả nghiên cứu công bố toàn cảnh bức tranh gia đình của người Việt Nam được xây dựng nên bởi những yếu tố mang giá trị gương mẫu chuẩn mực, góp phần vào công cuộc xây dựng nền văn hóa đậm đà bản sắc dân tộc. Có thể nói, văn hóa gia đình chính là gốc rễ của văn hóa làng, xã. Vì vậy quá trình vận động xây dựng

văn hóa gia đình và xác định các tiêu chuẩn đánh giá đều phải dựa trên chuẩn mực khuôn khổ của giá trị văn hóa gia đình Việt. Xây dựng gia đình văn hóa chính là xây dựng nền móng vững chắc chống lại sự tấn công của các vấn đề tiêu cực trong xã hội và những ảnh hưởng xấu từ mặt trái của nền kinh tế thị trường. Để có thể đáp ứng và thích nghi với nhịp sống của xã hội hiện đại ngày nay mỗi gia đình cần phải biết tiếp thu có chọn lọc, biết kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp của gia đình Việt. Tất cả hướng đến mục đích chung đó chính là làm cho mỗi gia đình trở thành một tế bào sống của xã hội. Bởi thực tiễn cho thấy, ngoài những mặt tích cực thì mặt trái của nền kinh tế thị trường cũng nảy sinh nhiều hạn chế tiêu cực tác động lớn đến đời sống mỗi gia đình, phần nào đó đã làm thay đổi nề nếp, lối sống gia đình truyền thống, làm phát sinh tình trạng ly thân, ly hôn, sống thử trước hôn nhân, tình trạng kết hôn với người nước ngoài không xuất phát từ tình yêu và di cư sau kết hôn ngày càng phổ biến; tệ nạn ma túy, mại dâm, rượu chè, bài bạc; sự lệch chuẩn văn hóa, mâu thuẫn, bất đồng trong suy nghĩ, hành động giữa các thế hệ trong gia đình,... cũng là những vấn đề đáng quan tâm, nhiều vấn nạn không chỉ để lại những hệ quả lâu dài cho những người trong cuộc mà còn làm ảnh hưởng đến nề nếp, gia phong, truyền thống văn hóa gia đình, tâm tư, tình cảm của nhiều người thân trong gia đình, bạn bè.

Thực tế nghiên cứu đã khẳng định, việc phát huy các giá trị văn hóa tốt đẹp của gia đình truyền thống trong công tác xây dựng gia đình văn hóa có đời sống kinh tế phát triển, đời sống văn hóa tinh thần lành mạnh, phong phú là yêu cầu bức thiết của toàn xã hội.

Tác giả Vũ Ngọc Khánh (1998) với nghiên cứu "*Văn hóa gia đình*"[61]. Kết quả nghiên cứu khẳng định trong thời kỳ nào thì gia đình cũng có một vai trò quan trọng, đặc biệt là văn hóa của mỗi gia đình. Văn hóa của mỗi gia đình Việt Nam không hẳn là những cái gì mang tính trừu tượng mà nó được thể hiện một cách bài bản, rõ ràng trong nếp sống, trong sinh hoạt, suy nghĩ, tình cảm của mỗi thành viên trong gia đình. Đó chính là nề nếp của gia đình, gia tộc. Bất kỳ một gia đình, dòng tộc nào có lối sống nề nếp tốt sẽ được mọi người nể phục và xem là có gia phong. Gia phong là nếp nhà, là sự khẳng định những suy nghĩ, cảm xúc, hành vi của một cộng đồng gia đình, gia tộc về văn hóa đã kéo dài qua nhiều thế hệ, được mọi người trong gia đình công nhận, tuân theo, thực hiện một cách tự giác gần như tập quán để đảm bảo sự tồn tại và phát triển của cộng đồng gia đình, gia tộc ấy. Văn hóa gia đình, mà trước hết là gia

phong, sẽ tạo cho mọi thành viên của gia đình một bản lĩnh vững vàng khi hòa nhập với mọi biến thiên của đời sống xã hội, nó sẽ là bức bình phong vững chắc ngăn chặn mọi sự xâm nhập phân tích cực của xã hội vào mỗi gia đình, dòng tộc để bảo tồn, phát huy và tôn vinh những giá trị văn hóa truyền thống của một gia đình Việt.

Trần Thị Vân Anh và Lê Ngọc Hùng (2000) với nghiên cứu “*Phụ nữ - Giới và phát triển*”[4], công bố khoa học một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phụ nữ, giới và phát triển, vị trí, vai trò của phụ nữ trong đổi mới kinh tế - xã hội trên tất cả các lĩnh vực từ lao động, việc làm, thu nhập, sức khỏe học vấn và trình độ chuyên môn của phụ nữ. Qua đó, khẳng định mức độ ảnh hưởng của người phụ nữ trong gia đình và xã hội.

Nguyễn Linh Khiếu (2001) thực hiện nghiên cứu “*Gia đình và phụ nữ trong biến đổi văn hoá xã hội nông thôn*”[63], nghiên cứu cho thấy trong tiến trình biến đổi văn hóa xã hội nông thôn, như những cơ cấu hiện thực, các cộng đồng gia đình, họ hàng, xóm giềng cùng với những nét văn hóa truyền thống đã trải qua những biến đổi to lớn. Các kết quả nghiên cứu bước đầu về những biến đổi của các truyền thống gia đình nông thôn có cả những nét tiến bộ và chưa tiến bộ, tốt và xấu thuận lợi và chưa thuận lợi, những sự xáo trộn cũ và mới, đó cũng là sự phản ánh hiện thực khách quan, quá trình gạn lọc và kế thừa truyền thống cũ còn chưa ổn định, cái mới chưa trọn vẹn, chưa khẳng định được mình. Từ đó cho thấy xã hội đã và đang đặt ra những đòi hỏi bức bách đối với việc nghiên cứu về gia đình, vai trò của các thành viên nhất là người phụ nữ trong xây dựng gia đình và mối quan hệ tương tác của nó với các quá trình xã hội khác nhau, đồng thời cũng lần nữa khẳng định việc nghiên cứu về phụ nữ, gia đình và đời sống của nó có ý nghĩa căn bản, xét theo mọi quan điểm.

Tác giả Lê Như Hoa (2001) đã thực hiện nghiên cứu “*Văn hóa gia đình với việc hình thành và phát triển nhân cách trẻ em*”[51]. Kết quả nghiên cứu đã trình bày những vấn đề chung liên quan đến nhân cách của trẻ em. Đồng thời nêu lên thực trạng của văn hóa gia đình trong sự hình thành và phát triển nhân cách của trẻ em, từ đó đưa ra các giải pháp và phương hướng phát huy vai trò của gia đình trong việc hình thành và phát triển nhân cách của trẻ, đồng thời tiếp tục khẳng định gia đình có vai trò to lớn trong việc giáo dục nhân cách cho con người, xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc là cơ sở để xây dựng xã hội tốt đẹp.

Dương Thị Minh (2004) với nghiên cứu “*Gia đình Việt Nam và vai trò người phụ nữ trong giai đoạn hiện nay*”[80]. Nghiên cứu đã đề cao phụ nữ có vai trò đặc biệt

trong thực hiện chức năng của gia đình và xây dựng một gia đình bền vững. Phụ nữ vừa là người lao động, người công dân, vừa là người mẹ, người thầy đầu tiên của con người. Với trọng trách trời ban là mang thai và sinh con nhằm duy trì nòi giống cho mai sau, nuôi dạy con trẻ và hình thành nhân cách tốt đẹp cho con trẻ ngay từ thuở nhỏ góp phần tạo nên một con người có ích cho gia đình và xã hội mai sau. Không dừng lại ở vai trò ấy, phụ nữ còn giữ vai trò quan trọng trong việc kết nối các thành viên trong gia đình, là người giữ lửa ấm cho gia đình, là người giữ gìn, duy trì và phát huy văn hóa gia đình và bản sắc dân tộc. Họ không chỉ góp phần quan trọng vào kinh tế gia đình dưới nhiều hình thức khác nhau mà còn đảm trách hầu hết công việc nhà và là người đảm nhiệm việc chăm sóc, nuôi dạy con. Quan trọng hơn, người mẹ còn là người giáo dục nét ăn, nét ở và truyền cho con những bài học đạo lý làm người, góp phần quan trọng vào hình thành nhân cách cho trẻ. Với nhiều đức tính: tần tảo, chịu thương, chịu khó, hết lòng vì chồng vì con; Với tình thương bao la và sự kiên trì, người phụ nữ trở thành trung tâm liên kết các thành viên trong gia đình, là người thường xuyên gần gũi, chia sẻ, động viên. Họ đóng vai trò chính yếu trong việc thực hiện các chức năng của gia đình, đặc biệt là chức năng tâm lý tình cảm – chức năng đặc thù của gia đình mà không một thiết chế xã hội nào khác có thể thay thế. Để phát huy vai trò to lớn của phụ nữ trong xây dựng gia đình hạnh phúc, cùng với những nỗ lực của chính bản thân, chị em phụ nữ rất cần được sự ủng hộ, hỗ trợ tích cực từ phía gia đình và xã hội để vừa thực hiện tốt vai trò của mình trong gia đình vừa đóng góp ngày càng nhiều cho xã hội; từng bước nâng cao vị thế của bản thân cũng như xây dựng gia đình hạnh phúc, bền vững.

Tác giả Mai Quỳnh Nam (2004) đã thực hiện nghiên cứu “*Gia đình trong tám gương xã hội học*”[85]. Nghiên cứu sự hình thành, quá trình phát triển liên tục của gia đình trong các chế độ xã hội đã qua. Trong phạm vi này xã hội học gia đình xem xét sự ra đời của gia đình gắn liền với sự phát triển của xã hội, với sự phát triển của các mối quan hệ xã hội. nghiên cứu các hình thức cơ bản của gia đình trong quá khứ.

Lê Ngọc Văn (2007) đã thực hiện nghiên cứu “*Nghiên cứu gia đình, lý thuyết nữ quyền, quan điểm giới*”[136]. Kết quả nghiên cứu đã trình bày những cơ sở khoa học về lịch sử hình thành và phát triển, các trường phái lý thuyết nữ quyền, lý thuyết giới, là hệ thống các quan điểm về tình trạng của phụ nữ. Hệ thống các quan điểm này bao gồm sự mô tả, phân tích, giải thích nguyên nhân cũng như hậu quả của tình trạng

bị áp bức của phụ nữ và đưa ra những chiến lược giải phóng phụ nữ. Có thể nói rằng lý thuyết nữ quyền là hệ tư tưởng giải phóng phụ nữ, là chủ nghĩa nam nữ bình quyền, là các quan điểm cơ bản của lý thuyết nữ quyền và quan điểm giới trong nghiên cứu gia đình; sự cần thiết và những điểm cần lưu ý trong việc vận dụng lý thuyết nữ quyền, lý thuyết giới; những công hiến và những hạn chế của lý thuyết nữ quyền trong nghiên cứu gia đình. Các trường phái lý thuyết nữ quyền thể hiện quan điểm nhận thức và giải pháp khác nhau của các nhà nữ quyền trong cuộc đấu tranh đi tới bình đẳng giới. Đồng thời, nó cũng phản ánh mức độ, tính chất quy mô phát triển của thực tiễn phong trào đấu tranh bình đẳng giới trong từng giai đoạn lịch sử cũng như ở các quốc gia và các khu vực khác nhau với những đặc điểm khác nhau về trình độ phát triển, mô hình chính trị, đặc trưng văn hoá... Đặc biệt, quan điểm giới từ kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng những khác biệt về vị trí, vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình và xã hội không phải là kết quả của khác biệt sinh học nam nữ mà do xã hội tạo nên và hoàn toàn có thể thay đổi được. Các nhà nữ quyền đưa các mối quan hệ giới vốn bị lãng quên trở thành đối tượng nghiên cứu của khoa học xã hội và của xã hội học gia đình. Với phương pháp tiếp cận giới, nhiều chủ đề rất ít được đề cập trong xã hội truyền thống và không được các nhà xã hội học truyền thống coi là đối tượng nghiên cứu, đã trở thành những chủ đề thu hút sự quan tâm của các nhà nghiên cứu như phân công lao động theo giới trong gia đình, bạo lực giới trong gia đình...

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2010) với nghiên cứu “*Vai trò của phụ nữ trong xây dựng gia đình ấm no, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc*”[55]. Kết quả nghiên cứu đã trình bày các nội dung sâu sắc cả khoa học và thực trạng về xây dựng nền văn hóa Việt Nam tiên tiến đậm đà bản sắc và làm cho văn hóa thấm sâu vào đời sống dân cư. Xây dựng gia đình ấm no, bình đẳng, tiến bộ và hạnh phúc trước hết đó là ước mơ cao đẹp của mọi nhà, mọi người và của các thế hệ, là mục tiêu phấn đấu của con người. Xã hội Việt Nam ngày nay đã và đang tạo dựng những điều kiện về vật chất và tinh thần để từng bước đạt được ước mơ đó. Đây không chỉ là vấn đề được quan tâm trong mỗi gia đình, mà còn luôn luôn là vấn đề được xã hội quan tâm.

Xây dựng gia đình ấm no, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc là gia đình hội đủ những giá trị văn hóa của gia đình truyền thống và gia đình hiện đại. Xây dựng gia đình ấm no là một định hướng lâu dài trong việc xây dựng gia đình văn hóa Việt Nam. Khái niệm ấm no có thể hiểu là đủ ăn, đủ mặc và cũng được hiểu là ăn ngon, mặc đẹp.

Và hơn thế nữa là đủ số lượng và chất lượng trong bữa ăn, không thiếu thốn trong các trang phục, thỏa mãn được nhu cầu hiện tại của đời sống gia đình. Đó là xây dựng một gia đình có đủ thực lực về mọi mặt để làm nền tảng cho việc hình thành và phát triển các quan hệ trong gia đình theo chuẩn mực chân, thiện, mỹ. Đồng thời, xây dựng gia đình ấm no là quá trình gắn liền với các mục tiêu bình đẳng, tiến bộ và hạnh phúc. Trước hết, có thể nói những chuẩn mực để xây dựng gia đình tự do, bình đẳng, tiến bộ và hạnh phúc đều liên quan trực tiếp đến vai trò người phụ nữ. Khi đánh giá việc thực hiện hiệu quả chức năng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc của người phụ nữ, phải nhìn nhận từ cả chiều rộng lẫn chiều sâu của nó. Để làm tốt chức năng quan trọng này, người phụ nữ phải cùng các thành viên trong gia đình tích cực học tập, áp dụng các kỹ thuật sản xuất mới, năng động sáng tạo, có cung cách làm ăn mới, thực hành tiết kiệm và phân công lao động hợp lý giữa các thành viên trong gia đình. Phụ nữ phải luôn có ý thức nâng cao trình độ về nhiều mặt như văn hóa, khoa học, kỹ thuật, kiến thức về giới, luật pháp, chính sách, kiến thức và kỹ năng tổ chức cuộc sống gia đình, chăm sóc sức khỏe, vẻ đẹp cho bản thân, nuôi dạy con, sinh đẻ có kế hoạch. Bên cạnh đó, đối với mọi thành viên trong gia đình và xã hội cần hiểu sâu sắc rằng gia đình là tổ ấm thân yêu, đem lại hạnh phúc cho mọi con người. Gia đình là cầu nối giữa mọi thành viên trong gia đình và xã hội. Gia đình là tế bào của xã hội, gia đình có vai trò hết sức to lớn đối với sự phát triển của xã hội.

Vụ Bình đẳng giới thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011) "*Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình*" [143], hầu hết các số liệu và nhận định của những công trình nghiên cứu khoa học nêu trên là kết quả nghiên cứu thực tiễn phong phú, nội dung phân tích mang đậm chất gia đình Việt Nam và vai trò của người phụ nữ đối với việc xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc, là tài liệu tham khảo hữu ích cho công tác nghiên cứu, đề xuất chính sách xã hội để xây dựng gia đình Việt Nam trong giai đoạn mới.

Lê Ngọc Văn (2011) thực hiện nghiên cứu "*Văn hóa gia đình*" [137]. Trong nghiên cứu này, khái niệm văn hóa gia đình được tác giả hiểu theo những cách khác nhau: về những đặc trưng, quy luật hình thành và phát triển; cấu trúc, chức năng; đối tượng và các nội dung nghiên cứu của văn hóa gia đình. Dưới góc độ tiếp cận theo hướng xã hội học thì các nhà nghiên cứu sẽ có thêm những cơ sở lý luận khoa học cho việc tiến hành thực hiện các công trình nghiên cứu văn hóa gia đình và sự biến đổi của

văn hóa gia đình Việt Nam. Có thể thấy, khái niệm văn hóa gia đình vẫn chưa thống nhất và còn nhiều cách định nghĩa giải thích khác nhau. Để có tầm nhận thức đầy đủ hơn về các mặt cấu trúc, đối tượng, phạm vi, nội dung nghiên cứu của văn hóa gia đình; người nghiên cứu cần dựa trên quan điểm xã hội học về văn hóa và văn hóa gia đình. Trước sự biến đổi của các yếu tố kinh tế, xã hội, công nghiệp hóa và hội nhập; những giá trị mới của gia đình được hình thành, các giá trị tốt đẹp được giữ nguyên và không mất đi yếu tố truyền thống, nó mang tính liên tục và biến đổi của văn hóa gia đình. Văn hóa gia đình Việt Nam hiện đại được đúc kết và xây dựng trên các cơ sở việc hiểu rõ các yếu tố đặc trưng, tính liên tục và xu hướng biến đổi của văn hóa gia đình.

Tác giả Nguyễn Văn Bốn (2012) “*Thực tại và tương lai của gia đình trong thế giới hội nhập (Reality and future of family in the integrated world)*”[17]. Tác giả cho rằng gia đình theo hướng dân chủ hiện đại đang dần thay thế gia đình theo hướng truyền thống gia trưởng. Cụ thể, chức năng giáo dục của gia đình đang suy giảm; do các nhu cầu mưu sinh, về kinh tế, khẳng định vị trí của mọi thành viên trong gia đình nên lối sống đang biến đổi nhanh. Vì thế, việc thực hiện công tác tuyên truyền các giá trị của văn hóa trên các phương tiện truyền thông đại chúng là thật sự cần thiết. Bên cạnh đó, để bảo tồn, phát huy, kế thừa và gìn giữ các giá trị tốt đẹp vốn có của dân tộc, chúng ta cần đưa môn Gia đình học vào hệ thống giáo dục quốc dân, xây dựng bảo tàng gia đình Việt Nam, phát triển du lịch văn hóa làng quê Việt Nam.

Tác giả Đào Thị Mai Ngọc (2014) đã thực hiện nghiên cứu “*Văn hóa gia đình Việt Nam: các giá trị truyền thống và hiện đại*”[88]. Theo nghiên cứu năm 2013 là năm Gia đình Việt Nam với chủ đề “*Gia đình - nơi kết nối yêu thương*”. Một trong các yếu tố góp phần xây dựng bản sắc văn hóa dân tộc đó chính là những chuẩn mực giá trị tốt đẹp của gia đình Việt Nam. Vấn đề cụ thể về văn hóa gia đình nói chung và văn hóa gia đình Việt Nam hiện nay nói riêng được nêu lên trong bài viết. Gia đình và công tác gia đình luôn đứng trước những khó khăn thách thức; tuy nhiên qua trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế là điều kiện thuận lợi để gia đình Việt Nam phát triển. Yêu cầu đặt ra cho việc xây dựng văn hóa gia đình hiện đại theo hướng vừa kế thừa và phát huy những giá trị tốt đẹp của gia đình, vừa tiếp thu có chọn lọc những giá trị tiên tiến của gia đình hiện đại để phù hợp với tiến trình vận động tất yếu của xã hội. Tiến trình phát triển và hội nhập quốc tế của gia đình Việt Nam đã tạo

ra nhiều thời cơ và động lực để gia đình phấn đấu đi lên nhằm hướng đến mục tiêu xây dựng gia đình tiến bộ, hạnh phúc. Mặt khác, việc này đã làm cho công cuộc xây dựng gia đình gặp phải nhiều khó khăn bất lợi. Đặc biệt, cần xem trọng và đưa nhiệm vụ công tác giáo dục, tiếp thu có chọn lọc những giá trị văn hóa tốt đẹp lên hàng đầu trong công cuộc xây dựng văn hóa gia đình và gia đình văn hóa trong xã hội phát triển hiện đại. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: xã hội tốt thì gia đình càng tốt, gia đình tốt thì xã hội mới tốt. Hạt nhân của xã hội chính là gia đình. Động lực quan trọng hàng đầu thúc đẩy một đất nước phát triển chính là sự vững mạnh từ bên trong mỗi gia đình.

Tác giả Đặng Thị Thúy Hằng (2015) với nghiên cứu “*Đời sống văn hóa của cư dân ven biển Hà Tĩnh thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”[49]. Kết quả nghiên cứu thực trạng đời sống văn hóa cư dân ven biển Hà Tĩnh trong thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước, cho thấy những bất cập làm mai một các giá trị văn hóa truyền thống; thiếu tính hấp dẫn của các thiết chế văn hóa mang tính Nhà nước; lai căng, pha tạp văn hóa trong đời sống của cư dân. Từ đó làm cơ sở đề xuất ra một số khuyến nghị như: Cần xây dựng kế hoạch lưu giữ, phục hồi và bảo tồn có chọn lọc các tín ngưỡng, lễ hội, phong tục truyền thống của cư dân ven biển Hà Tĩnh; Trong quản lý cần linh hoạt, tránh rập khuôn, mô hình hóa, kịch bản hóa làm mất đi tính sáng tạo và nét đặc thù của các lễ hội ở vùng ven biển Hà Tĩnh; Nâng cao chất lượng và số lượng các chương trình diễn ra tại các thiết chế văn hóa thể thao (mang tính Nhà nước). tạo nên sự hấp dẫn và độ kết dính giữa người dân với các thiết chế văn hóa thể thao này; Cần có những định hướng kịp thời trong vấn đề tiếp thu, tiếp nhận và kế thừa các giá trị văn hóa của cư dân.

Tác giả Nguyễn Thị Nguyệt (2015) với nghiên cứu “*Sự biến đổi văn hóa gia đình ở vùng tái định cư huyện Kỳ Anh, tỉnh Hà Tĩnh*”[90]. Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở kế thừa các thành tựu đi trước, tác giả đã xây dựng một cấu trúc phù hợp cho vấn đề nghiên cứu của mình, đồng thời tập trung phân tích, lý giải các vấn đề nêu ra. Tất cả sự biến đổi trong văn hóa gia đình, cụ thể trong mối quan hệ hôn nhân – gia đình, trong giáo dục, cũng như trong các lễ nghi tôn giáo, tín ngưỡng. Bằng các phương pháp nghiên cứu liên ngành, cụ thể là phương pháp điều tra xã hội học, phỏng vấn sâu, phương pháp so sánh, nghiên cứu đã tái hiện bức tranh văn hóa gia đình của cư dân huyện Kỳ Anh trước khi lên khu tái định cư. Từ đó, những giải pháp cho việc

xây dựng văn hóa gia đình ở vùng tái định cư trên địa bàn nghiên cứu được tác giả đề xuất, nhằm góp phần xây dựng văn hóa gia đình phát triển bền vững, là nhân tố quan trọng góp phần ổn định, phát triển xã hội. Trước sự tác động của quá trình CNH-HĐH, quan tâm đến văn hóa gia đình là phù hợp với xu thế phát triển của thời đại, góp phần giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc.

Trần Thị Thu Nhung (2016) với luận án “*Văn hóa ứng xử của gia đình trẻ trong quá trình đô thị hóa ở Hà Nội hiện nay (qua nghiên cứu trường hợp phường Tân Mai, quận Hoàng Mai và thị trấn Trâu Quỳ, huyện Gia Lâm)*” [93] tác giả đưa ra các nhận định sau:

Gia đình trẻ là gia đình đóng vai trò rất quan trọng trong xã hội. Với những đặc điểm riêng về lứa tuổi và tính cách, gia đình trẻ rất dễ bị tổn thương và đổ vỡ nên việc định hướng các giá trị văn hóa gia đình, trong đó định hướng về ứng xử trong gia đình rất quan trọng nhằm kiến tạo đời sống gia đình trẻ, xây dựng cuộc sống ấm no, hạnh phúc là việc làm rất cần thiết. So sánh với gia đình truyền thống, ứng xử của các gia đình trẻ trong quá trình đô thị hóa ở Hà Nội hiện nay có những điểm tương đồng và khác biệt. Đó là sự khác biệt có thể ở mức độ khác nhau về các biểu hiện ứng xử trong ba mối quan hệ chính: ứng xử trong quan hệ vợ chồng, ứng xử trong quan hệ cha mẹ và con cái, ứng xử trong quan hệ với anh em họ hàng. Sự khác biệt này xuất phát từ những điều kiện xã hội khác nhau. Từ hai trường hợp nghiên cứu gia đình trẻ tại phường Tân Mai, quận Hoàng Mai và Thị trấn Trâu Quỳ, huyện Gia Lâm chúng ta nhận thấy điểm chung về văn hóa ứng xử của các gia đình trẻ ở các địa phương đang đô thị hóa ở Hà Nội hiện nay. Văn hóa ứng xử của gia đình trẻ trong quá trình đô thị hóa ở Hà Nội đang bộc lộ những điểm tích cực song cũng vẫn còn những hạn chế nhất định. Mặc dù có những bất cập nhất định, nhưng sự ra đời và phát triển của gia đình trẻ trong xu thế phát triển của Việt Nam hiện nay, báo hiệu xu thế tiến bộ của xã hội. Nghiên cứu về gia đình trẻ để thấy được sự cần thiết trong việc quan tâm đến giới trẻ, đến sự dung hòa giữa các giá trị gia đình truyền thống và gia đình hiện đại; thấy được ý nghĩa trong việc giáo dục kỹ năng cần thiết đối với mỗi người nhằm xây dựng một xã hội phát triển bền vững với những ngôi nhà hạnh phúc. Nếu như chúng ta làm tốt các hoạt động định hướng, tuyên truyền giáo dục để các cá nhân trong gia đình trẻ ở đô thị hiểu rõ về vai trò, trách nhiệm của mình trong việc xây dựng tổ ấm thì đã giải quyết được mối lo ngại đang đe dọa sự đổ vỡ của ba giai đoạn đầu tiên trong chu trình

đời sống gia đình hiện nay. Đề phát huy tốt các giá trị văn hóa ứng xử tích cực trong gia đình trẻ hiện nay, luận án bàn luận đến 5 vấn đề cần phải giải quyết hiện nay từ việc hoàn thiện cơ chế đến việc xây dựng những thiết chế nâng cao đời sống tinh thần cho gia đình trẻ. Gia đình trẻ là đối tượng cần thiết phải được quan tâm của toàn xã hội. Trong khi đó hiện nay gia đình trẻ đang phải đối mặt với nhiều khó khăn và bộc lộ những hạn chế nhất định. Vì vậy, trong tương lai, nghiên cứu về vai trò của gia đình trẻ trong việc định hướng giá trị nhân cách cho con cái hay nghiên cứu về các mâu thuẫn trong gia đình trẻ là hướng nghiên cứu cần thiết tiếp theo luận án nhằm làm rõ hơn các vấn đề đang đặt ra của gia đình trẻ trong quá trình đô thị hóa hiện nay.

1.1.2. Những nghiên cứu về đời sống văn hóa công nhân khu công nghiệp và văn hóa gia đình công nhân ở các khu công nghiệp

Tác giả Đinh Quang (2005) với nghiên cứu “*Đời sống văn hóa đô thị và khu công nghiệp Việt Nam*”[95]. Là công bố khoa học quan trọng về quá trình đô thị hóa trên thế giới và ở nước ta hiện nay, về đời sống văn hóa đô thị, thực trạng văn hóa - xã hội khu vực đô thị, thực trạng văn hóa - xã hội khu công nghiệp, dự báo những triển vọng đô thị hóa Việt Nam và bối cảnh văn hóa thế kỷ 21 với khuyến nghị thiết thực làm cơ sở cho việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa đô thị và khu công nghiệp Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Trương Thanh Cần (2007) thực hiện công trình nghiên cứu “*Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất*”[18]. Nghiên cứu đã đánh giá khách quan về thực trạng đời sống văn hóa tinh thần của công nhân đang lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, cho thấy cùng với sự ra đời của các khu công nghiệp, khu kinh tế và cụm công nghiệp, đội ngũ công nhân cả nước nói chung đang tăng nhanh về số lượng và nâng lên về chất lượng, đời sống vật chất, văn hoá tinh thần của công nhân làm việc trong các khu công nghiệp, khu chế biến được cải thiện, công tác xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân bước đầu đã được cải thiện đáng kể, các vấn đề về trình độ văn hóa, tư tưởng, tác phong lao động, lối sống của công nhân đã có thay đổi quan trọng, đa số người lao động tin tưởng vào đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; rèn luyện ý thức kỷ luật, chấp hành nội quy, quy định trong sản xuất, đảm bảo năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động; nhu cầu và mức hưởng thụ văn hóa của một bộ phận công nhân được nâng lên và tích cực tham gia vào các hoạt động chung của khu công nghiệp;

nhiều doanh nghiệp đã đầu tư, hỗ trợ và tạo điều kiện cho công đoàn xây dựng cơ sở vật chất và tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cho công nhân. Tuy nhiên, đời sống vật chất còn nhiều khó khăn đã ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống văn hóa tinh thần của công nhân. Trình độ văn hóa, chuyên môn, tư tưởng, nếp sống và tác phong lao động của công nhân còn nhiều hạn chế; một số doanh nghiệp có tổ chức các hoạt động văn hóa thể thao nhưng mới chỉ tập trung trong những ngày lễ hoặc các sự kiện chính trị; người công nhân hưởng thụ văn hóa, tinh thần một cách thụ động, chưa phát huy hết khả năng sáng tạo văn hóa; cuộc sống công nhân bên ngoài doanh nghiệp cũng chưa được chăm lo, gặp rất nhiều thiếu thốn từ nơi ở, điều kiện sinh hoạt. Mặt khác, do sống khép kín trong phòng trọ, nhiều công nhân rơi vào tình trạng thiếu thông tin chính thống, nhận thức xã hội còn hạn chế, hệ thống thiết chế văn hóa cơ sở chưa được khai thác, phát huy hiệu quả, môi trường văn hóa doanh nghiệp còn hạn chế, bất cập... Từ đó, đưa ra nhiều khuyến nghị và giải pháp quan trọng để góp phần nâng cao đời sống văn hoá tinh thần cho công nhân lao động khu công nghiệp, khu chế xuất, là cơ sở thực tiễn cho việc nghiên cứu chuyên sâu về đời sống văn hóa nói chung của đội ngũ công nhân trong giai đoạn hiện nay.

Bùi Thị Thanh Hà (2007) đã thực hiện luận án *“Xu hướng biến đổi vị thế của nữ công nhân công nghiệp thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước”*[47]. Luận án sử dụng cách tiếp cận xã hội học nghiên cứu đề tài trong đó đội ngũ nữ công nhân công nghiệp được xem như một nhóm xã hội. Nhóm xã hội này được phân tích thông qua các tương tác, các đặc trưng, các mối quan hệ xã hội trong lao động diễn ra trong quá trình sản xuất tại doanh nghiệp. Đặc biệt các yếu tố tác động làm cho vị thế đội ngũ nữ công nhân công nghiệp thay đổi. Nghiên cứu chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến thực trạng và xu hướng biến đổi vị thế, vai trò của nữ công nhân, từ đó đưa ra những khuyến nghị cho việc hoạch định những chính sách quan trọng nhằm nâng cao vai trò, vị thế của nữ công nhân và ghi nhận những đóng góp của họ vào công cuộc phát triển đất nước trong tương lai.

Đặng Ngọc Tùng (2008) với nghiên cứu *“Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2010-2020”*[115]. Nghiên cứu là cơ sở lý luận quan trọng cho việc tăng cường xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn hiện 2010-2020. Theo đó, giai cấp công nhân là một phạm trù lịch sử, là một tập đoàn xã hội, gắn với một hệ tư tưởng chính trị. Trên cơ sở những quan điểm cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lê-nin và tư

tướng Hồ Chí Minh, phù hợp với những đặc điểm của thời đại và của đội ngũ công nhân nước ta trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế, vận dụng và phát triển kinh tế tri thức, giai cấp công nhân Việt Nam là một lực lượng xã hội to lớn, đang phát triển, bao gồm những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp. Tuy nhiên, vì giai cấp công nhân nước ta đang trong quá trình phát triển, chưa định hình rõ, nên luôn có sự đan xen, chuyển dịch giữa các tầng lớp xã hội, do đó yêu cầu cấp thiết đặt ra hiện nay là phải xây dựng giai cấp công nhân không ngừng lớn mạnh để đóng góp xứng đáng vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội là nhiệm vụ quan trọng, to lớn của Đảng, Nhà nước, của giai cấp công nhân và của toàn xã hội, phải luôn được đặt trong khối đại đoàn kết toàn dân tộc và vì lợi ích của toàn dân tộc.

Nguyễn Thị Chiến và cộng sự (2009) đã thực hiện công trình nghiên cứu “*Đời sống văn hóa của công nhân các khu công nghiệp vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh*”[19]. Tác giả đã thực hiện việc điều tra xã hội học công nhân các khu công nghiệp tại 3 tỉnh, để đánh giá thực trạng đời sống văn hóa của công nhân bao gồm: Đời sống vật chất và tinh thần. Từ những phân tích và nhận định nguyên nhân gây tác động đến đời sống văn hóa của công nhân, tác giả đã tiến hành đề xuất một số giải pháp và kiến nghị về vấn đề cải thiện và nâng cao đời sống văn hóa của công nhân các khu công nghiệp ở Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh.

Nguyễn Văn Nhật và cộng sự (2010) với nghiên cứu “*Xây dựng và phát triển đời sống văn hóa của giai cấp công nhân Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*”[92]. Công trình nghiên cứu đã công bố một số vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng và phát triển đời sống văn hóa của giai cấp công nhân Việt Nam. Giai cấp công nhân Việt Nam dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam đã đi tiên phong trong cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, liên minh, đoàn kết chặt chẽ với nông dân, trí thức và các tầng lớp nhân dân lao động trong sự nghiệp giành độc lập dân tộc. Trong quá trình đó, giai cấp công nhân luôn thể hiện là giai cấp dũng cảm nhất, cách mạng nhất, luôn gan góc đương đầu với bọn đế quốc thực dân. Trong thời kỳ đổi mới, giai cấp công nhân Việt Nam ngày càng phát triển lớn mạnh về số lượng và chất lượng, đóng

góp to lớn vào sự phát triển của đất nước. Tuy nhiên, trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế, một loạt vấn đề bức thiết đang đặt ra đối với sự phát triển của giai cấp công nhân, đòi hỏi phải có sự quan tâm nghiên cứu, từ đó đề xuất những giải pháp sát thực để nâng cao chất lượng đội ngũ công nhân.

Quỹ dân số liên hiệp quốc (UNFPA) văn phòng khu vực châu Á Thái Bình Dương (APRO) và văn phòng Việt Nam (2011). với nghiên cứu “*Ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa - xã hội đến sức khỏe sinh sản của lao động nữ di cư ở Việt Nam*”[100]. Kết quả nghiên cứu tập trung tìm hiểu mối liên quan giữa các yếu tố văn hóa-xã hội và vấn đề sức khỏe sinh sản của phụ nữ di cư trong nước (gồm những người di cư theo kế hoạch tái định cư, do thiên tai, hay di chuyển đến một khu vực kinh tế). trong bối cảnh nền kinh tế xã hội chủ nghĩa sang nền kinh tế thị trường hay còn gọi là thời kỳ đổi mới.

Nguyễn Văn Quyết (2013) đã thực hiện đề tài “*Nghiên cứu sự biến đổi văn hóa của các cộng đồng nông nghiệp – nông thôn trong quá trình phát triển các khu công nghiệp (thông qua trường hợp nghiên cứu tỉnh Đồng Nai)*”[101]. Kết quả đề tài đã phân nào đóng góp vào việc hình thành cơ chế chính sách phát triển văn hóa của các cộng đồng nông thôn Đồng Nai có khu công nghiệp. Từ đó góp phần cung cấp các lý luận khoa học và căn cứ thực tiễn cho quá trình quản lý văn hóa nông thôn ở phạm vi lớn hơn. Nghiên cứu tập trung vào việc khảo sát những mặt diễn biến trong đời sống văn hoá các cộng đồng dân cư nông nghiệp có liên quan tới quá trình phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Đồng Nai. Từ những khảo sát đó, tác giả đã đưa ra các luận chứng thuyết phục vào công cuộc xây dựng và quản lý văn hoá của các cộng đồng dân cư này, góp phần vào sự phát triển chung của khu công nghiệp cũng như các cộng đồng có liên quan tới khu công nghiệp. Thông qua việc khảo sát các biến đổi đời sống văn hóa của 3 cộng đồng dân cư nông nghiệp - nông thôn sau khi bị cắt một phần đất nông nghiệp, đất thổ cư để xây dựng các khu công nghiệp tập trung, đã bị biến đổi như thế nào trong một bối cảnh phát triển nhanh chóng, phát triển “nóng”, mang tính “cường bức” từ trên xuống.

Nguyễn Khoa Hải (2015) với nghiên cứu “*Xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho thanh niên công nhân khu công nghiệp Việt Nam – Singapore, tỉnh Bình Dương*”[48]. Đề tài nghiên cứu đã mô tả bức tranh đời sống văn hóa tinh thần của đội ngũ thanh niên công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, qua đó cho thấy

vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề mang tính bất cập trong đời sống vật chất cũng như văn hóa tinh thần của người lao động. Những vấn đề bất cập ấy tác động lớn đến chất lượng sản xuất của các doanh nghiệp hiện có tại đây, đồng thời nó cũng tác động không nhỏ đến sự phát triển của địa phương. Nhìn nhận thực trạng có thể dễ dàng thấy rằng đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại khu công nghiệp còn rất hạn chế, từ vấn đề đời sống không được ổn định nghèo nàn sẽ dễ dàng phát sinh ra những vấn đề không tốt cho người lao động như buồn chán, làm việc không có năng suất chất lượng, sa ngã rượu chè... Xác định cải thiện cùng cố đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động là nhiệm vụ hết sức quan trọng trong chính sách an sinh xã hội của tỉnh Bình Dương hiện nay bao gồm nhiều giải pháp có ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc từ việc tạo điều kiện thuận lợi để thanh niên công nhân tiệm cận, thụ hưởng những giá trị văn hóa, đến việc nâng cao nhận thức cho thanh niên công nhân trong vai trò của đời sống văn hóa tinh thần, nâng cao nhận thức cho thanh niên công nhân về vấn đề tình yêu, hôn nhân gia đình và nâng cao ý thức trong vấn đề ứng xử văn hóa của thanh niên công nhân.

Nguyễn Đức Lộc và cộng sự (2016) đã cho ra đời tác phẩm nghiên cứu “*Đời sống xã hội Việt Nam đương đại tập 1 (Tình cảnh sống của người công nhân: thân phận, rủi ro và chiến lược sống)*”[77]. Tập nghiên cứu này bao gồm nhiều nghiên cứu dựa trên nền tảng dữ liệu được thu thập và xử lý với các tuyến được tiến hành trong quá trình nghiên cứu như: thu thập thông tin định lượng, định tính, các mẫu khảo sát được phân bố đồng đều trên địa bàn nghiên cứu. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn áp dụng phương pháp đánh giá nhanh với sự tham gia của cộng đồng (PRA). với công cụ biểu đồ Venns và thảo luận nhóm, nhằm nhận diện mạng lưới xã hội và cấu trúc quyền lực trong các mối quan hệ xã hội của người công nhân.

Vũ Hồng Tú (2017) với nghiên cứu “*Đời sống văn hóa nữ công nhân tại các khu công nghiệp*”[116]. Nghiên cứu tập trung vào khía cạnh đời sống văn hóa tinh thần của nữ công nhân tại các khu công nghiệp, nhằm tìm ra những tồn tại, những vấn đề bất cập như: nhu cầu đời sống văn hóa tinh thần, tình hình đời sống sinh hoạt thực tại, để từ đó đưa ra những giải pháp hiệu quả góp phần cải thiện về mặt vật chất, cũng như về mặt tinh thần, xây dựng những hoạt động công đoàn, nữ công hiệu quả để giúp nữ công nhân nâng cao sự phong phú trong đời sống văn hóa tinh thần.

Cùng với các công trình khoa học vừa nêu, những công trình nghiên cứu đã công bố của Giáo sư, Tiến sĩ Lê Thị Quý về Giới và Gia đình như: *Bạo lực gia đình – Một sự sai lệch về giá trị* (2007) [96]; *Gia đình học* (2007, tái bản 2009) [97]; *Giáo trình Xã hội học Giới* (2007) [98]; *Giáo trình Xã hội học Gia đình* (2011) [99]... là những công trình khoa học công phu, hệ thống hóa một cách bài bản các nghiên cứu về Gia đình học trên thế giới và Việt Nam; đề cập đến nhiều vấn đề của gia đình Việt Nam đương đại, mối quan hệ cá nhân – gia đình – xã hội, gia đình và vấn đề giáo dục, vấn đề giới và gia đình trong các dân tộc ít người, trẻ em trong các gia đình nghèo, quan hệ mẹ chồng – nàng dâu, sự sai lệch các giá trị gia đình, bạo lực gia đình, vấn đề ly hôn, phát huy vai trò của gia đình trong cộng đồng và xã hội..., đồng thời đưa ra và phân tích nhiều tư liệu có giá trị về thực trạng gia đình Việt Nam trong xã hội phong kiến cho tới thời hiện đại.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu nêu trên công phu, nghiêm túc, qua nghiên cứu tác giả nhận thấy có nhiều đề tài liên quan trực tiếp đến nội dung nghiên cứu của luận án, có thể cung cấp những phương pháp luận và cách tiếp cận vấn đề trong nghiên cứu đời sống văn hoá của công nhân ở các khu công nghiệp và đô thị, đặc biệt là từ hướng nghiên cứu và phát triển chính sách quản lý đời sống văn hóa; đánh giá xác đáng về những hệ quả của quá trình phát triển dưới tác động của các khu công nghiệp, những thuận lợi và cơ hội có được từ quá trình xây dựng và phát triển các khu công nghiệp; những khó khăn và thách thức của các cộng đồng dân cư sở tại về sự quá tải về các vấn đề như: dân số tăng nhanh, cơ sở hạ tầng thiếu và xuống cấp, trật tự xã hội không ổn định, phá vỡ một phần lối sống của vùng nông thôn để sống lối sống đô thị của một bộ phận dân cư... Từ đó, khuyến nghị nhiều giải pháp phù hợp với sự phát triển toàn diện cho các cộng đồng dân cư sở tại thích ứng với quá trình phát triển mới và đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, tạo cơ sở cho việc ban hành nhiều văn bản của Đảng và Nhà nước liên quan đến việc quan tâm, chăm lo nâng cao chất lượng đời sống văn hóa nói chung và vấn đề xây dựng văn hóa gia đình của đội ngũ công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất trên phạm vi cả nước, như: Chỉ thị 03/CT-TLĐ ngày 18/8/2010 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về tiếp tục đẩy mạnh phong trào thi đua Giỏi việc nước, đảm việc nhà trong nữ công nhân viên chức lao động; Nghị quyết 6b/TLĐ ngày 29/01/2011 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Về công tác vận động nữ công nhân viên chức lao động

thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; Quyết định số 1780/QĐ-TTg, ngày 12/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020); Nghị quyết số 03a/NQ-TLĐ, ngày 17/02/2014 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc tuyên truyền thực hiện Nghị quyết hội nghị lần thứ III Ban chấp hành Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam khoá XI về nâng cao đời sống văn hoá tinh thần của công nhân lao động khu công nghiệp, khu chế xuất...

Song, hiện nay chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về văn hóa gia đình, đời sống văn hoá gia đình của nữ công nhân đang lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh Vĩnh Long nói riêng và vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói chung. Trong khi đây là nhóm lao động đặc thù chiếm số đông trong tổng số công nhân lao động tại các khu công nghiệp và đang đứng trước nhiều thời cơ, thách thức của thời đại công nghiệp 4.0 cùng sự ảnh hưởng trực tiếp, tiêu cực của đại dịch Covid-19 chưa từng có trong lịch sử và cũng đang vận động biến đổi không ngừng để thích nghi với những biến đổi của môi trường tự nhiên, bối cảnh kinh tế - văn hóa xã hội,

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của những người đi trước và tình hình thực tế của tỉnh Vĩnh Long, nghiên cứu sinh cho rằng, nghiên cứu về *“Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp Tỉnh Vĩnh Long”* là vấn đề nghiên cứu có tính thiết thực và có giá trị cao cả về mặt khoa học lẫn thực tiễn, bởi vì việc nghiên cứu vấn đề này không chỉ tạo động lực cho nghiên cứu sinh ra sức học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghiên cứu khoa học, bổ sung thêm kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn cho quá trình công tác để có điều kiện đóng góp công sức, trí tuệ của mình vào việc nghiên cứu, đánh giá đúng thực trạng, dự báo sát hợp tình hình và tìm giải pháp khả thi thực hiện tốt các chính sách chăm lo đời sống văn hoá cho nữ công nhân, tạo cơ sở thuận lợi giúp nữ công nhân gìn giữ, phát huy những giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình người Việt, xây dựng và phát triển bền vững đời sống văn hóa gia đình hướng đến mục tiêu xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh sẽ là đòn bẩy quan trọng thúc đẩy họ đóng góp công sức, trí tuệ vào sự phát triển của từng doanh nghiệp ở khu công nghiệp, đóng góp tích cực vào tiến trình xây dựng nông thôn mới ở từng địa phương và góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Vĩnh Long trong tương lai.

1.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

1.2.1. Các khái niệm

1.2.1.1. Công nhân và nữ công nhân

Karl Mark và Friedrich Engels đã dùng nhiều thuật ngữ khác nhau để nói về giai cấp công nhân như: Giai cấp vô sản hay còn gọi là giai cấp xã hội ở thế kỷ XIX thì giai cấp này chủ yếu dựa vào việc làm thuê bán sức lao động của họ. Ngoài ra còn các khái niệm như: Giai cấp vô sản hiện đại, giai cấp công nhân hiện đại hay giai cấp công nhân hiện đại công nghiệp... cũng được các ông dùng làm thuật ngữ để mô tả giai cấp công nhân, nó cũng là nguồn gốc cho ngành đại công nghiệp Tư bản Chủ nghĩa, giai cấp đại diện cho lực lượng sản xuất tiên tiến, cho phương thức sản xuất hiện đại.

- Nghị quyết Trung ương 6 khóa X Đảng Cộng sản Việt Nam số 20-NQ/TW ban hành ngày 28 tháng 1 năm 2008 đã nêu rõ: *“Giai cấp công nhân Việt Nam là một lực lượng xã hội to lớn, đang phát triển, bao gồm những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp”*.

Từ các khái niệm trên, nghiên cứu sinh cho rằng Công nhân là người lao động phổ thông được thuê, dùng sức lao động thường là lao động chân tay hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp và công nghiệp. Công nhân thường được thuê làm việc theo ngày, theo thời vụ hay hợp đồng lao động, thực hiện nhiệm vụ cụ thể được giao, một chức năng nào đó trong một phân đoạn sản xuất. Trong quá trình lao động thực hiện nhiệm vụ được giao, công nhân sẽ nhận được công cụ hỗ trợ lao động do nhà sử dụng lao động cung cấp và hoàn thành theo những quy định của người sử dụng lao động, hay trong điều khoản đã ghi rõ ở trong hợp đồng lao động. *Trong đó, nữ công nhân - khách thể nghiên cứu của Luận án là người công nhân lao động thuộc giới nữ.*

Trước đây công nhân chủ yếu thực hiện những công việc lao động thể lực là chính, thiếu sự giáo dục đào tạo chuyên môn, khoa học. Ngày nay, cùng với sự tiến bộ vượt bậc của khoa học kỹ thuật, cùng hòa nhập, phát triển với nền kinh tế thế giới, kinh tế nước ta đang trong thời kỳ công nghiệp hóa – hiện đại hóa, khu công nghiệp được xây dựng và phát triển ngày một nhiều, nhu cầu tuyển dụng công nhân làm việc tại các khu công nghiệp với số lượng lớn tăng cao, yêu cầu về mẫu mã, chất lượng sản phẩm trên thị trường ngày một khắt khe đã đặt ra những yêu cầu ngày càng cao hơn về trình độ chuyên môn, tay nghề của lực lượng công nhân lao động. Nhận thức sâu sắc

về vấn đề này, nhiều doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long đã rất chú trọng vào việc nâng cao tay nghề cho người lao động gắn với tăng thu nhập và chăm lo nâng đời sống văn hóa tinh thần để người lao động hăng say cống hiến, tạo ra những sản phẩm có chất lượng và giá trị kinh tế cao.

1.2.1.2 Khu công nghiệp

Nghị định 82/2018/NĐ-CP, ngày 22 tháng 5 năm 2018 của Chính phủ Quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế chỉ rõ: “Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định tại Nghị định này. Khu công nghiệp gồm nhiều loại hình khác nhau, bao gồm: Khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp sinh thái (sau đây gọi chung là Khu công nghiệp, trừ trường hợp có quy định riêng đối với từng loại hình)”. Như vậy, Khu công nghiệp là “một quần thể liên hoàn các xí nghiệp công nghiệp xây dựng trên một vùng có điều kiện thuận lợi về các yếu tố tự nhiên, về kết cấu hạ tầng xã hội,... để thu hút vốn đầu tư (chủ yếu là đầu tư nước ngoài) và hoạt động theo một cơ cấu hợp lý các doanh nghiệp công nghiệp và các doanh nghiệp dịch vụ nhằm đạt kết quả cao trong sản xuất công nghiệp và kinh doanh”. Khu công nghiệp có thủ tục hành chính đơn giản, có các ưu đãi về tài chính, an ninh, an toàn xã hội tốt, tạo thuận lợi cho việc sản xuất - kinh doanh hàng hóa hơn các khu vực khác. Mục tiêu của khu công nghiệp là thu hút vốn đầu tư với quy mô lớn, thúc đẩy xuất khẩu, tạo việc làm, phát triển cơ sở hạ tầng, chuyển giao công nghệ, kiểm soát ô nhiễm môi trường.

Khu công nghiệp có một số đặc điểm về pháp lý và kinh tế như:

Về pháp lý, Khu công nghiệp là phần lãnh thổ của nước sở tại. Các doanh nghiệp hoạt động trong các Khu công nghiệp phải chịu sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam như: luật đầu tư nước ngoài, luật lao động, quy chế về Khu công nghiệp...;

Về kinh tế, Khu công nghiệp là nơi tập trung nguồn lực để phát triển công nghiệp, gồm các nguồn lực của nước sở tại, của các nhà đầu tư trong và ngoài nước tập trung vào một khu vực địa lý xác định, từ đó mang lại những lợi ích kinh tế to lớn.

1.2.1.3. Văn hóa

Hiện nay có nhiều định nghĩa khác nhau về văn hóa như:

UNESCO: “*Văn hóa là tổng thể sống động các hoạt động và sáng tạo trong quá khứ và trong hiện tại. Qua các thế kỷ, hoạt động sáng tạo ấy đã hình thành nên một hệ*

thống các giá trị, các truyền thống và thị hiếu - những yếu tố xác định đặc tính riêng của mỗi dân tộc” [87]. Qua định nghĩa này cho chúng ta thấy rằng văn hóa mỗi cộng đồng được hình thành và phát triển qua một thời gian dài. Nó mang tính đặc thù và bản sắc riêng biệt của từng dân tộc, cộng đồng.

Văn hóa theo quan niệm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “*Vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, những công cụ sinh hoạt hằng ngày về mặc, ăn, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hóa*”[144]. Theo Bác thì mọi hoạt động của con người trước hết đều “*vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống*”, các hoạt động trong cuộc sống được lặp đi, lặp lại theo thời gian và thực tiễn đã tạo thành thói quen, tập quán, qua quá trình chắt lọc thành các chuẩn mực, giá trị tinh thần và được lưu truyền trong mỗi cộng đồng, gom lại tạo thành di sản văn hóa của nhân loại.

Trong tác phẩm *Tìm về bản sắc văn hóa Việt Nam*, tác giả Trần Ngọc Thêm cho rằng: “*... Văn hóa là một hệ thống hữu cơ các giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo và tích lũy qua quá trình hoạt động thực tiễn, trong sự tương tác giữa con người với môi trường tự nhiên và xã hội*” [106]. Rõ ràng, sự đa dạng của các định nghĩa về văn hóa bắt nguồn từ sự đa dạng trong cách tiếp cận đối với khái niệm này.

Nghiên cứu sinh cho rằng thông qua các mối quan hệ của con người và xã hội đã tạo nên văn hóa và đưa nó phát triển tạo nên một sản phẩm duy sản của loài người. Được tạo ra và phát triển thì văn hóa lại tham gia vào việc đào tạo con người, duy trì trật tự và bền vững của xã hội. Nó thể hiện sự phát triển về trình độ của con người và xã hội, biểu thị qua những hình thức tổ chức đời sống, hành động, giá trị vật chất và tinh thần mà con người tạo ra và chúng sẽ được lưu truyền từ đời này sang đời khác, để tiếp tục phát triển tạo thành di sản văn hóa của nhân loại.

1.2.1.4. Gia đình

Với vai trò là tế bào của xã hội, là nơi con người được sinh ra, nuôi dưỡng, lớn lên và trưởng thành, từ lâu gia đình đã được nhiều nhà tư tưởng, nhà hoạt động thực tiễn quan tâm, nghiên cứu.

Trong tác phẩm *"Nguồn gốc của gia đình, của chế độ tư hữu và của nhà nước"* (1884). F.Engels đã chỉ ra vị trí quy định của gia đình đối với các thiết chế xã hội: “*Theo quan điểm duy vật, nhân tố quyết định trong lịch sử, quy cho đến cùng, là sản*

xuất và tái sản xuất ra đời sống trực tiếp. Nhưng bản thân sự sản xuất đó lại có hai loại. Một mặt là sản xuất ra tư liệu sinh hoạt, ra thức ăn, quần áo và nhà ở và những công cụ cần thiết để sản xuất ra những thứ đó; mặt khác là sự sản xuất ra bản thân con người, là sự truyền nòi giống. Những thiết chế xã hội, trong đó những con người của một thời đại lịch sử nhất định và của một nước nhất định đang sống là do hai loại sản xuất đó quyết định: Một mặt là do trình độ phát triển của lao động và mặt khác là do trình độ phát triển của gia đình”[45.Tr.44].

Vậy là, theo F.Engels, quá trình sản xuất và tái sản xuất ra đời sống trực tiếp là nhân tố suy đến cùng quyết định tiến trình phát triển của lịch sử; cùng với trình độ phát triển của lao động, trình độ phát triển của gia đình quyết định trình độ phát triển của xã hội; đến lượt mình, trình độ phát triển của gia đình cũng tùy thuộc vào trình độ phát triển của sản xuất, của lao động và của xã hội.

Tác giả Lê Minh trong công trình “*Những tình huống ứng xử trong gia đình*” cho rằng “*Trong suốt cuộc đời cho đến khi kết thúc, gia đình luôn là điểm tựa, là cội nguồn của tình cảm, là cái nôi của sự yên bình trong ấm êm*” [82.Tr.11].

Tác giả Lê Thi khi bàn về “*Vai trò của gia đình trong việc xây dựng nhân cách con người Việt Nam*” đã nhận định: “*Khái niệm gia đình được sử dụng để chỉ một nhóm xã hội hình thành trên cơ sở quan hệ hôn nhân và quan hệ huyết thống nảy sinh từ quan hệ hôn nhân đó và cùng chung sống (cha mẹ, con cái, ông bà); đồng thời gia đình cũng có thể bao gồm một số người được nuôi dưỡng, tuy không có quan hệ huyết thống nhưng các thành viên gia đình gắn bó với nhau về trách nhiệm và quyền lợi (kinh tế, văn hoá, tình cảm). giữa họ thường có những điều ràng buộc có tính pháp lý, được nhà nước thừa nhận và bảo vệ (được ghi rõ trong luật hôn nhân gia đình của nước ta). Đồng thời, trong gia đình có những quy định rõ ràng về quyền được phép và cấm đoán quan hệ tình dục giữa các thành viên. Đây là khái niệm đề cập tới nhiều nét đặc trưng, bản chất cơ bản của gia đình nhưng nặng nề về trình bày, phân tích, chưa khái quát cô đọng. Tóm lại, dưới góc độ xã hội học, định nghĩa gia đình còn cần được bổ sung và khái quát cô đọng hơn*”[107].

Tác giả Nguyễn Linh Khiếu trong tác phẩm “*Gia đình và phụ nữ trong biến đổi văn hoá xã hội nông thôn*” đã đưa ra quan niệm: “... gia đình là một nhóm người có quan hệ họ hàng cùng chung sống và có ngân sách chung” [63.Tr.33]. Định nghĩa này chỉ ra tiêu chí nhận diện gia đình bao gồm hôn nhân, huyết thống, cùng chung sống và

có của cái vật chất chung. Từ đó tác giả cho rằng quan hệ đã phát triển thành gia đình theo kiểu cộng đồng xã hội. Gia đình được xem xét như là một yếu tố xã hội, nó phụ thuộc vào phương thức sản xuất, sự phân công lao động xã hội, cơ sở hạ tầng kinh tế, cũng như những yếu tố tâm lý xã hội, trong quan hệ giữa ba thành phần cơ bản của gia đình là vợ chồng - cha mẹ - con cái.

Một số tác giả khác khi xem xét gia đình thì nhấn mạnh tới khía cạnh văn hóa. Chẳng hạn, quan điểm của Ngô Đức Thịnh trong “*Văn hóa, văn hóa tộc người và văn hóa Việt Nam*” [111] thì gia đình, gia tộc, dòng họ là các hình thức cộng đồng huyết thống, một kiểu tập hợp, liên kết sớm nhất của con người. Tương ứng với cộng đồng này từ lâu đã hình thành các dạng thức văn hóa đặc thù, mà người xưa thường gọi là gia phong, tức là “nếp nhà”. Tùy theo mỗi địa phương, mỗi tộc người, thậm chí tùy theo truyền thống của mỗi gia đình mà có những sắc thái riêng về gia phong, thể hiện qua cách tổ chức gia đình (phụ hệ hay mẫu hệ), nghề nghiệp, học vấn, quan hệ và chuẩn mực ứng xử, cách thức giáo dục. Gia đình là một hiện tượng mang tính tổng thể, một cơ cấu đa diện mang tính sinh học, kinh tế, xã hội và văn hóa. Do vậy, khi quan tâm tới gia đình về phương diện văn hóa, gia phong, thì cũng không thể tách rời những đặc tính xã hội và kinh tế của nó [110.Tr.29].

Từ góc độ Văn hóa học, có thể cho rằng, gia đình là một nhóm xã hội được hình thành trên cơ sở quan hệ hôn nhân và quan hệ huyết thống nảy sinh từ quan hệ hôn nhân đó (cha mẹ, con cái, ông bà, họ hàng nội ngoại...) cùng chung sống; là cái nôi nuôi dưỡng cho cả một đời người; là môi trường văn hóa đầu tiên giáo dục nếp sống và hình thành nhân cách; là nơi hội tụ, chọn lọc và sáng tạo văn hóa của con người và xã hội loài người.

Gia đình là tế bào của xã hội. Tế bào gia đình có khỏe mạnh thì xã hội mới lành mạnh. Nếu tế bào gia đình lỏng lẻo, không đảm đương tốt các vai trò và chức năng của mình, thì xã hội có nguy cơ xáo trộn cả về đời sống vật chất lẫn đời sống tinh thần. Sự khỏe mạnh của tế bào gia đình bao gồm cả sự khỏe mạnh về văn hóa. Với tư cách là tế bào của xã hội, gia đình có các chức năng cơ bản sau:

Chức năng thỏa mãn tình cảm giữa các thành viên trong gia đình. Đó là thỏa mãn tình cảm tinh thần và thể xác giữa hai vợ chồng; thỏa mãn tình cảm giữa cha mẹ và con cái, tình cảm giữa anh chị em trong gia đình. Gia đình là “tổ ấm”, nơi người ta

đi về, nơi người ta chia sẻ với nhau về niềm vui, nỗi buồn, tức là nơi tình cảm của con người được thỏa mãn.

Chức năng sinh sản. Chức năng này tồn tại một cách tự nhiên, vì xã hội chỉ tồn tại được khi hành vi sinh sản vẫn còn được duy trì. Chức năng này là một giá trị của gia đình, hơn nữa là một giá trị trường tồn.

Chức năng giáo dục. Gia đình là “tế bào của xã hội, là yếu tố đầu tiên và cơ bản của quá trình giáo dục”. Gia đình là nơi đại bộ phận trẻ em được người lớn thường xuyên giáo dục: “Dạy con từ thuở còn thơ”. Trong môi trường gia đình, trẻ bắt đầu hình thành nhân cách, lối sống và đặc biệt là nhân sinh quan. Các bậc phụ huynh, nhất là các bà, các mẹ có ảnh hưởng rất lớn tới tương lai của đứa trẻ. Chức năng giáo dục nhấn mạnh khía cạnh văn hóa của gia đình.

Chức năng xã hội hoá. Có thể coi gia đình là một xã hội thu nhỏ. Mỗi thành viên là một tính cách. Việc va chạm các tính cách khác nhau trong một gia đình là môi trường đầu tiên để trẻ em học cách hoà hợp với cộng đồng.

Chức năng kinh tế. Cho đến nay gia đình vẫn còn là một đơn vị sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội. Hơn thế nữa, nó cũng là đơn vị tiêu dùng chủ yếu các sản phẩm do nền kinh tế sản xuất ra, là tác nhân quan trọng thúc đẩy sự phát triển của kinh tế.

Tổng hợp nghiên cứu các nhận định của các tác giả nêu trên, nghiên cứu sinh khái quát quan niệm về gia đình như sau: *“Gia đình là một cộng đồng đã được thiết chế hoá hình thành trên cơ sở của hôn nhân và trách nhiệm đạo đức, pháp luật của vợ chồng sinh ra bởi hôn nhân nhằm đảm bảo cuộc sống và sự giáo dục các con cái của mình”*.

1.2.1.5. Văn hóa gia đình

Văn hóa gia đình là đối tượng nghiên cứu của Văn hóa học. Ngay từ giữa những năm 90 của thế kỷ XX, đã có một vài cuốn sách đề cập đến văn hóa gia đình. Tuy nhiên, khi nhắc đến văn hóa gia đình, các tác giả thường không đưa ra định nghĩa về khái niệm văn hóa gia đình, mà chủ yếu đi sâu mô tả những biểu hiện cụ thể của nó.

Tác giả Lê Thi cho rằng: Văn hóa gia đình là *“Gia đình được coi là giá trị tinh thần vô cùng quý báu của nhân loại, cần được giữ gìn và phát huy”* 109.

Tác giả Lê Minh quan niệm về Văn hóa gia đình *“Gia đình ngay từ đầu là một tồn tại văn hoá, một thực thể văn hoá tất nhiên trong mối liên hệ khăng khít với những*

yếu tố sinh học và giới tính. Ở những trình độ phát triển thấp của con người, đã là như thế, ở trình độ phát triển cao hơn, lại càng như thế”[81.Tr.23].

Tác giả Nguyễn Hồng Mai trong tác phẩm “*Gia đình – Từ cách tiếp cận văn hóa*” quan niệm Văn hoá gia đình là một bộ phận hợp thành của nền văn hóa Việt Nam. Đó là hệ thống những giá trị chuẩn mực đặc thù, có chức năng kiểm soát, điều hành hành vi và mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình và giữa gia đình với xã hội. Từ nhận thức này, chúng ta thấy có sự khác biệt giữa văn hóa gia đình và gia đình văn hóa. Nếu gia đình văn hóa là gia đình được xã hội thừa nhận đã đạt được tiêu chuẩn nào đó về văn hóa theo quy ước, thì văn hóa gia đình là văn hóa trong cách ứng xử giữa các thành viên trong gia đình với nhau và giữa gia đình với xã hội [78].

Trong xã hội Việt Nam truyền thống, văn hóa gia đình chính là gia phong (nếp nhà). Văn hóa gia đình được thể hiện ở thuần phong, mỹ tục, nếp sống, tác phong của các thành viên trong gia đình; được thể hiện ở sự ứng dụng những tri thức khoa học, y học, giáo dục học, tâm lý học, thẩm mỹ... để tổ chức gia đình, giáo dục con người, nhất là về mặt tinh thần. Văn hóa gia đình còn được biểu hiện ở sự hiếu thuận của con cháu đối với cha, mẹ, ông, bà, tổ tiên; biểu hiện ở sự nêu gương về nhân cách văn hóa trong gia đình và ở truyền thống gia phong của gia đình, dòng họ. Trên thực tế, gia đình không chỉ là một hiện tượng văn hóa, mà còn là một giá trị văn hóa thấm sâu vào tư tưởng, tình cảm, lý tưởng sống của con người. Tác giả Vũ Dũng trong Từ điển Tâm lý học khái niệm “*Gia đình được coi là giá trị tinh thần vô cùng quý báu của nhân loại, cần được giữ gìn và phát huy*”[29.Tr.29]. Gia đình là một hiện tượng văn hóa và là một giá trị văn hóa. Tất cả các quan hệ và hoạt động sống của các thành viên trong gia đình đều biểu hiện đặc trưng văn hóa của con người.

Hệ thống giá trị văn hóa của gia đình khi đã hình thành có vai trò chi phối, điều tiết các quan hệ gia đình, chi phối các phương thức ứng xử của các thành viên gia đình. Hệ thống giá trị đó là cơ sở tồn tại của gia đình và giữ cho đời sống gia đình bền vững và an sinh hạnh phúc.

Như vậy, gia đình không chỉ là một nhóm xã hội đặc thù, mà còn là một thực thể sinh học - văn hóa, một thiết chế xã hội - văn hóa. Lê Ngọc Văn quan niệm “*Gia đình ngay từ đầu là một tồn tại văn hóa, một thực thể văn hóa tất nhiên trong mối liên hệ khăng khít với những yếu tố sinh học và giới tính. Ở những trình độ phát triển thấp của con người, đã là như thế, ở trình độ phát triển cao hơn, lại càng như thế*” [137].

Tóm lại, từ những phân tích trên, quan niệm văn hóa gia đình có thể khái quát: Văn hóa gia đình là hệ thống những giá trị, chuẩn mực điều tiết mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình và mối quan hệ giữa gia đình với xã hội, phản ánh bản chất của các hình thái gia đình đặc trưng cho các cộng đồng, các tộc người, các dân tộc và các khu vực khác nhau được hình thành và phát triển qua lịch sử lâu dài của đời sống gia đình, gắn liền với những điều kiện phát triển kinh tế, môi trường tự nhiên và xã hội. Nghiên cứu lĩnh vực văn hóa gia đình là rất rộng, trong giới hạn phạm vi đề tài này, nghiên cứu sinh tập trung nghiên cứu các lĩnh vực của văn hóa gia đình nữ công nhân như: Văn hóa xây dựng tình yêu đôi lứa, văn hóa tổ chức hoạt động kinh tế gia đình, văn hóa ứng xử trong gia đình và ngoài xã hội của các nữ công nhân ở tỉnh Vĩnh Long hiện nay.

1.2.2. Cơ sở lý thuyết

1.2.2.1 Lý thuyết cấu trúc chức năng

Nói tới lý thuyết cấu trúc chức năng, cần nhắc tới sự kế thừa và phát triển từ lý thuyết chức năng cổ điển được thể hiện qua quan điểm của Auguste Comte từ đầu thế kỉ XIX (nhìn nhận xã hội là một hệ thống có cấu trúc, cá nhân, gia đình và các tổ chức xã hội), từ các nhà triết học, chính trị như Rousseau, các nhà nhân học, xã hội học như Emile Durkhem, Marcel Mauss, Bronisław Malinowski và Radcliffe-Brown. Tuy nhiên được coi là đại biểu chính của thuyết cấu trúc chức năng là hai tác giả George Murdock (nhà nhân chủng học người Mỹ, giáo sư đại học Yale) và Talcott Parsons (nhà xã hội học người Mỹ, giáo sư của đại học Harvard từ năm 1927 đến năm 1973).

Cơ sở nền tảng của lý thuyết này nhìn nhận xã hội như một hệ thống phức tạp, đa thành tố mà mỗi thành tố trong hệ thống có chức năng (nhiệm vụ) riêng đồng thời có mối quan hệ qua lại, ảnh hưởng chặt chẽ lẫn nhau thúc đẩy sự gắn kết, sự ổn định và phát triển của xã hội.

Cách tiếp cận này nhìn xã hội thông qua một định hướng vĩ mô, một trọng tâm rộng trên các cấu trúc xã hội mà định hướng xã hội như một toàn thể. Đó là hướng tiếp cận xem xét cả hai cấu trúc xã hội và chức năng xã hội. Thuyết chức năng quan niệm xã hội như một toàn thể các chức năng của các yếu tố cấu thành của nó. Theo Herbert Spencer, các bộ phận của xã hội là "cơ quan" mà làm việc hướng tới các hoạt động đúng đắn của "cơ thể" như một tổng thể. Các thành tố chi đơn giản là nhấn mạnh "các nỗ lực để impute (gắn kết) một cách chặt chẽ nhất có thể, để mỗi chức năng khi vận

hành có tác động vào một hệ thống cố kết được cho là ổn định và có hiệu quả tích cực. Talcott Parsons cho rằng thuyết "cấu trúc- chức năng" để mô tả một giai đoạn cụ thể trong việc phát triển phương pháp luận của khoa học xã hội. Phương pháp thuyết cấu trúc chức năng là một phân tích macrosociological (xã hội học vĩ mô) tập trung rộng trên các cấu trúc xã hội, có thể áp dụng cho toàn xã hội.

Theo George Murdock 4 chức năng cơ bản của gia đình quyết định sự tiếp nối, phát triển thành công của xã hội hoàn toàn cần thiết cho cá nhân và xã hội gồm: chức năng tình dục, tái sinh sản, giáo dục và kinh tế. Ông cho rằng chỉ có gia đình mới có thể thực hiện thành công những chức năng này. *"Vì thế, gia đình là tất yếu và phổ biến – chúng ta không thể tồn tại mà không có gia đình. Nếu gia đình không thực hiện đầy đủ các chức năng của nó thì những mục tiêu rộng lớn của xã hội cũng sẽ không đạt được"*.

Parsons ủng hộ phương thức phân công lao động rõ ràng theo giới. Theo ông, trong gia đình, người chồng là người đi kiếm sống, tạo ra nguồn thu nhập nuôi sống gia đình, đóng vai trò công cụ. Người vợ là người chăm sóc các thành viên trong gia đình, đóng vai trò biểu cảm. Người phụ nữ thể hiện tình yêu, sự dịu dàng, có chức năng chăm sóc các thành viên, làm giảm căng thẳng, lo âu... Vai trò của người chồng và vợ bổ sung cho nhau, thúc đẩy sự gắn kết gia đình.

Do thịnh hành trong những năm 50 của thế kỉ XX, thuyết tiếp cận cấu trúc chức năng có rất nhiều ưu thế vượt trội nhưng cũng không tránh khỏi những hạn chế nhất định do quá lý tưởng hóa gia đình, đề cao vai trò của người đàn ông là chủ gia đình, coi trẻ em là đối tượng tiếp nhận thụ động, đặt người phụ nữ vào tình trạng phụ thuộc. Đồng thời, cách tiếp cận này không nhận thấy những mặt trái của cuộc sống gia đình như mâu thuẫn, ly hôn, sự giải phóng phụ nữ nên không tránh khỏi cái nhìn bảo thủ.

Thuyết cấu trúc chức năng cho rằng một xã hội tồn tại, phát triển được là do các bộ phận cấu thành tổng thể xã hội có mối quan hệ chặt chẽ trong một hệ thống, sự vận hành của mỗi thành tố đảm nhận chức năng riêng song cùng phối hợp nhịp nhàng để đảm bảo sự cân bằng chung của cả cấu trúc. Bất kì sự thay đổi nào trong hệ thống cũng ảnh hưởng đến thành tố khác trong cấu trúc xã hội.

Từ lý thuyết cơ bản này, gia đình được coi là thành tố quan trọng trong cấu trúc xã hội, mỗi gia đình là một tế bào của xã hội, thực hiện những chức năng cơ bản của xã hội, góp phần vào sự ổn định bền vững và phát triển của xã hội.

Dựa theo cách tiếp cận lý thuyết cấu trúc chức năng, luận án sẽ hướng tới hai bình diện nghiên cứu: 1) Các mối quan hệ nội tại trong gia đình. 2) Các mối quan hệ giữa gia đình và xã hội.

Thứ nhất: Nghiên cứu các mối quan hệ nội tại trong gia đình (nghiên cứu gia đình như một nhóm xã hội thu nhỏ): khảo sát, nghiên cứu các mối quan hệ, ảnh hưởng, tác động giữa cá nhân và các thành viên trong gia đình từ góc độ văn hóa như quan niệm tiền hôn nhân, yếu tố chi phối cách chọn lựa bạn đời; sự phân công lao động theo giới và vấn đề thụ hưởng; chức năng, vị trí của mỗi thành viên trong gia đình, quan hệ vợ - chồng, quan hệ cha mẹ - con cái, mối quan hệ giữa các thế hệ; mâu thuẫn và nguyên nhân xung đột trong quan hệ gia đình, hậu quả và cách giải quyết... Đặc thù của nhóm xã hội gia đình là các thành viên trong gia đình gắn bó với nhau bởi tình cảm, trách nhiệm và quyền lợi được hình thành trên cơ sở quan hệ hôn nhân và quan hệ huyết thống.

Thứ hai: Nghiên cứu gia đình trong mối quan hệ với xã hội (Gia đình là tế bào của xã hội, nghiên cứu gia đình như một thiết chế xã hội).

Hướng nghiên cứu này đề cập đến mối quan hệ giữa gia đình và xã hội, chức năng đóng góp tích cực và hiệu quả của gia đình đối với sự duy trì và phát triển của xã hội và ngược lại. Chỉ ra mối quan hệ và tác động lẫn nhau giữa gia đình và các thiết chế xã hội như nhà nước, pháp luật, kinh tế, giáo dục, tín ngưỡng tôn giáo. Nghiên cứu sự tác động này thông qua việc thực hiện các chức năng trong quan hệ gia đình và các tập hợp xã hội như nhà trường, làng xóm, bạn bè, đồng nghiệp, các tổ chức chính trị, văn hóa¹.

1.2.2.2. Vấn đề giới và thuyết nữ quyền trong văn hóa gia đình

Theo quan điểm của David Barash [147] đề cập từ các nghiên cứu trước đây “*sự loại trừ phụ nữ khỏi các vai trò chính sách chủ yếu là hiện tượng có tính chất quốc tế, và có tính chất giống loài*”. Từ qua điểm này cho thấy việc thống trị của nam giới và sự thụ động của nữ giới được hình thành dựa trên sự nhận thức tốt hơn, trí tuệ hơn ...

¹ Vũ Thị Phương, Các lý thuyết tiếp cận nghiên cứu gia đình và văn hóa gia đình trong xã hội hiện nay, Tạp chí nghiên cứu Phát triển số 17, tháng 3/2016

của nam giới. Những điều này được tạo ra từ sự kết hợp của một số yếu tố như sự tái sinh sản, do đặc điểm và mức độ các học môn giới tính, kích thước, hình dạng và chức năng của não bộ và một số yếu tố sinh học khác. Ngoài ra các hành vi: Ngoại tình, hiếp dâm, phân biệt chủng tộc, sự hi sinh cho người khác, gia trưởng của nam giới,... là được bắt nguồn từ các các di sản sinh học của con người. Sau khi quan điểm này đưa ra đã vấp phải phản đối của nhiều nhà khoa học xã hội.

Theo Nancy Chodorov [152] cho rằng thuyết *động thái tâm lý học* là giới được hình thành “một số vô ý thức” do những cảm xúc sâu xa thời niên thiếu. Nghiên cứu khác biệt về giới từ thời ấu thơ: nếu người ta thấy ngay từ thời ấu thơ đã có những sự khác biệt giữa trẻ em trai và trẻ em gái, thì những khác biệt này có thể phản ánh ảnh hưởng của các yếu tố sinh học vì quá trình xã hội hóa có ảnh hưởng tương đối ít trong những tháng đầu tiên khi đứa trẻ chào đời. Phụ nữ và nam giới có những vai trò khác nhau trong xã hội và chúng ta cũng biết có một số khác biệt giữa trẻ em trai và trẻ em gái ngay từ thời ấu thơ. Tại sao những khác biệt này phát triển, điều gì đã làm cho trẻ em trai và trẻ em gái ứng xử khác nhau và có những tín niệm khác nhau về thế nào là những hành vi thích hợp giới. Ngoài ra, kết quả của những nghiên cứu của Ông về chế sinh học, học môn giới tính và hành vi bao gồm các nghiên cứu trên động vật, nghiên cứu với con người, cũng cho thấy hoóc môn có thể ảnh hưởng đến sự phát triển vai trò giới.

Các nhà nghiên cứu liên văn hóa cho rằng có sự nhất quán trong chiều hướng về sự khác biệt giữa nam và nữ gợi ý về những tiền đề sinh học. Nhưng những tiền đề sinh học này có được phản ánh trong hành vi (mức độ của sự khác biệt) là đặc biệt tùy thuộc vào kinh nghiệm xã hội và những mong đợi của nền văn hóa.

Nghiên cứu sinh cho rằng, ở Việt Nam quan niệm về giới là một quan niệm tương đối mới được hình thành từ cuối những năm 80. Những khái niệm trước đó chỉ mang tính phân biệt giữa nam giới và nữ giới mà không có sự phân biệt về sinh học hoặc xã hội. Nên khi khái niệm về giới được xã hội chấp nhận rộng rãi ngay khi đưa vào nước ta. Nhưng khi quan niệm về giới thì các nhà nghiên cứu của nước ta quan niệm khác với quan niệm của thuyết nữ quyền.

Thuyết nữ quyền bao gồm các lý thuyết xã hội khác nhau, giải thích nguyên nhân của việc phụ nữ bị áp bức trong xã hội, tìm ra các biện pháp để thay đổi quan hệ giới, tiến tới bình đẳng và công bằng trong gia đình và xã hội. Hay nói cách khác, đặc

điểm đặc thù của các lý thuyết nữ quyền là sự nhấn mạnh đến vấn đề quyền lực, xung đột, và biến đổi của hệ thống gia đình.

Năm 1965, Betty Friedan [147], một tác giả nữ quyền người Mỹ đã viết về “vấn đề không tên”, tức là sự cô lập và nhàm chán của nhiều phụ nữ Mỹ, những người chỉ làm nội trợ với chu kỳ không dứt là quanh đi quẩn lại chỉ chăm con và làm việc nhà. Tiếp nối bà, nhiều tác giả khác lên tiếng. Trong những năm 1970 và 1980, cách tiếp cận nữ quyền làm chủ hầu hết các cuộc tranh luận và nghiên cứu về gia đình ở Mỹ và Anh.

Đối với thuyết nữ quyền, gia đình không phải là một thiết chế có tính tất yếu về sinh học mà là một thiết chế xã hội, một hệ tư tưởng, một hệ thống mang tính thiết chế của các quan hệ xã hội và các ý nghĩa văn hóa. Vì vậy, theo cách tiếp cận này thì khái niệm phù hợp trong việc phân tích gia đình, những khác biệt và tương đồng giữa nam và nữ cần phải là khái niệm giới (gender) chứ không phải giới tính (sex). Hệ thống gia đình hiện tồn đã được tạo ra bởi con người, và nó được tạo ra theo cách thức đã mang lại rất nhiều lợi thế cho nam giới với cái giá làm giảm quyền của phụ nữ. Những người theo thuyết nữ quyền xem quyền lực của nam giới đối với phụ nữ như nguồn gốc của sự bất bình đẳng giới trong gia đình và ngoài xã hội. Họ lập luận rằng việc kiểm soát quyền lực cho phép nam giới tạo ra một diện rộng các vai trò của nam giới và thu hẹp đáng kể những lựa chọn dành cho phụ nữ. Kết quả là những địa vị có lợi nhất trong cấu trúc xã hội đã được giữ riêng cho nam giới. Việc phân chia vai trò được xem như điểm mấu chốt trong khung lý thuyết của phái nữ quyền. Họ cho rằng bất bình đẳng giới trong gia đình cần phải được giải thích dưới dạng sự phân công các vai trò giới mà đến lượt mình chỉ có thể hiểu được “bằng việc chúng ta đã nuôi dạy con cái như thế nào, bằng sự phân công lao động theo giới tính, bằng các định nghĩa văn hóa về cái gì là thích hợp đối với mỗi giới, và bằng các sức ép xã hội mà chúng ta đặt lên mỗi một trong hai giới”[15].

Cách tiếp cận nữ quyền nhấn mạnh nhiều chủ đề, nhưng có 3 chủ đề đặc biệt quan trọng: 1. Sự phân công lao động gia đình, tức là sự phân chia nhiệm vụ giữa các thành viên trong gia đình. 2. Quan hệ quyền lực không ngang nhau trong nhiều gia đình biểu hiện qua tình trạng bạo lực gia đình. 3. Hoạt động chăm sóc các thành viên trong gia đình mà hầu hết là dồn lên vai người phụ nữ.

Có thể nói, thuyết nữ quyền đã có những cống hiến to lớn làm thay đổi nhận thức lý luận, phương pháp nghiên cứu và hình thành những chủ đề nghiên cứu mới trong gia đình. Song, trong quá trình ứng dụng thuyết nữ quyền vào quá trình nghiên cứu cần có cái nhìn bao quát, toàn diện hơn trong nhìn nhận, đánh giá vấn đề bình đẳng giới; quan tâm đầy đủ đến cũng như tránh tình trạng mâu thuẫn trong lập luận, lý giải những biến đổi gia đình dưới tác động của biến đổi xã hội...

1.3. CƠ SỞ THỰC TIỄN

1.3.1. Tổng quan về tỉnh Vĩnh Long

Vĩnh Long là một tỉnh có bề dày lịch sử rất lâu đời, trong phạm vi nghiên cứu tác giả xin trình bày tóm tắt lịch sử hình thành từ khi có tên gọi tỉnh Vĩnh Long.

Năm 1832, vua Minh Mạng thiết lập đơn vị hành chính đổi trấn thành tỉnh, Nam Bộ có 6 tỉnh (gọi Nam Kỳ lục tỉnh), trấn Vĩnh Thanh thành tỉnh Vĩnh Long. Tổ chức hành chính năm 1837 tỉnh Vĩnh Long có 4 phủ, 8 huyện, 47 tổng 408 xã. Năm 1875, Pháp tách tỉnh Vĩnh Long lập tỉnh Trà Vinh; năm 1899, tiếp tục tách lập tỉnh Bến Tre. Theo Nghị định ngày 20/12/1899 của Toàn quyền Đông Dương Paul Doumer, tỉnh Vĩnh Long là 1 trong 21 tỉnh Nam Kỳ. Toàn tỉnh có 13 tổng, 105 làng tương đương địa giới các huyện Vũng Liêm, Tam Bình, Long Hồ, Mang Thít, thành phố Vĩnh Long và Chợ Lách (nay thuộc Bến Tre) ngày nay. Năm 1951, nhập Vĩnh Long - Trà Vinh thành Vĩnh Trà gồm 10 huyện, thị: Thị xã Vĩnh Long, Thị xã Trà Vinh, các quận: Vũng Liêm, Tam Bình, Cái Ngang, Châu Thành, Càng Long, Trà Cú, Cầu Ngang và Duyên Hải (chính quyền Sài Gòn vẫn là 2 tỉnh Vĩnh Long và Trà Vinh). Năm 1954, tách tỉnh Vĩnh Trà thành 2 tỉnh Vĩnh Long – Trà Vinh, tỉnh Vĩnh Long gồm thị xã Vĩnh Long, quận Châu Thành, quận Chợ Lách, quận Tam Bình, quận Long Hồ. Năm 1956, thành lập thêm huyện Bình Minh. Năm 1969, nhập 2 huyện Vũng Liêm, Trà Ôn (Trà Vinh) vào Vĩnh Long. Trong quá trình kháng chiến chống Mỹ có lúc nhập các huyện Châu Thành, Lập Vò, Lai Vung, thị xã Sa Đéc (của tỉnh Đồng Tháp ngày nay) vào tỉnh Vĩnh Long và sau 1969, tách huyện Chợ Lách về Bến Tre[155].

Năm 1976 nhập 2 tỉnh Vĩnh Long, Trà Vinh thành tỉnh Cửu Long gồm 14 huyện, thị và ngày 28/12/1991, tách Cửu Long thành tỉnh Vĩnh Long và Trà Vinh chính thức hoạt động ngày 5/5/1992 cho đến nay. Ngày 10/4/2009, Chính phủ đã có Nghị định thành lập thành phố Vĩnh Long từ thị xã Vĩnh Long và ngày 28/12/2012, có Nghị quyết chuyển huyện Bình Minh thành thị xã Bình Minh; điều chỉnh địa giới hành

chính để thành lập các phường nên đến nay Vĩnh Long có 8 đơn vị hành chính, gồm Thành phố Vĩnh Long, Thị xã Bình Minh và 6 huyện: Bình Tân, Long Hồ, Mang Thít, Tam Bình, Trà Ôn, Vũng Liêm, với 107 xã, phường, thị trấn (87 xã, 6 thị trấn và 14 phường) [155].

Vĩnh Long là tỉnh thuộc hạ lưu sông Mê Kông, nằm giữa sông Tiền, sông Hậu và ở trung tâm khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, vị trí tiếp giáp như sau: Phía Bắc và Đông Bắc giáp các tỉnh Tiền Giang và Bến Tre; Phía Tây Bắc Đông giáp tỉnh Đồng Tháp; Phía Đông Nam giáp với tỉnh Trà Vinh; Phía Tây Nam giáp tỉnh Hậu Giang, Sóc Trăng và Thành phố Cần Thơ. Dân số trung bình của tỉnh năm 2022 là 1.028.822 người. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ước tính có 580.272 người, giảm 0,63% so với năm 2021 133; trong đó lao động nữ 264.884 người, chiếm 45,65%. Cơ cấu lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong khu vực nông lâm nghiệp và thủy sản giảm từ 42,28% năm 2021 xuống 42% năm 2022; khu vực phi nông lâm nghiệp và thủy sản tăng từ 57,72% năm 2021 lên 58% năm 2022 134. Về kinh tế, theo số liệu của Tổng cục Thống kê công bố, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) ước tính năm 2022 (theo giá so sánh 2010) tăng 11,28% so với năm trước. Tổng quy mô GRDP (theo giá hiện hành) năm 2022 của tỉnh đạt 70.974,4 tỷ đồng; so với năm 2021 tăng 15,17%. GRDP bình quân đầu người năm 2022 ước đạt 69 triệu đồng/người/năm [133].

Cùng với phát triển kinh tế, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động luôn được tỉnh quan tâm thực hiện. Ngoài nguồn vốn từ Quỹ Quốc gia về việc làm, để mở rộng nguồn vốn, trong những tháng đầu năm Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các đề án, phê duyệt chính sách nhằm bố trí từ ngân sách tỉnh để cho vay như: Đề án cho vay giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2025; Nghị quyết về chính sách cho vay vốn hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2025; Đề án cho vay đối với cá nhân, hộ sản xuất, kinh doanh bị ảnh hưởng do đại dịch Covid-19 trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp tục trình Ủy ban nhân dân tỉnh Đề án cho vay đối với cá nhân, hộ sản xuất kinh doanh, dịch vụ, du lịch nhằm phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội theo Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30/01/2022 của Chính phủ trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2022 - 2023; ... Đáng chú ý là thực hiện Quyết định số 3344/QĐ-UBND ngày 03/12/2021 của UBND tỉnh về Phê duyệt Phương án hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm, an sinh xã hội, các

ngành chuyên môn trong tỉnh đã triển khai nhiều giải pháp nhằm tháo gỡ khó khăn, đẩy mạnh đào tạo nghề, khôi phục hoạt động đưa người lao động đi làm việc ngoài nước theo hợp đồng,... qua đó đã góp phần giải quyết việc làm cho người lao động trong tỉnh [134].

1.3.2. Tổng quan về các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long

Hiện nay tỉnh Vĩnh Long có 05 khu công nghiệp được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch, tổng diện tích trên 1.335 ha, trong đó có hai khu công nghiệp đã hình thành và đi vào hoạt động với tỷ lệ lấp đầy doanh nghiệp đạt 96,8%, đã thu hút 63 dự án đầu tư, với tổng vốn đầu tư trên 2.338 tỷ đồng và 618 triệu USD, gồm: Khu công nghiệp Hòa Phú (giai đoạn 1 và 2). tọa lạc tại xã Hòa Phú, huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long, diện tích 250 ha và Khu công nghiệp Bình Minh tọa lạc tại xã Mỹ Hòa, thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long, diện tích 134 ha 158. Ngoài ra, trên địa bàn tỉnh còn có các khu công nghiệp cũng đang từng bước hình thành như: Khu công nghiệp Đông Bình (tại ấp Đông Hậu, ấp Đông Lợi, xã Đông Bình, ấp Đông Hưng 1 và ấp Đông Hưng 2, xã Đông Thành, thị xã Bình Minh). diện tích 350 ha, đã quy hoạch phân khu xây dựng tỷ lệ 1/2000, được Chính phủ ban hành Quyết định thành lập khu công nghiệp; Khu công nghiệp An Định (tại xã An Phước, huyện Mang Thít). diện tích 200 ha, đã quy hoạch phân khu xây dựng tỷ lệ 1/2000 đang lập hồ sơ xin chủ trương đầu tư của Chính phủ; Khu công nghiệp Bình Tân (tại xã Thành Lợi, huyện Bình Tân). diện tích 400 ha, đã lập quy hoạch phân khu xây dựng tỷ lệ 1/2000, đang tiến hành lập hồ sơ xin chủ trương đầu tư của Chính phủ.

Đồng thời, tỉnh có tuyến công nghiệp Cổ Chiên (khu IV, khu V) san lấp mặt bằng đạt 86%, đã tái bố trí 27 cơ sở sản xuất và thu hút 05 dự án đầu tư; đã quy hoạch phát triển 14 cụm công nghiệp với tổng diện tích trên 641 ha, đã và đang tích cực mời gọi đầu tư, hiện có nhiều nhà đầu tư đến khảo sát, nghiên cứu 158. Các khu, cụm, tuyến công nghiệp đã hình thành và đang từng bước hình thành đã tác động tích cực, thúc đẩy ngành công nghiệp – tiểu thủ công nghiệp phát triển khá, giá trị sản xuất công nghiệp năm 2020 gấp 1,8 lần năm 2015, bình quân giai đoạn 2016-2020 tăng 13%/năm; khu vực công nghiệp đóng góp tỷ trọng ngày càng nhiều vào tăng trưởng GRDP, cơ cấu công nghiệp trong GRDP tăng từ 11,54% vào năm 2016 lên 12,36% vào năm 2020, đã góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế đúng định hướng, chuyển dịch cơ cấu lao động, tăng kim ngạch xuất khẩu, tăng thu ngân sách, giải quyết việc làm

cho lao động; đã hình thành được một số ngành hàng có lợi thế so sánh như giày da, may mặc, thủ công mỹ nghệ xuất khẩu, thức ăn chăn nuôi [132].

Đặc biệt, trong năm 2022, giá trị sản xuất của ngành công nghiệp và xây dựng (giá so sánh 2010) đạt 39.530,5 tỷ đồng, tăng 23,29% (trong đó công nghiệp đạt 31.736,8 tỷ đồng, tăng 25,17%; xây dựng đạt 7.793,7 tỷ đồng, tăng 16,18%). Trong nhóm ngành công nghiệp: Công nghiệp khai khoáng tăng 85,36%; công nghiệp chế biến chế tạo tăng 25,6%; sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước tăng 12,36%; cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải tăng 1,97%. Một số ngành công nghiệp có mức sản xuất năm 2022 tăng khá cao so năm 2021 là: Sản xuất, chế biến thực phẩm tăng 19,3%; sản xuất đồ uống tăng 33,2%; sản xuất sản phẩm thuốc lá tăng 28%; dệt tăng 33,48%; sản xuất trang phục tăng 68,12%; sản xuất giày da và các sản phẩm có liên quan tăng 26,2%; chế biến gỗ và sản xuất sản phẩm từ gỗ, tre, nứa, rom rạ, ... tăng 37,29%; sản xuất thuốc, hoá dược và dược liệu tăng 29,12%; sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic tăng 33,14%,... Sản lượng sản phẩm sản xuất của ngành công nghiệp chế biến chế tạo tăng cao so với cùng kỳ là: Bia đóng lon tăng 51,6%; Áo khoác dài, áo khoác không tay, áo khoác có mũ áo gió cho người lớn dệt kim hoặc đan móc tăng 85,8%; Áo phông (T-shirt). áo may ô và các loại áo lót khác cho người lớn dệt kim hoặc đan móc tăng 50,8%; bộ quần áo trượt tuyết tăng 59,6%; giày, dép thể thao có đế ngoài và mũ giày bằng cao su và plastic tăng 32,1%; ...[134].

Tuy nhiên, hiện nay trên địa bàn tỉnh các nguồn lực về tài chính, đất đai để thực hiện phát triển khu, cụm, tuyến công nghiệp còn nhiều hạn chế; công nghiệp hỗ trợ chưa phát triển, chưa đáp ứng nhu cầu sản xuất công nghiệp; chưa tạo quỹ đất sạch để thu hút đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng các cụm công nghiệp; tiến độ triển khai các cụm công nghiệp còn chậm, đến nay chỉ có một cụm công nghiệp được thành lập và đi vào hoạt động.

Tính đến quý 1/2023, các doanh nghiệp ở khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đã thu hút 47.595 lao động, trong đó 31.959 lao động nữ, chiếm tỷ lệ 67%, hơn 60% là nữ công nhân còn độc thân, khoảng 40% đã lập gia đình. Theo báo cáo của công đoàn cơ sở các khu công nghiệp tỉnh có 44.432 lao động là đoàn viên công đoàn, trong đó có 30.395 đoàn viên công đoàn là nữ, chiếm tỷ lệ 68% tổng số đoàn viên. Nguồn lao động chủ yếu cung cấp cho các khu công nghiệp đang hoạt động tại tỉnh Vĩnh Long là người

dân địa phương trong tỉnh chiếm khoảng hơn 75%, còn lại khoảng 25% là lao động ở các tỉnh lân cận như Tiền Giang, Bến Tre, Đồng Tháp chiếm đa số[75].

1.3.3. Tổng quan về đối tượng khảo sát

Để làm cơ sở cho việc nghiên cứu thực trạng đời sống văn hóa gia đình của nữ công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long, qua đó khuyến nghị các giải pháp phù hợp góp phần nâng cao chất lượng đời sống văn hóa của đối tượng lao động này, nghiên cứu sinh đã tiến hành khảo sát, đánh giá tổng quan về đối tượng nghiên cứu tại địa bàn các khu công nghiệp của tỉnh Vĩnh Long, cụ thể:

Bảng 1.1 Thông tin mẫu nghiên cứu

Stt	Thông tin	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Độ tuổi		
1.1	Dưới 25	125	25,0
1.2	Từ 26 đến 35	174	34,8
1.3	Từ 36 đến 45	68	13,6
1.4	Từ 46 đến 55	94	18,8
1.5	Trên 55	39	7,8
2	Nơi sinh		
2.1	Vĩnh Long	198	39,6
2.2	Đồng Tháp	73	14,6
2.3	Bến Tre	66	13,2
2.4	Trà Vinh	55	11,0
2.5	Tiền Giang	61	12,2
2.6	Cần Thơ	15	3,0
2.7	Sóc Trăng	27	5,4
2.8	An Giang	5	1,0
3	Dân tộc		
3.1	Kinh	487	97,4
3.2	Khmer	13	2,6
4	Tôn giáo		
4.1	Không	486	97,2
4.2	Công giáo	14	2,8
5	Hôn nhân		
5.1	Đã lập gia đình chưa có con	39	7,8
5.2	Đã lập gia đình đã có con	415	83,0
5.3	Ly hôn, ly thân, góa	46	9,2
6	Nghề nghiệp trước khi làm công nhân		
6.1	Học sinh phổ thông	45	9,0
6.2	Học trường dạy nghề	13	2,6

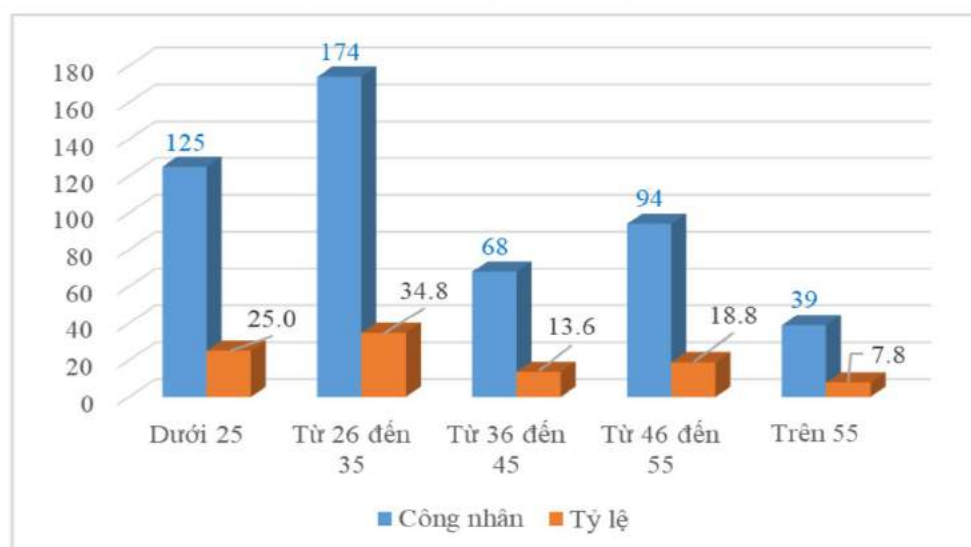
Stt	Thông tin	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
6.3	Nội trợ	75	15,0
6.4	Chưa có việc làm	259	51,8
6.5	Buôn bán	93	18,6
6.6	Sinh viên CD, ĐH	15	3,0
	Tổng	500	100,0
7.	Trình độ chuyên môn kỹ thuật		
7.1	Công nhân kỹ thuật	26	5,2
7.2	Thợ	92	18,4
7.3	Không có trình độ CMKT	281	56,2
7.4	Trung cấp kỹ thuật	60	12,0
7.5	Cao đẳng	22	4,4
7.6	Đại học	19	3,8
7.7	Trên đại học	0	0
	Tổng	500	100,0
8	Hợp đồng lao động		
8.1	Không có hợp đồng lao động, hoặc bằng miệng	154	30,8
8.2	Dưới 1 năm	161	32,2
8.3	Có thời hạn từ 1 đến 3 năm	185	37,0
	Tổng	500	100,0
9	Giờ giấc làm việc		
9.1	Giờ hành chính	26	5,2
9.2	Ca cố định	186	37,2
9.3	Ca không cố định	288	57,6
9.4	Tổng	500	100,0
10	Thu nhập từ lương công nhân		
10.1	Dưới 5 triệu đồng	4	0,8
10.2	Từ 5 triệu đến 8 triệu đồng	233	46,6
10.3	Từ 8 triệu đến 11 triệu đồng	255	51,0
10.4	Trên 11 triệu đồng	8	1,6

Stt	Thông tin	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
11	Chi tiêu (hàng tháng)		
11.1	Chi tiêu cho ăn uống hằng ngày	495	99,00
11.2	Chi tiêu cho giáo dục con cái	311	62,20
11.3	Chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe gia đình	280	56,00
11.4	Chi tiêu cho điện, nước	250	50,00
11.5	Chi tiêu cho giải trí/ lễ hội/ du lịch	94	18,80
11.6	Đóng góp cho hoạt động xã hội, từ thiện	88	17,60
11.7	Mua sắm trang thiết bị gia đình	235	47,00
11.8	Đám hiếu/ hỷ/ các sự kiện khác	243	48,60
11.9	Gửi về quê cho người thân	229	45,80

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Về độ tuổi:

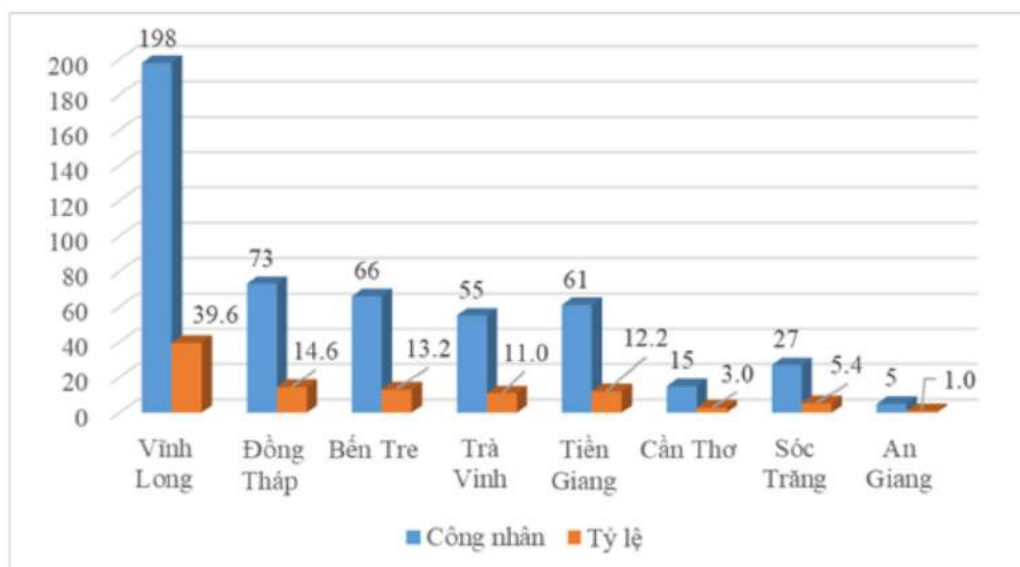
Qua kết quả khảo sát, cho thấy nữ công nhân ở nhóm độ tuổi từ 26 đến 35 có 174 người được khảo sát, chiếm tỷ lệ cao nhất (34,8%); nhóm nữ công nhân độ tuổi dưới 25 có 125 người được khảo sát, chiếm tỷ lệ 25%; nhóm nữ công nhân độ tuổi từ 46 đến 55 có 94 người được khảo sát, chiếm tỷ lệ 18,8% và nhóm nữ công nhân độ tuổi từ 36 đến 45 tuổi có 68 người, chiếm tỷ lệ thấp nhất (13,5%).



Hình 1.1 Cơ cấu nhóm tuổi

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Quê quán: Kết quả khảo sát thể hiện ở Bảng 1.1 cho thấy tỷ lệ không nhỏ nữ công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long đến từ các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long như Đồng Tháp, Bến Tre, Trà Vinh, Tiền Giang, Cần Thơ, Sóc Trăng và An Giang; nhưng đa phần nữ công nhân được sinh ra, lớn lên tại tỉnh nhà với 198 người được khảo sát, chiếm tỷ lệ 39,6%. Điều này cho thấy các khu công nghiệp của tỉnh đã góp phần đắc lực giải quyết việc làm cho lực lượng lao động phổ thông tại chỗ trong tỉnh, phần đông là lao động nữ trẻ. Thứ hai là nữ công nhân đến từ tỉnh Đồng Tháp với 73 người, chiếm tỷ lệ 14,6%. Kế đến là tỉnh Bến Tre với 66 người, chiếm tỷ lệ 13,2%; tỉnh Tiền Giang với 61 người, chiếm tỷ lệ 12,2%; tỉnh Trà Vinh với 55 người, chiếm tỷ lệ 11% và các tỉnh, thành còn lại như Cần Thơ, Sóc Trăng, An Giang chiếm tỷ lệ lần lượt là 3%, 5,4%, 1%. Như vậy, đa phần nữ công nhân được khảo sát tập trung nhiều ở các tỉnh lân cận, tiếp giáp với tỉnh Vĩnh Long.

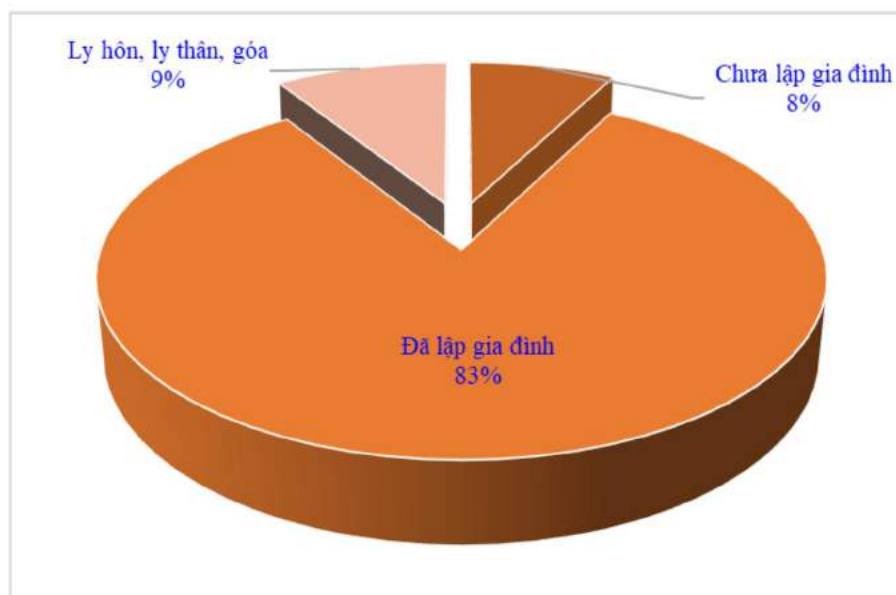


Hình 1.2 Cơ cấu nơi sinh

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Về dân tộc và tôn giáo: 97,4% nữ công nhân được khảo sát thuộc dân tộc Kinh; 2,6% là dân tộc Khmer; 2,8% là công giáo.

Tình trạng hôn nhân: Nữ công nhân được khảo sát có ba tình trạng hôn nhân: Chưa lập gia đình; Đã lập gia đình; Ly hôn, ly thân, góa.



Hình 1.3 Cơ cấu tình trạng hôn nhân

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Qua Biểu đồ 1.3 cho thấy đa phần nữ công nhân đã lập gia đình chiếm tỷ lệ cao nhất (83%). 8% nữ công nhân được khảo sát chưa lập gia đình và 9% đã ly hôn, ly thân, góa.

Kết quả khảo sát về nghề nghiệp của các chị/em trước khi vào làm việc ở khu công nghiệp thể hiện tại bảng 3 cho thấy trước khi làm công nhân thì 51,8% chưa có việc làm (259 nữ công nhân). Đa số chị em khi được hỏi đều cho biết trước khi vào làm việc tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đã từng tham gia lao động ở lĩnh vực phi chính thức (chăn nuôi, trồng trọt, giúp việc nhà,...). Công việc bấp bênh, thiếu tính ổn định, yếu thế trong thỏa thuận tiền lương, thu nhập thấp, không được hưởng các chế độ phúc lợi và không được bảo đảm đầy đủ các điều kiện lao động... Khi khu công nghiệp mở ra đã góp phần làm cũng tạo ra nhiều việc làm cho các chị/em chưa có việc làm tại nông thôn. Bên cạnh đó, cũng có một số ít nữ công nhân là nội trợ và buôn bán ở nhà muốn kiếm thêm thu nhập nên xin làm công nhân của các khu công nghiệp, trong đó chị/em nội trợ chiếm 15%, chị/em buôn bán chiếm 18,6%. Còn lại, các chị/em học xong phổ thông do gia đình khó khăn nên đi làm công nhân chiếm 9%; học nghề không kiếm được việc đi làm công nhân chiếm 9% và cuối cùng là đi học đại học, cao đẳng không tìm được việc làm chiếm 3%. Như vậy, đa phần nữ công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long trước đó chưa có nghề nghiệp ổn định, trong đó, đáng lưu ý có cả những người học cao đẳng, đại học. Đây là vấn đề đặt ra, cần phải giải quyết

hài hòa, đảm bảo cung – cầu của các cơ sở đào tạo và các đơn vị sử dụng lao động, tránh tình trạng đào tạo vừa thừa, vừa thiếu so với nhu cầu xã hội.

Tình hình hợp đồng lao động: Có thể nói hợp đồng lao động đóng vai trò quan trọng đối với nữ công nhân, nếu được ký hợp đồng lâu dài sẽ tạo ra sự an tâm trong công việc cho nữ công nhân. Kết quả khảo sát về thực trạng ký kết hợp đồng lao động của nữ công nhân tại các công ty ở Bảng 1.1 cho thấy đa phần nữ công nhân đều được ký kết hợp đồng lao động với công ty, trong đó phần lớn là nữ công nhân ký hợp đồng có thời hạn từ 01 đến 03 năm với 185 chị/em, chiếm tỷ lệ 37%. Số lượng nữ công nhân có hợp đồng dưới 01 năm là 161, chiếm tỷ lệ 32,2%. Nhìn chung, hơn 60% nữ công nhân được khảo sát có hợp đồng lao động. Song, vẫn còn một tỷ lệ khá cao nữ công nhân chưa có hợp đồng lao động, hoặc thỏa thuận bằng miệng, với 154 chị/em, chiếm tỷ lệ 30,8%. Điều này sẽ tác động không nhỏ quyền, lợi chính đáng, hợp pháp của nữ công nhân trong suốt quá trình làm việc tại doanh nghiệp vì không ký kết hợp đồng lao động có giá trị pháp lý, sẽ không thể ràng buộc doanh nghiệp chịu trách nhiệm đầy đủ với công nhân. Các chị/em sẽ bị thiệt thòi nếu xảy ra những rủi ro trong quá trình lao động (việc hưởng chế độ bảo hiểm, tai nạn lao động, nghỉ việc do thai sản, doanh nghiệp phá sản,...). Đây là điều mà bản thân nữ công nhân, các cơ quan quản lý nhà nước, các cấp công đoàn lo lắng, trăn trở, cần phối hợp với các đơn vị sử dụng lao động để giải quyết, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Về thâm niên lao động của nữ công nhân tại các khu công nghiệp: qua khảo sát nghiên cứu sinh ghi nhận được tỷ lệ lớn nữ công nhân có thâm niên làm công nhân ít nhất là 2 năm và nhiều nhất là 9 năm. Có thể nói, thâm niên của nữ công nhân thể hiện sự gắn bó của nữ công nhân đối với công việc của mình; nhiều chị/em cho rằng việc gắn bó lâu dài với một doanh nghiệp không chỉ góp phần hình thành nên những đặc điểm, thói quen công việc, cách thức tổ chức sắp xếp, ứng xử với công việc, với đồng nghiệp và người quản lý cũng ngày càng linh hoạt, khoa học, hiệu quả hơn; đồng thời còn giúp nữ công nhân điều chỉnh phù hợp thói quen sinh hoạt, nâng cao chất lượng cuộc sống gia đình từ việc được thụ hưởng những chính sách ưu đãi của doanh nghiệp theo mức độ thâm niên của người lao động như: được tính thêm phép năm theo thâm niên, được ký hợp đồng lao động không thời hạn và một số khoản phúc lợi ưu đãi đặc biệt khác theo quy định của pháp luật và theo quy chế riêng của từng doanh nghiệp dành cho những người lao động gắn bó lâu dài tại đơn vị như tăng phép năm

thêm niên nhiều hơn so với quy định của Bộ luật Lao động hiện hành, có các khoản thưởng thêm niên nhân viên làm việc lâu năm bên cạnh thưởng kết quả làm việc, thưởng KPI, nâng bậc lương cao hơn cho người lao động làm việc lâu năm, có các chính sách đãi ngộ khác như hỗ trợ chăm sóc y tế, mua bảo hiểm sức khỏe,... Điều này sẽ kích thích tinh thần cống hiến của người lao động và giúp ích rất lớn cho sự phát triển bền vững của mỗi doanh nghiệp. Chị N.T.Y.N, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *“Thời gian qua, cán bộ công đoàn cùng với lãnh đạo công ty thường xuyên quan tâm tạo môi trường làm việc thoải mái, đảm bảo chế độ lương, thưởng và thực hiện khá tốt công tác an sinh xã hội, tặng phúc lợi cho công nhân, nhất là công nhân có hoàn thành cảnh khó khăn sau đại dịch Covid-19, khi ốm đau, bệnh tật, giúp chúng tôi có thêm động lực gắn bó lâu dài với nơi làm việc”*.

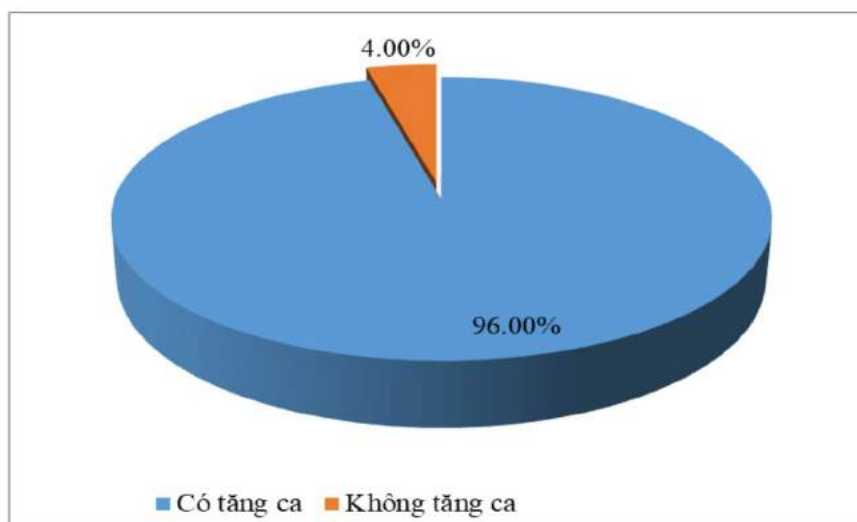
Giờ giấc làm việc. Do đặc thù công việc, đa phần công ty tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh bố trí cho công nhân làm việc theo ca là chủ yếu.

Kết quả khảo sát thể hiện ở Bảng 1.1 cho thấy nữ công nhân làm theo ca cố định là 37,2% và 5,2% làm theo giờ hành chính. Phần lớn nữ công nhân làm việc theo ca không cố định, thường xuyên tăng ca (288 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 57,6%).

Theo quy định của Bộ Luật Lao động hiện hành thì chỉ mở rộng khung giờ làm thêm tối đa 300 giờ/năm cho một số ngành nghề, như sản xuất gia công xuất khẩu hàng dệt may, da giày, chế biến nông lâm, thủy sản, sản xuất và cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu, cấp thoát nước, diêm nghiệp, điện, điện tử. Việc làm thêm giờ phải có sự thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động với người lao động, được khống chế ở mức 40 giờ/tháng, không quá 200 giờ/năm và bảo đảm số giờ làm thêm không quá 50% giờ làm việc bình thường trong ngày. Song, thực tế cho thấy, nguyên nhân sâu xa của vấn đề này không chỉ xuất phát từ nhu cầu phát triển, mục tiêu đáp ứng tiến độ các đơn hàng đã hợp đồng của các doanh nghiệp, mà còn do đa phần các chị/em muốn tăng thêm thu nhập để trang trải cuộc sống. Đặc biệt, sau thời gian dài nghỉ việc, giãn việc do tình hình dịch Covid-19 diễn biến phức tạp trên địa bàn, hầu hết các doanh nghiệp đều bắt tay vào triển khai thực hiện mục tiêu phục hồi sản xuất, nối lại các chuỗi cung ứng, sản xuất đã bị đứt gãy, thiếu hụt, nhiều đơn hàng được ký kết với yêu cầu rất cao về chất lượng và tiến độ làm nhu cầu về nguồn cung lao động tăng cao vượt bậc; cùng với đó nhu cầu tăng ca để cải thiện thu nhập trong hầu hết nữ công nhân lao động đều tăng cao, làm cho số giờ tăng ca trong một ngày một tuần đều tăng đột biến, điều này

ảnh hưởng nhiều đến đời sống văn hóa tinh thần của nữ công nhân trên tất cả các mặt: sức khỏe, giờ giấc sinh hoạt, nghỉ ngơi, chăm sóc gia đình, con cái, quan hệ xã hội, vui chơi giải trí, học tập nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp,... đòi hỏi các chị/em phải sắp xếp để có thể chu toàn mọi việc, cho thấy áp lực không nhỏ đè nặng lên vai nữ công nhân và hơn thế nữa nếu vấn đề này kéo dài sẽ bào mòn nguồn nhân lực quốc gia, khiến lực lượng lao động nữ chưa đến tuổi về hưu đã bị vắt kiệt sức, về lâu dài sẽ tạo áp lực lên hệ thống an sinh xã hội, nhất là bảo hiểm, y tế, hưu trí.

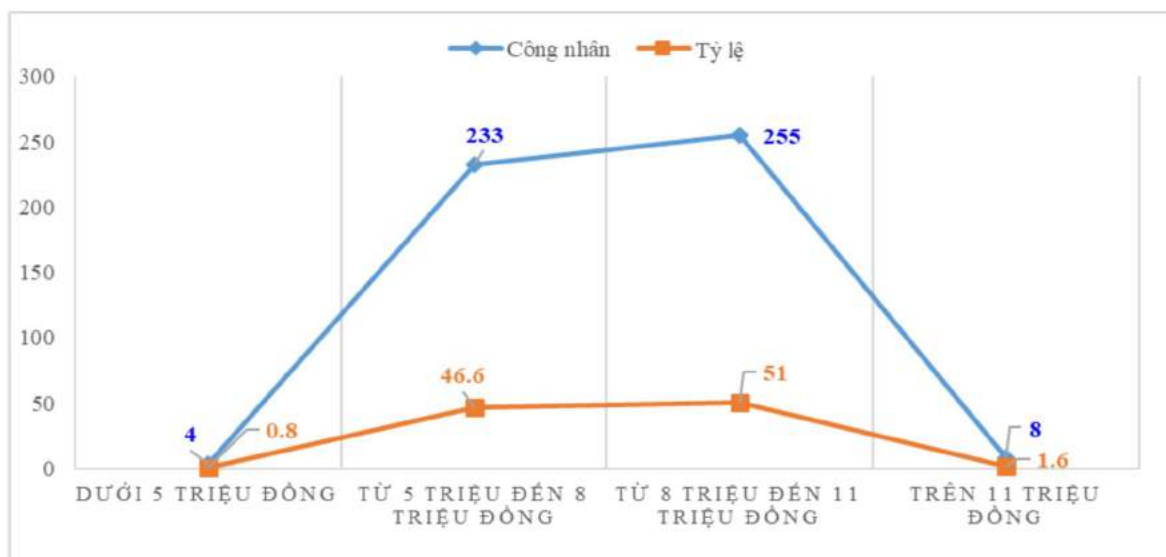
Chị D.T.H, công nhân công ty Tỷ Bách (khu công nghiệp Bình Minh) bày tỏ: *"Gia đình tôi 5 người nhưng sau khi hết dịch Covid-19 chỉ có mình tôi duy trì được việc làm ở Công ty, chồng tôi thì lao động tự do, thu nhập bấp bênh, nếu không làm thêm không có tiền đóng tiền nhà trọ, tiền ăn, tiền học hành cho 2 con nhỏ, thuốc men cho mẹ già và tích góp chút tiền chuẩn bị cho mấy ngày Tết sắp đến"* [Trích biên bản phỏng vấn số 6.1]. Còn chị H.N.T, công nhân công ty Tỷ Xuân (Khu công nghiệp Hòa Phú) thì bộc bạch: *"Nếu thu nhập đủ sống thì chẳng ai muốn tăng ca nhưng với hoàn cảnh làm mẹ đơn thân như tôi, không làm thêm thì đời sống ngày càng khó khăn hơn, tôi muốn tăng ca nhiều hơn để có thêm thu nhập lo cho con gái đầy đủ hơn, cuộc sống hai mẹ con sẽ dễ thở hơn"*. [Trích biên bản phỏng vấn số 6.1].



Hình 1.4 Tỷ lệ nữ công nhân tăng ca

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Tình hình thu nhập: Kết quả tổng hợp được thể hiện trong hình 5:



Hình 1.5 Cơ cấu về thu nhập

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

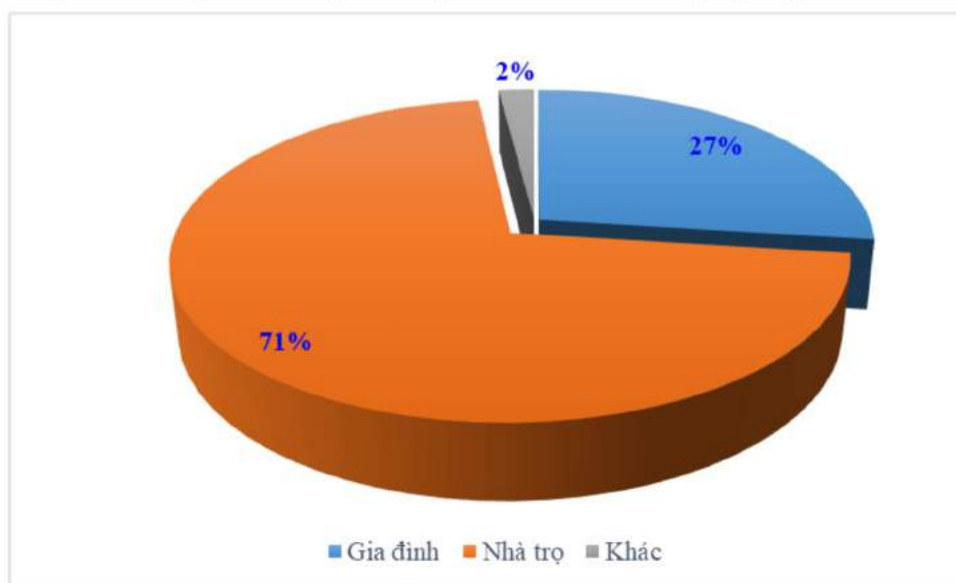
Qua biểu đồ 1.5 cho thấy, đa phần nữ công nhân được khảo sát có thu nhập chủ yếu từ 8 triệu đến 11 triệu với 255 người, chiếm tỷ lệ 51% và từ 5 đến 8 triệu chiếm tỷ lệ 46,6% với 233 người được khảo sát. Còn lại một phần nhỏ nữ công nhân có thu nhập dưới 5 triệu, chiếm 0,8% với 4 người được khảo sát và trên 11 triệu có 8 người được khảo sát, chiếm tỷ lệ 1,6%.

Thực tế nghiên cứu cũng cho thấy, hầu hết nữ công nhân xác định đi làm việc tại các khu công nghiệp chỉ với một mục đích, đó là kiếm thu nhập để sinh sống. Song thực tế, không phải nữ công nhân nào cũng đạt được mục tiêu kiếm được nhiều tiền để đáp ứng đầy đủ các nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống. Qua khảo sát, có 316 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 63,2% cho rằng thu nhập hàng tháng không đủ chi tiêu; một bộ phận nữ công nhân khẳng định nguồn thu nhập cơ bản đáp ứng được nhu cầu chi tiêu hàng tháng do họ có thêm các hoạt động kinh tế khác ngoài lương chính như làm thêm ngoài giờ, thu nhập từ huê lợi làm ruộng, làm vườn, từ sự hỗ trợ của gia đình nội, ngoại,... Kết quả khảo sát ở Bảng 1.1 cho thấy có 4 khoản chi tiêu mà nữ công nhân phải chi tiêu nhiều nhất trong tháng, đó là: Chi tiêu cho ăn uống hàng ngày với 495 nữ công nhân chọn, chiếm tỷ lệ 99,00%; chi tiêu cho giáo dục con cái 311 nữ công nhân chọn, chiếm tỷ lệ 62,20%; chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe gia đình và chi tiêu cho điện, nước với 280 và 250 chị chọn, tương ứng với tỷ lệ 56% và 50%.

Ngoài ra, các khoản chi tiêu như: Mua sắm trang thiết bị gia đình có 235 nữ công nhân cho rằng có chi tiêu; đám hiếu/ hỷ/ các sự kiện khác có 243 chị có chi tiêu

và gửi về quê cho người thân có 229 chị chọn. Hai khoản chi tiêu có ít nữ công nhân chi trong tháng, đó là chi tiêu cho giải trí/ lễ hội/ du lịch chỉ có 94 chị và đóng góp cho hoạt động xã hội, từ thiện cũng chỉ 88 chị chọn. Thực tế đó cho thấy, với mức thu nhập hạn chế của mình, các nữ công nhân chỉ chi tiêu cho những khoản cần thiết nhất trong cuộc sống hàng ngày và hạn chế các chi tiêu mang tính giải trí, xã hội.

Về nơi ở: Hiện nay, hầu hết doanh nghiệp đang hoạt động tại các khu công nghiệp của tỉnh Vĩnh Long chưa có chính sách về nhà ở cho công nhân, thêm vào đó, quê quán của nữ công nhân ở nhiều địa phương nên đa phần nữ công nhân lựa chọn phương án thuê ở trọ gần các khu công nghiệp cho tiện việc đi làm. Kết quả khảo sát thể hiện ở Biểu đồ 1.6 cho thấy có 71% nữ công nhân ở trọ để đi làm, 27% nữ công nhân ở nhà và 2% nữ công nhân có nơi ở khác: nhà người quen, bà con,... Việc thuê nhà ở trọ của nữ công nhân cũng là một nét văn hóa gia đình đặc trưng của công nhân, hình thành mối quan hệ giữa các gia đình, bạn bè cùng ở trọ trong khu/dãy nhà trọ; giữa người ở trọ và chủ nhà trọ; các hàng quán, cửa hàng dịch vụ thiết yếu, các chợ nhóm họp giờ tan tầm của công nhân, các dịch vụ văn hóa, giải trí... tạo nên nét văn hóa đời sống nhộn nhịp của công nhân quanh các khu công nghiệp.



Hình 1.6 Cơ cấu về nơi ở

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Điều kiện vật chất tại các nơi ở. Kết quả khảo sát, tổng hợp và thể hiện tại Bảng 1.2 đã cho thấy những vật dụng thiết yếu phục vụ cho sinh hoạt của nữ công nhân tại nhà riêng trong giai đoạn hiện nay tương đối đầy đủ. Trong đó, 100% nữ công nhân được khảo sát đều trả lời tại nơi ở có đầy đủ bàn ghế, tủ, bình nóng lạnh, quạt;

hơn 90% nữ công nhân trả lời có trang bị ti vi, tủ lạnh, máy giặt, đèn chiếu sáng, xe máy có để phục vụ cuộc sống của mình; khoảng 52% nữ công nhân trả lời có các vật dụng khác như máy điều hòa, lò vi sóng, giường, xe đạp. Đây là kết quả đáng mừng, các điều kiện vật chất cơ bản được đảm bảo sẽ giúp gia đình các nữ công nhân sinh sống thoải mái, tiện nghi hơn, giảm bớt thời gian cho công việc gia đình (giặt giũ...). có thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động.

Bảng 1.2 Điều kiện vật chất tại nơi ở

Stt	Đồ dùng	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Ti vi	492	98,4
2	Tủ lạnh	462	92,4
3	Máy giặt	454	90,8
4	Đèn chiếu sáng	490	98,0
5	Quạt	500	100,0
6	Điều hòa	244	48,8
7	Bình nóng lạnh	500	100,0
8	Lò vi sóng	257	51,4
9	Giường	246	49,2
10	Tủ	500	100,0
11	Bàn ghế	500	100,0
12	Xe đạp	254	50,8
13	Xe máy	493	98,6
14	Điện thoại di động	500	100,0

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Tuy nhiên, quan sát thực tế tại các khu nhà trọ nữ công nhân đang ở thuê thì có một thực tế đáng quan ngại là trong bối cảnh điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, bấp cập, hiện nay tình chưa thực hiện được dự án nhà ở cho công nhân lao động, nhà ở xã hội cho người có thu nhập thấp, do đó hiện đang có một số lượng không nhỏ công nhân lao động có nhà riêng ở xa nơi làm việc hoặc chưa có nhà riêng phải phải thuê trọ ngoài nhà dân, trong khi đa số các khu nhà trọ xung quanh khu công nghiệp đều là dạng dãy phòng trọ cho thuê, không đảm bảo về mật độ xây dựng, chật chội, nhiều gia đình nữ công nhân phải thuê trọ ở những khu vực đông đúc, lụp xụp, có phòng chỉ vồn vện từ 10-12m², mái lợp tôn, có gác xép (hoặc không có gác xép). khu

vệ sinh, tắm giặt khép kín trong phòng, không đảm bảo chất lượng, rất thiếu tiện ích, không đảm bảo an ninh, an toàn, phòng cháy chữa cháy, phòng chống dịch bệnh... Thậm chí vì hoàn cảnh khó khăn, không ít công nhân nhiều năm liền vẫn sống tạm bợ trong những phòng trọ giá rẻ, ẩm thấp, thiếu ánh sáng, thiếu nước sinh hoạt, không có điều kiện trang bị các tiện nghi sinh hoạt thiết yếu của gia đình như: giường ngủ, quạt điện, ti vi, bàn học cho con trẻ chỉ kê tạm ở một góc nhỏ, không đảm bảo điều kiện về ánh sáng cũng như chuẩn quy cách ngồi học để thúc đẩy sự phát triển thể trạng của trẻ.

Chị L.T.N, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *“Do thu nhập thấp, thiếu trước hụt sau nên gia đình chúng tôi không đủ điều kiện thuê những căn trọ mới, tiện nghi, việc thuê nhà trọ cũ kỹ, giá rẻ giúp tiết kiệm được chi tiêu trong gia đình, dành dụm được thêm ít tiền để lo con cái học hành và dự phòng khi ốm đau, bệnh tật, không đi làm được, nhưng trái lại việc sinh hoạt gia đình rất bất tiện, do chủ nhà trọ bao luôn điện nước nên mình không thể gắn thêm đèn, mua thêm quạt, tắm giặt cũng phải tiết kiệm theo định mức... ”*. Chị L.T.N chia sẻ thêm: *“Ở khu này, mùa nắng thì bí bách, nóng nực, mùa mưa thì ẩm thấp chịu không nổi luôn, đường vào khu trọ thì nước ngập lầy lội, hành lang chật hẹp, không có chỗ phơi đồ chứ nói chi đến chỗ vui chơi, chạy nhảy cho tụi nhỏ... ”* [Trích biên bản phỏng vấn số 6.1c]

Áp lực mưu sinh và nhu cầu nâng cao chất lượng cuộc sống đã chi phối mạnh mẽ suy nghĩ và hành động của các nữ công nhân, họ cũng có nhiều băn khoăn, trăn trở, lo lắng trong cuộc sống của mình, cụ thể như:

Bảng 1.3 Một số khó khăn về đời sống

Stt	Khó khăn	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Tiền lương, thu nhập thấp, không có tích lũy	484	97,00
2	Ốm đau không đủ tiền chữa bệnh	365	73,10
3	Công việc không ổn định	253	50,70
4	Không có nhà cửa ổn định	266	53,30
5	Không tìm được nơi gửi con	172	34,50
6	Phải xa con do gửi con về quê cho ông, bà	301	60,30

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Bảng 1.3 là kết quả khảo sát thể hiện nhận định của nữ công nhân về những khó khăn đang đặt ra trong cuộc sống của họ, trong đó có 3 nỗi lo lắng mà chị/em công

nhân chọn nhiều nhất, đó là: Tiền lương, thu nhập thấp, không có tích lũy có 484 chị chọn, chiếm tỷ lệ 97,00%; ốm đau không có tiền chữa bệnh có 365 chị chọn, chiếm tỷ lệ 73,10% và phải xa con do gửi con về quê cho ông, bà có 301 chị chọn, chiếm tỷ lệ 60,30%. Đây cũng là những nỗi lo lắng chung nhất, là tâm lý của người phụ nữ vì áp lực mưu sinh chứ không riêng gì nữ công nhân.

Bên cạnh đó, có hơn 50% nữ công nhân được khảo sát có nỗi lo về tính ổn định của công việc và không có nhà cửa ổn định. Trong đó, công việc không ổn định có 253 chị chọn, chiếm tỷ lệ 50,70% và không có nhà cửa ổn định có 266 chị/em chọn, chiếm tỷ lệ 53,30%.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Từ lịch sử vấn đề nghiên cứu được trình bày ở chương 1 cho thấy nghiên cứu văn hóa gia đình nữ công nhân ở khu các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long là một nghiên cứu mới, không trùng lặp với các công trình đi trước; khẳng định việc kế thừa, nghiên cứu, khảo sát, tổng hợp có tính hệ thống về lý luận và thực tiễn cả về lịch sử nghiên cứu văn hóa gia đình Việt Nam nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng, những đặc trưng cơ bản về điều kiện làm việc, sinh hoạt, đời sống văn hóa tinh thần của đối tượng nghiên cứu, cũng như đặc thù về điều kiện lịch sử, tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa bàn nghiên cứu là tiền đề quan trọng giúp nghiên cứu sinh xác định rõ câu hỏi nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu cũng như có cái nhìn khái quát, toàn diện, khách quan hơn trong diễn giải, phân tích, đánh giá thực trạng, những yếu tố tác động đến việc xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, từ đó có những khuyến nghị chính sách phù hợp.

CHƯƠNG 2

ĐẶC ĐIỂM VĂN HÓA XÂY DỰNG TÌNH YÊU ĐÔI LỬA VÀ VĂN HÓA TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG KINH TẾ GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH LONG

2.1. VĂN HÓA XÂY DỰNG TÌNH YÊU ĐÔI LỬA

2.1.1. Quan niệm về hôn nhân và tiêu chuẩn người bạn đời

Kế thừa những giá trị truyền thống văn hoá tốt đẹp của đất nước, con người Việt Nam, đại đa số nữ công nhân khi được hỏi đều khẳng định ý nghĩa tầm quan trọng của hôn gia – gia đình trong cuộc đời mỗi con người cũng như trong góp phần phát huy giá trị của tốt đẹp của gia đình trong ổn định và phát triển xã hội.

Chị em công nhân cho rằng, hôn nhân truyền thống đề cao nghĩa tình, hôn nhân hiện đại coi trọng tình yêu, để có một gia đình hạnh phúc, bình đẳng, tiến bộ, phát huy được vai trò, tích cực đối với xã hội, hôn nhân phải được xây dựng trên cơ sở tình yêu, do đó đại đa số nữ công nhân cho rằng yêu nhau rồi mới kết hôn, chỉ một số ít trả lời kết hôn rồi mới có tình yêu hoặc bố mẹ quyết định, hỏi ý kiến con cái.

Bày tỏ quan niệm về các yếu tố đảm bảo cho một gia đình hạnh phúc, khi trực tiếp trả lời khảo sát thì yếu tố vợ chồng yêu thương, tôn trọng nhau cũng được nữ công nhân ưu tiên đề cập đến, tiếp đó mới đến yếu tố gia đình hòa thuận và kinh tế ổn định. Đây là cơ sở giúp chúng ta khẳng định hôn nhân nam nữ cơ bản dựa trên tình yêu, gia đình là chỗ dựa cho mỗi người và hôn nhân – gia đình theo quan niệm của nữ công nhân dần chuyển dịch theo hướng, đó là sự hòa hợp trong lối sống và sự đảm bảo về kinh tế, đây sẽ là điểm tựa vững chắc và đem lại hạnh phúc bền vững cho con người. Như vậy, chúng ta hoàn toàn có cơ sở khi nhận định nữ giới ngày càng có nhìn nhận đa chiều, sâu sắc hơn về vấn đề tình dục, tình yêu, bình đẳng nam nữ trong hôn nhân gia đình ngày càng thể hiện rõ nét hơn.

Cho ý kiến về tiêu chuẩn kết hôn, đa số nữ công nhân trả lời hiện nay không còn hiện tượng hôn nhân phải thỏa mãn quyền lợi của gia đình, quyền lợi của dòng họ hay thỏa mãn các yêu cầu của các đối tượng khác; hôn nhân hiện nay ít đề cập đến vấn đề môn đăng hộ đối so với trước đây. Tiêu chuẩn kết hôn mà nữ công nhân hướng đến là thỏa mãn nhu cầu tình cảm, tình yêu đôi lứa của các cá nhân, là vấn đề của chính họ hơn là vấn đề của dòng họ.

Do đó, cách nhìn nhận về hôn nhân – gia đình và tiêu chuẩn lựa chọn bạn đời của nữ công nhân hiện nay đã có bước tiến tích cực, chú trọng những tiền đề cơ bản tạo nên những giá trị tiến bộ, văn minh của một gia đình hạnh phúc, đa số nữ công nhân cho rằng người bạn đời trong tương lai mà mình hướng đến phải thỏa được các điều kiện đảm bảo sự nuôi dưỡng và duy trì tình yêu phải, đó là người bạn đời có nghề nghiệp ổn định, biết tu chí làm ăn, có sức khỏe, và hơn hết phải là người biết cách cư xử, có đạo đức tốt, đây là yếu tố không thể thiếu của mỗi gia đình trẻ trong đề cao những giá trị tốt đẹp truyền thống của gia đình, tạo sức đề kháng vượt bậc để đấu tranh đẩy lùi những tiêu cực của tệ nạn xã hội, đẩy lùi tình trạng suy thoái đạo đức đang tiềm ẩn những nguy cơ đe dọa hạnh phúc mỗi gia đình, để mỗi thành viên chính thức trong cuộc hôn nhân thực sự trở thành điểm tựa trong xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ và hạnh phúc.

2.1.2. Quan niệm về trinh tiết, sống thử và quyền lựa chọn bạn đời

Về vấn đề trinh tiết và tình dục tiền hôn nhân, nếu như trước đây được xem là cực kỳ quan trọng, là thước đo chuẩn mực đạo đức của người phụ nữ thì hiện nay, nhận thức và thái độ của nữ công nhân về vấn đề này đã có sự thay đổi. Bàn về vấn đề trinh tiết trong hôn nhân một số ít nữ công nhân được hỏi cho rằng trinh tiết không quyết định hạnh phúc gia đình, từ đó các chi/em chấp nhận tình trạng sống thử, quan niệm quan hệ tình dục trước hôn nhân như là một cách để biểu hiện tình yêu. Tuy nhiên, có tỷ lệ khá cao nữ công nhân khẳng định người phụ nữ phải giữ gìn trinh tiết trước khi kết hôn, đây là vấn đề mà mỗi người phụ nữ trẻ phải tự ý thức để giữ gìn sự trong trắng, đức hạnh với người chồng vì đó là yếu tố quan trọng góp phần quyết định hạnh phúc gia đình. Bên cạnh đó có không ít nữ công nhân lên án mạnh mẽ tình trạng sống thử của một bộ phận không nhỏ nữ công nhân hiện nay, họ cho rằng sống thử đơn thuần là hiện tượng chung sống trước hôn nhân, chưa có sự hiểu biết sâu sắc về nhau, chưa chuẩn bị những điều kiện cụ thể cho một cuộc sống gia đình hạnh phúc mà bị thúc đẩy bởi nhu cầu tình cảm, tình dục cần được thỏa mãn, do phần lớn công nhân làm việc trong khu công nghiệp sống xa nhà, thiếu hơi ấm gia đình, muốn nhận được tình cảm và sự chăm sóc sau những giờ làm việc mệt mỏi; một số nữ công nhân cũng cho rằng, sống thử để xem hai người có thực sự hợp nhau trong cuộc sống tâm sinh lý hay không, hoặc sống thử sẽ giảm được nhiều chi phí trong cuộc sống riêng, sống thử do sự a dua, bắt chước theo phong trào.

Thực tế khảo sát cho thấy lối sống thử không chỉ ảnh hưởng đến bản thân những người trong cuộc mà còn ảnh hưởng tới xã hội, sẽ khiến cho mối quan hệ gia đình trở nên lỏng lẻo và điều này sẽ gây tổn hại đến sự phát triển bền vững của gia đình và xã hội. Kết quả khảo sát cho thấy vẫn có tỷ lệ tương đối cao việc nữ công nhân gặp chuyện tan vỡ trong tình yêu trước hôn nhân, việc này cũng tác động không nhỏ đến tâm lý, chất lượng lao động và cuộc sống sau khi lập gia đình của nữ công nhân, trường hợp của em L.T.K, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú là một điển hình đáng quan tâm, *“do điều kiện sống xa nhà, thiếu thốn tình cảm gia đình, cuộc sống nhà trọ lại quá khó khăn, thiếu thốn phương tiện giải trí nên em đã sống thử trước hôn nhân với bạn trai (cũng là công nhân làm cùng công ty). đến khi phát hiện mang thai thì bạn trai em lặng lẽ rời đi, không chịu trách nhiệm, không còn cách nào khác em phải đau lòng bỏ đi đứa con của mình khi vừa tượng hình được 3 tháng, một thời gian dài em rơi vào khủng hoảng tinh thần, không muốn tiếp xúc với ai, không dám về thăm gia đình, không muốn tặng quà, chỉ biết nằm vùi ở nhà trọ sau giờ làm việc ở công ty, đến giờ em vẫn chưa dám mở lòng với ai, đây cũng là bài học đắt giá để em có lựa chọn đúng đắn hơn khi bước vào ngưỡng cửa hôn nhân gia đình sau này.”* [trích biên bản phỏng vấn 6.1d], em K. chia sẻ về câu chuyện buồn của đời mình. Từ đó, có thể thấy, sự tan vỡ trong tình yêu trước hôn nhân đã gây ra nhiều hệ lụy, tác động đến tâm lý, ảnh hưởng đến năng suất, hiệu quả làm việc của nữ công nhân. Những tác động trực tiếp đến cuộc sống của nữ công nhân qua khảo sát cho thấy phần đông rơi vào tâm trạng buồn, trầm cảm, đôi lúc có suy nghĩ là không muốn lập gia đình, số khác nhanh chóng đi tìm người yêu mới để lấp đầy khoảng trống hụt hẫng tình cảm, hoặc không muốn làm gì chỉ muốn buông bỏ hết công việc để suy nghĩ lại về môi trường vừa qua, hoặc quyết tâm không yêu ai trong tương lai, số khác lại có suy nghĩ tiêu cực hơn là theo đuổi xu hướng yêu người đồng giới sau khi trực trặc trong tình yêu hoặc rơi vào một môi trường không chính thức khác để khóa lấp nỗi trống vắng, hụt hẫng đang trải qua cuộc đời mình, rồi lại rơi vào một bi kịch tình yêu khác mà bản thân không lường trước, trong đó tình trạng đánh ghen trong nhóm nữ công nhân, nạo phá thai, sinh con rồi bỏ rơi... cũng là thực trạng đáng quan tâm, điều này được nghiên cứu sinh ghi nhận qua việc tiếp cận thông tin từ các phòng khám sản, trung tâm bảo trợ xã hội gần các khu công nghiệp, nhưng vì lý do tế nhị nên nghiên cứu sinh không đưa ra các luận chứng cụ thể nhưng vấn nạn này chắc chắn sẽ dẫn đến những hệ quả tiêu cực, làm thay

đôi cuộc sống, tình cảm, ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe, tinh thần, việc làm, thu nhập của nữ công nhân.

Song, bên cạnh một số trường hợp nhận thức chưa đầy đủ, thiếu chuẩn mực thì đại bộ phận nữ công nhân hiện nay đã có cái nhìn đúng đắn, tích cực, tiến bộ hơn về tình yêu – hôn nhân – gia đình, tỷ lệ tan vỡ trong tình yêu trước hôn nhân cao không hẳn là điều tiêu cực mà cho thấy nhận thức trong hôn nhân có sự thay đổi tích cực và chủ động hơn, người nữ có nhiều sự chọn lựa, cân nhắc trước quyết định hạnh phúc của cuộc đời mình. Chị N.T.M, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh khẳng định: *“Sống thử trước hôn là lối sống sai lầm, vì khi sống thử làm cho hai người biết quá rõ về nhau, nhàm chán và đơn điệu, chưa kể chuyện “góp gạo thổi cơm chung” sẽ không thể tránh khỏi những bất đồng, mâu thuẫn về “com áo gạo tiền”, thậm chí xảy ra việc mang thai ngoài ý muốn, rồi nạo phá thai hoặc con cái sinh ra không được gia đình hai bên, pháp luật công nhận và chắc chắn một điều là gây ảnh hưởng xấu đến cuộc sống hôn nhân thực sự sau này, cuối cùng người phụ nữ cũng là người chịu thiệt thòi nhất vì lối sống lệch chuẩn này”*.

Ngoài ra, nhiều nữ công nhân khi được khảo sát đã nêu chính kiến của mình về vấn đề “sống thử trước hôn nhân” như: để tránh những hậu quả đáng tiếc khi “sống thử thì bản thân người phụ nữ nên cố gắng học hỏi, trau dồi kiến thức về tình yêu, về hôn nhân gia đình, không nên vì những lời ngon ngọt của người yêu mà bỏ qua những chuẩn mực, giá trị đạo đức của người Việt Nam; đồng thời mong muốn các tổ chức chính trị - xã hội cần thường xuyên tổ chức những buổi tuyên truyền, giáo dục, hội thi, hội thảo, diễn đàn về tình yêu – tiền hôn nhân - hôn nhân – gia đình để nâng cao nhận thức cho giới trẻ nói chung và giới công nhân lao động, đặc biệt là nữ công nhân nói riêng để mọi người có những lựa chọn đúng đắn, phù hợp trong tình yêu, hôn nhân gia đình, để người phụ nữ có kỹ năng đề kháng với những cám dỗ, tiêu cực của xã hội, từ đó biết giữ gìn trinh tiết và phẩm giá của mình, cùng nhau gìn giữ, phát huy những giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của người Việt Nam, để hôn nhân là đích đến của tình yêu bằng tất cả sự thấu hiểu, cảm thông và hạnh phúc trọn vẹn....

Ở một góc độ khác, khi khảo sát về quyền lựa chọn bạn đời và quyết định đi đến hôn nhân của nữ công nhân, cho thấy về cơ bản quyền của cha mẹ trong vấn đề hôn nhân của con cái có sự giảm đi, quyền quyết định của con cái trong hôn nhân ngày càng được khẳng định, tư tưởng “môn đăng hộ đối” giữa các gia đình có nhu cầu kết

giao đã dần thay đổi, niềm vui, sự hạnh phúc của những người tham gia kết hôn là lợi ích chính yếu chứ không phải lợi ích của gia đình và dòng họ là yếu tố chính quyết định các cuộc hôn nhân. Điều này hoàn toàn phù hợp với xu thế và thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội, bởi quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa với việc cấu trúc lại cơ cấu kinh tế - xã hội đã tạo ra nhiều cơ hội nghề nghiệp mới ngoài phạm vi sản xuất nông nghiệp trong gia đình, cộng đồng dân cư, đặc biệt là tạo điều kiện, cơ hội mới cho những người phụ nữ trong các gia đình nông dân có điều kiện giao tiếp xã hội, giao lưu tiếp cận thông tin tiên bộ, tích cực ngày càng phong phú, đa dạng hơn, có nguồn thu nhập từ công việc, tăng quyền năng kinh tế, ngày càng ít phụ thuộc về kinh tế đối với cha mẹ và ngày càng tự do hơn trong yêu đương, việc tự tìm hiểu, yêu thương và đi đến hôn nhân tự nguyện vẫn là xu hướng mà nữ công nhân lựa chọn vì hạnh phúc của chính mình, chứ không phải vì mong muốn của một ai khác.

Tuy nhiên, quan niệm coi hôn nhân của con là một việc quan trọng của cả gia đình vẫn được duy trì, sự gia tăng quyền tự do lựa chọn bạn đời trong các nhóm nam - nữ công nhân không có nghĩa là họ đã hoàn toàn định đoạt việc hôn nhân của họ, thực tế qua khảo sát cho thấy vẫn có một bộ phận thanh niên công nhân lấy vợ hoặc chồng chủ yếu do cha mẹ sắp xếp, xu hướng phổ biến là con cái quyết định hôn nhân của mình và có hỏi ý kiến cha mẹ, xu hướng này điều hòa được lợi ích, hài hòa mối quan hệ giữa con cái với cha mẹ, gia đình và những người mới xây dựng gia đình; đồng thời việc con cái nghe theo góp ý của cha mẹ vẫn là việc làm được xã hội đánh giá cao, do một mặt hiện nay nhận thức của các bậc cha mẹ về vấn đề này cũng đã thay đổi theo hướng tôn trọng tình cảm và sự lựa chọn của con cái, thấu hiểu hạnh phúc phải xuất phát từ chính cảm nhận của các con; mặt khác, sự đồng thuận của cha mẹ đối với quyết định của con cái về hôn nhân phản ánh sự gắn bó, tin cậy và tôn trọng cha mẹ, góp phần xây dựng mối quan hệ giữa cha mẹ và con cái ngày càng bình đẳng, dân chủ và hiện đại hơn, nhưng đảm bảo chuẩn mực truyền thống coi hôn nhân là vấn đề hệ trọng của con cái và cả gia đình vẫn được duy trì, phát triển.

2.1.3. Vấn đề phân công công việc trong gia đình

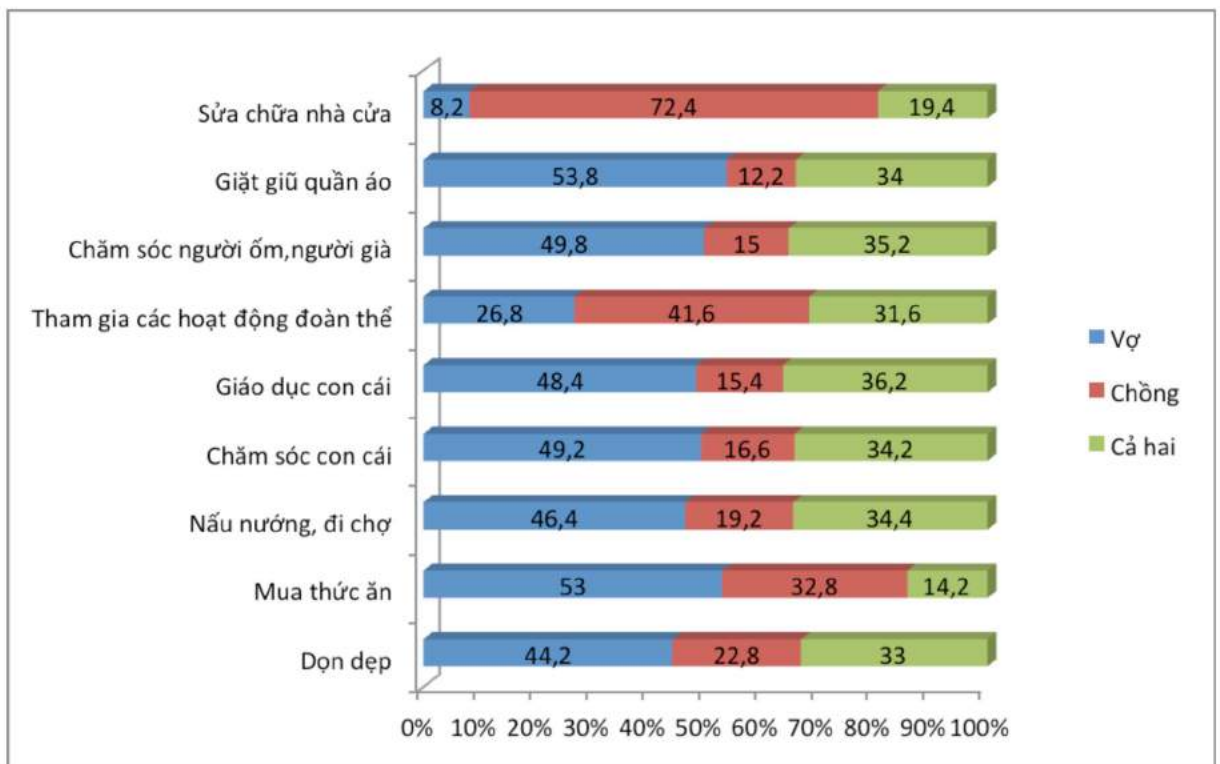
Liên mạch trong chuỗi khảo sát văn hóa xây dựng tình yêu đôi lứa, bức tranh đời sống hôn nhân gia đình của nhiều nữ công nhân cũng cho thấy những nét chấm phá đa dạng, nhiều màu sắc. Trong đó, mức độ chia sẻ công việc gia đình giữa vợ và chồng trong gia đình nữ công nhân cũng là một nét văn hóa ứng xử trong quan hệ

vợ/chồng. Nếu như trong các gia đình truyền thống, mọi người mặc nhiên cho rằng công việc nội trợ là công việc của người phụ nữ, dành cho phụ nữ, phụ nữ thường được gọi là người “tề gia nội trợ”, thì trong gia đình nữ công nhân hiện đại, người phụ nữ vẫn là người giữ vai trò chính trong công việc nội trợ như đi chợ, lau dọn nhà cửa, chăm sóc con cái, song những việc này hiện nay đã có sự chia sẻ, gánh vác từ phía người chồng. Việc phân công công việc trong gia đình nữ công nhân ngày càng hướng tới sự bình đẳng giữa nam và nữ.

Kết quả khảo sát thực tế cho thấy, những công việc nặng nhọc như sửa chữa nhà cửa đa phần do người chồng thực hiện, kết quả khảo sát ở Biểu đồ 2.1 cho thấy có 72,4% nữ công nhân cho rằng công việc này thường do người chồng trong gia đình đảm trách. Đối với những công việc nhẹ nhàng hơn trong gia đình, đa phần do người phụ nữ đảm trách như: có 53,8% nữ công nhân chọn giặt giũ quần áo, song cũng có 34% nữ công nhân cho rằng đây là công việc này là của hai người, chỉ có 12,2% nữ công nhân cho biết công việc này ở gia đình mình là do người chồng thực hiện.

Cũng giống như việc giặt giũ trong nhà, việc chăm sóc người ốm, người cao tuổi trong gia đình, được xem là công việc cần có sự tỉ mỉ, chu đáo, ân cần, thường do người phụ nữ thực hiện với tỷ lệ 49,8%, do người chồng thực hiện với tỷ lệ 15% và do cả hai vợ chồng cùng thực hiện với tỷ lệ 35,2%.

Riêng đối với việc tham gia hoạt động các đoàn thể, có 41,6% nữ công nhân cho rằng do người chồng thực hiện; có 31,6% nữ công nhân cho rằng do cả vợ và chồng cùng thực hiện và có 26,8% là do người vợ thực hiện. Nhìn chung, việc tham gia các đoàn thể đang có xu hướng được các chị tham gia nhiều hơn, thực tế cho thấy sự quan tâm của người phụ nữ đối với các hoạt động chính trị - xã hội đã góp phần quan trọng vào việc xây dựng và nhân rộng nhiều mô hình, phong trào có tích cực xã hội, cũng là một nét văn hoá mới của các gia đình công nhân trẻ như hiện nay.



Hình 2.1 Phân công công việc trong gia đình

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Song, dù nhiều gia đình hiện đại đã mang tư tưởng tiến bộ, hai vợ chồng thường giúp đỡ lẫn nhau trong các công việc nhà, việc nhà không còn phân chia rành mạch như trước kia, ranh giới phân chia công việc giữa hai vợ chồng trong gia đình nữ công nhân ngày càng được thu hẹp lại, tỷ lệ người chồng tham gia công việc thường ngày trong gia đình có xu hướng tăng lên, thì việc chăm sóc giáo dục con cái, đi chợ, mua thức ăn, nấu nướng, và dọn dẹp như đã nói ở phần đầu đều do người vợ đảm nhận với tỷ lệ thấp nhất là 44,2% và cao nhất là 53%. Tỷ lệ nữ công nhân đánh giá cả hai vợ chồng cùng thực hiện các công việc vừa nêu thấp nhất là 14,2% và cao nhất là 36,2%.

Kết quả phỏng vấn sâu một số gia đình nữ công nhân về vấn đề này cũng đã cho thấy có nhiều nhận thức tiến bộ trong việc phân công lao động trong gia đình nữ công nhân, điển hình gia đình chị L.T.T, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết “Trong gia đình của chị thì không có phân ra công việc cụ thể cho vợ hoặc chồng, mà tùy thuộc vào thời gian của các thành viên mà sẽ giúp đỡ nhau vào công việc của gia đình như: nấu ăn, giặt giũ, đón con, dạy con học,... riêng những công việc nặng nhọc thì thường là chồng chị đứng ra thực hiện” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1x] hay chị T.A.T, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh cho biết: “Trong gia đình Chị thường các công việc nhẹ như nấu ăn, giữ con, giặt giũ,... thường do chị làm, khi chồng chị

rành thì có phụ chị nhưng vai trò chính vẫn là Chị. Bên cạnh đó các công việc nặng nhọc vẫn do chồng của chị thực hiện đôi lại đôi khi chị cũng thực hiện nhưng chủ yếu là do chồng của chị thực hiện”[trích biên bản phỏng vấn 6.1f]. Tương tự, các gia đình nữ công nhân khác khi được hỏi cho rằng giữa hai vợ chồng cần có sự san sẻ công việc cho nhau, không nên quá cứng nhắc là việc này của vợ và việc kia là của chồng, việc nhà là việc chung, vợ chồng không cần phải phân chia rành mạch công việc gia đình mà cần có sự đồng cảm, chia sẻ công việc phù hợp, hài hoà với công việc và hoàn cảnh của mỗi gia đình để thực hiện tốt trách nhiệm của vợ chồng trong xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ và hạnh phúc.

Bảng 2.1 Tâm sự với chồng về tình hình công việc

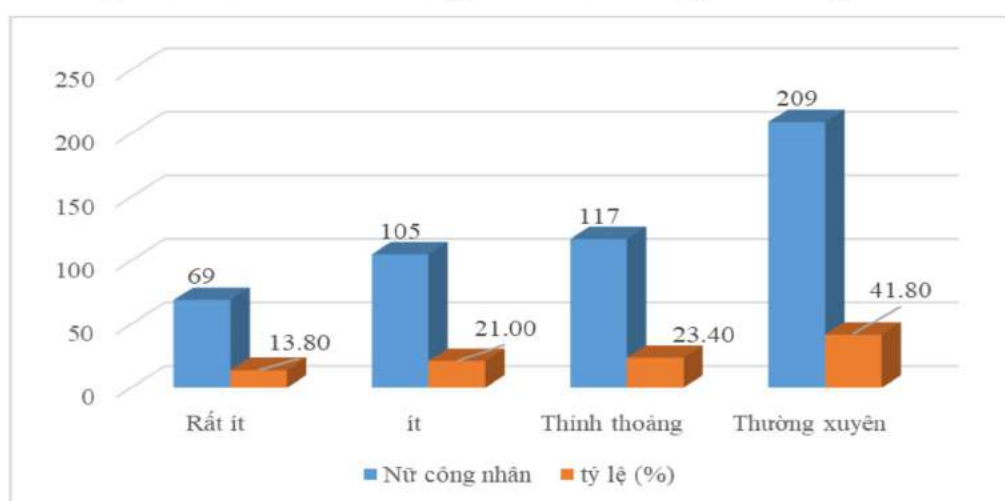
Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
Rất ít	104	20,8
Ít	87	17,4
Thỉnh thoảng	209	41,8
Thường xuyên	100	20,0
Tổng	500	100,0

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Không những thế, kết quả khảo sát ở Bảng 2.1 cũng đã cho thấy tùy theo hoàn cảnh và sự hòa hợp về tính cách, suy nghĩ và lối sống của từng cặp vợ chồng sẽ có mức độ khác nhau trong cách thông tin chia sẻ với nhau về tình hình công việc của người vợ nơi công sở. Qua khảo sát có 209 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 41,8% cho rằng họ thỉnh thoảng chia sẻ về công việc của mình với người chồng; có 100 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 20% cho rằng họ thường xuyên chia sẻ công việc với người chồng; có 87 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 17,4% cho rằng ít khi chia sẻ với người chồng về những vấn đề về công việc, 79,2% có chia sẻ với chồng về những vấn đề liên quan đến công việc của mình, 104 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 20,8% rất ít chia sẻ với người chồng về các vấn đề liên quan đến công việc.

Ngoài ra, kết quả khảo sát ở Biểu đồ 2.2 cũng phản ánh thực tế trong cuộc sống hiện nay, người nữ không chỉ đảm nhận việc nội trợ mà còn tham gia công việc ở ngoài xã hội, kiếm thu nhập cho gia đình, điều kiện làm việc xa nhà, thời gian tăng ca nhiều đã làm ảnh hưởng không ít đến thời gian sinh hoạt cho gia đình, thời gian vui chơi, nghỉ ngơi tái tạo sức lao động của nữ công nhân... Tất cả những điều đó làm tăng

áp lực cho nữ công nhân khi vừa phải lo chu toàn cho công việc nơi nhà máy, xí nghiệp, vừa đảm đương việc nhà. Nhưng bằng tình cảm phong phú, sinh động của người nữ công nhân, bằng trái tim nhân hậu, nồng nàn và truyền thống văn hóa tốt đẹp của người phụ nữ Việt Nam đối với người bạn đời của mình, người phụ nữ trong hoàn cảnh này vẫn luôn là người giữ lửa trong gia đình, là chỗ dựa, niềm tin vững chắc cho các thành viên trong gia đình, nhất là đối với người chồng của mình, kết quả khảo sát đã minh chứng như thế khi có 41,80% nữ công nhân thường xuyên chia sẻ khó khăn trong cuộc sống hàng ngày với người chồng; có 117 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 23,40% thỉnh thoảng có sự chia sẻ khó khăn với người chồng; 21% nữ công nhân ít chia sẻ và 13,8% nữ công nhân rất ít chia sẻ những khó khăn với người chồng.



Hình 2.2 Chia sẻ với chồng về những khó khăn trong cuộc sống

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Lý giải cho thực trạng này, nhiều chị em công nhân chân tình bày tỏ, trong đó chị T.T.T.L, công nhân khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ: *“Tôi nghĩ người phụ nữ nào cũng muốn chia sẻ với những người có cùng quan điểm, sở thích hay những buồn vui trong công việc hàng ngày với những người thân yêu của mình, nhất là với người chồng. Chính vì vậy tôi rất thường tâm sự, chia sẻ với chồng mình về tất cả những gì diễn ra xung quanh tôi hàng ngày và có lẽ do vợ chồng tôi đều là công nhân nên điều kiện làm việc, nghỉ ngơi đa phần là giống nhau nên tôi may mắn luôn nhận được sự đồng cảm của chồng, lúc đó tôi thấy tinh thần của mình rất thoải mái, cảm giác như được quan tâm, yêu thương, chia sẻ, ủng hộ nhiều hơn và tôi lấy đó làm động lực để thực hiện tốt hơn thiên chức của mình”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1g]. Ngược lại với chị T.T.T.L, chị P.T.P.T, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú nhận định: *“Thời gian đầu đi làm công nhân, những buồn vui trong công việc tôi thường kể với chồng*

sau khi từ công ty trở về nhà, nhưng lâu dần cường độ làm việc cao, trong thời gian dịch bệnh Covid-19, áp lực lo lắng bệnh tật thêm vào đó đời sống kinh tế khó khăn, vợ chồng phải thi nhau làm việc kiếm thêm thu nhập trang trải cuộc sống, chăm sóc cha mẹ già, chi phí cho con cái học hành nên ai cũng rá rời sau giờ làm việc, chỉ mong có thời gian rảnh rỗi là ngủ nghỉ để tái tạo sức lao động, có những lúc lười nói chuyện với nhau, có những lúc mới nói vài ba câu là cãi nhau do bất đồng quan điểm, nên im lặng, không muốn trò chuyện, chia sẻ với nhau, đúng là áp lực kinh tế đè nặng lên cảm xúc của con người”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1h].

Khảo sát thực tế ở một số chị em công nhân khác, nghiên cứu sinh cũng ghi nhận thêm một số nguyên nhân sâu xa của vấn đề trên, đó là: việc chia sẻ tâm tư, công việc của người vợ khi vợ chồng không cùng quan điểm, cũng có thể do chưa có sự thấu hiểu, không biết cách lắng nghe nhau hoặc người chồng chỉ quan tâm đến suy nghĩ, cảm xúc và làm những điều mình muốn mà quên đi những cảm nhận của người vợ, từ đó có hành vi lạnh nhạt, phớt lờ, không trò chuyện, xem đối phương như người vô hình, không còn để ý đến những điều nhỏ nhặt trong cuộc sống vợ chồng cũng là nguyên nhân làm cho lòng tự trọng của người vợ bị tổn thương sâu sắc, họ trở nên bất mãn trong mối quan hệ vợ chồng, dẫn đến tranh cãi, bất đồng, thậm chí là bạo hành, khiến cho cuộc sống gia đình ngày càng căng thẳng, mệt mỏi hơn. Do đó, nhiều người vợ lựa chọn cách im lặng, không tâm sự với chồng quá nhiều để tránh việc mâu thuẫn, cãi vã. Chị N.T.H, công nhân khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ thêm: “Việc cả hai vợ chồng không trò chuyện, giao tiếp thường xuyên với nhau làm cho không khí trong gia đình càng trở nên nặng nề, khó chịu, mỗi người trong gia đình phải đối diện với sự tẻ nhạt, cô đơn, làm ảnh hưởng lớn tâm lý con trẻ, người cao tuổi và có cảm giác như hôn nhân sắp đi vào ngõ cụt”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1i]. Tất cả thực tế đó đặt ra sự cần thiết phải tháo gỡ những nút thắt trong giao tiếp, ứng xử trong đời sống hôn nhân của các cặp vợ chồng công nhân, nhất là cần những giải pháp cởi mở, hóa giải bất đồng, duy trì sự nhường nhịn, bao dung, vị tha, tôn trọng sự khác biệt trong suy nghĩ và hành động của mỗi thành viên để xây dựng một mối quan hệ vợ chồng bền chặt, một gia đình ấm êm, hạnh phúc.

2.1.4. Vấn đề mâu thuẫn và giải quyết mâu thuẫn trong gia đình

Tiếp cận nghiên cứu vai trò, nhiệm vụ của các thành viên trong gia đình nữ công nhân. Nghiên cứu sinh đã tiến hành khảo sát về vai trò của người vợ, người

chồng khi đối diện với những khó khăn trong gia đình. Kết quả khảo sát ở Bảng 2.2 cho thấy, việc giải quyết các vấn đề khó khăn phát sinh trong cuộc sống gia đình nữ công nhân đang hướng tới xu thế bình đẳng, trách nhiệm từ cả hai vợ chồng và người chồng vẫn giữ vai trò chủ thể trong gánh vác trách nhiệm gia đình, chỉ có một số ít nữ công nhân tự mình giải quyết khi gặp khó khăn, theo các chị nguyên nhân chính đó là không được ở gần chồng hoặc chồng đi làm ăn ở xa, kết quả khảo sát có 210 nữ công nhân, chiếm 42,00% số nữ công nhân được khảo sát cho biết, khi gia đình phát sinh khó khăn thì người chồng sẽ đứng ra giải quyết; có 207 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 41,40% cho rằng cả hai cùng giải quyết các khó khăn của gia đình; có 83 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 16,60% cho rằng người vợ sẽ giải quyết.

Bảng 2.2 Chủ thể trực tiếp giải quyết khó khăn trong gia đình

Phát biểu	Đơn vị	Vợ	Chồng	Cả hai
Khi phát sinh khó khăn trong gia đình của Chị, ai sẽ là người giải quyết	Người	83	210	207
	Tỷ lệ	16,60	42,00	41,40
Trong gia đình của Chị, ai là người có quyền ra quyết định	Người	49	214	237
	Tỷ lệ	9,80	42,80	47,40

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Bên cạnh đó, khi đề cập đến vai trò người chủ đạo trong gia đình là ai, thì có 47,40% nữ công nhân cho rằng cả hai người đều có vai trò chủ đạo; có 42,80% nữ công nhân cho rằng người chồng đóng vai trò chủ đạo và 9,80% nữ công nhân cho rằng chính mình đóng vai trò chủ đạo trong gia đình. Nghiên cứu này cũng cho thấy, có 47,40% gia đình nữ công nhân vẫn theo truyền thống để người chồng đóng vai trò chủ đạo trong gia đình; có 42,80% nữ công nhân theo văn hóa gia đình hiện đại việc làm chủ gia đình là do hai người, không còn riêng của chồng hay vợ, thể hiện được sự dân chủ trong mối quan hệ giữa vợ và chồng. Qua tiếp xúc và trực tiếp phỏng vấn các gia đình nữ công nhân cho thấy đa số các gia đình nữ công nhân sống riêng và ở trọ có sự thay đổi nét văn hóa gia đình từ truyền thống sang hiện đại, các gia đình ở trọ có xu hướng xây dựng văn hóa gia đình mình theo hướng hiện đại hơn, thể hiện ở cách giáo dục con cái theo hướng dạy con biết sống tự lập hơn, biết tự chăm sóc bản thân, tự có ý thức học tập và sinh hoạt, biết đỡ đần việc nhà với cha mẹ... Song song đó, ở mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình, phần lớn đều có xu hướng tự giác và tự nguyện góp sức hoàn tất cả công việc nhà, bàn bạc dân chủ và bình đẳng giải quyết

các vấn đề chung của gia đình... Và điều dễ thấy nhất các gia đình nữ công nhân là đã xóa bỏ được tư tưởng người chồng làm chủ gia đình, người duy nhất có quyền đưa ra quyết định trong gia đình. Người nữ công nhân trong gia đình là người có việc làm, có thu nhập, không phải sống lệ thuộc về kinh tế của người chồng, nên đã có tiếng nói hơn, góp phần quyết định các vấn đề chung của gia đình, hạn chế được cảnh “chồng chúa, vợ tôi” thường thấy ở các gia đình truyền thống trước đây. Khi người nữ công nhân lựa chọn đi làm kiếm tiền cải thiện thu nhập thì vai trò gánh vác trọng trách của gia đình cùng chồng. Đây là xu hướng chung của những người phụ nữ hiện đại, trong đó có nữ công nhân. Tuy nhiên, người nữ công nhân phải chấp nhận nhiều áp lực mới có thể đảm đang được công việc nội trợ, chăm sóc gia đình và con cái. Chị L.T.T, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: *“Vợ chồng tôi có con trai đang học lớp 10 của Trường THCS và THPT Phú Quới của huyện Long Hồ, từ sáng chúng tôi đã vào công ty làm việc, tối mới về, tuy không có nhiều thời gian cho gia đình, nhưng rất quan tâm dạy con sớm tự lập trong cuộc sống, cháu tự đi học ở trường rồi về nhà tự lo việc ăn uống, tự đi học thêm... Khi chồng hoặc vợ về trước thì lo chuyện nấu nướng, giặt giũ, dọn dẹp nhà cửa, chứ không nhất thiết những việc đó phải do phụ nữ làm”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1x].

Tương tự như thế, gia đình của chị P.T.P.T, công nhân tại Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết *“Mọi quyết định trong gia đình đều thông qua ý kiến của cả vợ lẫn chồng, ngoài ra có những chuyện nhỏ thường ngày thì có thể vợ hoặc chồng tự quyết định, chẳng hạn như cho con học ở trường nào, mua sắm các vật dụng có giá trị trong nhà... thì vợ chồng đều bàn bạc với nhau. Tháng trước, vợ chồng tôi đã dành dụm được gần 4 triệu đồng sắm cái tủ lạnh để ở phòng trọ. Còn những việc nhỏ như nấu nướng ăn uống hàng ngày thì do tôi tự quyết định”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1h].

Hay gia đình của chị N.T.M.D, hiện là công nhân tại Khu công nghiệp Bình Minh cũng cho biết *“Có những vấn đề lớn trong gia đình nữ công nhân sẽ được thống nhất ý kiến từ hai vợ chồng. Chẳng hạn chuyện mỗi tháng gửi về quê cho ông bà ngoại bao nhiêu tiền để phụ nuôi đứa con trai 6 tuổi của anh chị, mỗi tháng tiết kiệm bao nhiêu để dành xây lại căn nhà đã cũ xập xệ,... thì vợ chồng cùng bàn bạc và đóng góp vào”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1j].

Một số gia đình khác khi được phỏng vấn sâu về vấn đề chủ gia đình thì có câu trả lời giống nhau. Qua đó cho thấy gia đình nữ công nhân tại các khu công nghiệp

tỉnh Vĩnh Long hiện nay có nét tương đồng trong xây dựng văn hóa gia đình với sự kết hợp giữa nét văn hóa truyền thống và nét văn hóa hiện đại, yếu tố giới và bình đẳng giới ngày càng được đề cao trong các gia đình trẻ, không còn nhiều gia đình nữ công nhân tuyệt đối hóa vai trò chủ đạo của người chồng, quan niệm về người làm chủ gia đình đã có ít nhiều sự thay đổi, việc làm chủ gia đình và quyết định những vấn đề hệ trọng trong gia đình thường do cả người vợ và người chồng cùng tham gia, đây là một trong những đặc trưng thể hiện xu hướng tiến bộ trong việc xây dựng gia đình văn hóa hiện nay và nó xuất phát từ thực tiễn phát triển mạnh mẽ của điều kiện kinh tế - xã hội, từ công cuộc giải phóng phụ nữ khỏi những ràng buộc của xã hội trước đó. Phụ nữ ngày nay có thể tự tạo thu nhập để nuôi sống bản thân, gia đình, thậm chí nhiều chị có thu nhập cao hơn người chồng, quyền năng kinh tế của phụ nữ đã có sự thay đổi khá rõ rệt kéo theo sự thay đổi về địa vị xã hội của người phụ nữ, người vợ trong gia đình và thúc đẩy sự văn minh, tiến bộ trong mỗi gia đình.

Nhìn chung, văn hóa quyết định các mối quan hệ trong gia đình nữ công nhân đan xen giữa xu hướng hiện đại và truyền thống, trong đó phần lớn nét văn hóa này đang nghiêng về xu hướng hiện đại nhiều hơn, đó là cả hai vợ chồng đều phải có trách nhiệm trong các mối quan hệ gia đình. Tuy nhiên, khi quyết định các vấn đề quan trọng thì người chồng vẫn đóng vai trò then chốt. Yếu tố văn hóa truyền thống này vẫn còn hiện tồn trên cơ sở ý kiến của người vợ.

Bên cạnh đó, khi được hỏi ai là người quyết định và hoà giải xung đột trong gia đình thì có 338 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 67,60% đánh giá là cả hai vợ chồng chịu trách nhiệm hòa giải; có 108 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 21,60% cho rằng do người chồng chịu trách nhiệm hòa giải và cuối cùng là 54 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 10,80% cho rằng người vợ chịu trách nhiệm hòa giải. Kết quả khảo sát thực tế ở nhiều hộ gia đình nữ công nhân cũng cho thấy hầu hết gia đình nữ công nhân có tinh thần dân chủ, thái độ tôn trọng lẫn nhau giữa các thành viên trong gia đình, họ cho rằng việc tranh cãi trong gia đình góp phần giúp những thành viên gia đình hiểu nhau hơn, sau tranh cãi đời sống gia đình trở nên hoà hợp hơn, gia đình ngày càng được bền chặt, hạnh phúc. Đây cũng là một nét văn hóa tiến bộ của gia đình nữ công nhân: chấp nhận tranh luận một cách bình đẳng, thẳng thắn, dân chủ để sau đó làm sáng tỏ giải quyết vấn đề, hơn là cứ im lặng để những mâu thuẫn tích tụ âm ỉ trong cuộc sống vợ chồng, đến một lúc nào đó sẽ trở nên nghiêm trọng khó có thể giải tỏa được, sẽ dẫn đến đổ vỡ gia đình.

Theo vợ chồng của Chị N.T.H (quê tại An Giang). công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: “Để tránh xảy ra xô xát, khúc mắc, các thành viên trong gia đình thường thẳng thắn trao đổi, để mọi người hiểu mình hơn và cố gắng đặt vị trí của mình vào người khác nhằm tạo sự tin tưởng lẫn nhau. Nhờ vậy mà trong gia đình tôi luôn đầy ắp tiếng cười”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1k]. Chị N.T.T.H (quê ở tỉnh Sóc Trăng). công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, vợ chồng chị có 2 người con (1 trai, 1 gái) chia sẻ: “Để “giữ lửa” trong gia đình, chị luôn tìm cách dung hòa các mối quan hệ trong gia đình, để vợ chồng sống hòa thuận. Hơn 10 năm chung sống, vợ chồng chị chưa lần nào phải to tiếng với nhau. Trong việc dạy bảo các con, chị xác định làm bạn với con, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của con, không áp đặt theo ý của mình. Bây giờ, điều chị tự hào là 2 con ngoan ngoãn, lễ phép, hiếu kính với ông bà, bố mẹ”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1l]. Chị N.T.T.H tâm sự thêm: “Với tôi, gia đình luôn là nơi bình yên nhất, nơi gửi gắm nuôi dưỡng những ước mơ, giáo dục nhân cách đầu tiên cho con trẻ về cách ứng xử. Là một người vợ, người mẹ, tôi luôn cố gắng dung hòa mối quan hệ giữa cha mẹ và các con. Vợ chồng tôi thống nhất luôn phải làm gương cho các con noi theo trong từng cử chỉ, hành động, lời ăn tiếng nói”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1l].

Chị Đ.T.H.N (quê ở Bến Tre). công nhân Khu công nghiệp Bình Minh cho biết thêm: “Để giữ được hạnh phúc gia đình, để mỗi thành viên trong gia đình, nhất là người chồng luôn cảm nhận “nhà là nơi để về” hay “com nhà là nhất” trong giai đoạn có nhiều biến đổi xã hội, người phụ nữ vừa là nội trợ, vừa là người lao động xã hội là điều rất khó, đòi hỏi người phụ nữ phải nỗ lực không ngừng để hoàn thiện bản thân” và theo chị N: “Thực tế, phụ nữ có quá nhiều việc không tên phải lo nghĩ nên đôi khi xuề xòa, dễ bán thân chán ngán với quần áo nhàu nhĩ, khuôn mặt cau có. Chính vì nghĩ ở nhà, sao cũng được nên hình ảnh các chị trong mắt chồng bị sụt giảm đôi chút. Thế nên, hãy luôn giữ mình gọn gàng, xinh tươi, bớt tra hỏi, cần nhắc, tạo bầu không khí thoải mái, vui vẻ để “nhà” mang đúng ý nghĩa của nó, bình yên và ấm áp” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1m].

Liên mạch với vấn đề gìn giữ, vun đắp hạnh phúc gia đình như đã đề cập ở đầu mục, tình yêu đôi lứa, tình dục trong hôn nhân cũng là một trong những nội dung quan trọng trong việc xây dựng, duy trì, vun đắp hạnh phúc gia đình nữ công nhân, qua khảo sát có nhiều quan điểm khác nhau về mức độ quan trọng của tình dục trong hôn

nhân đối với hạnh phúc gia đình, chia sẻ về vấn đề tế nhị này, nhiều chị em đều thống nhất cho rằng *“Hoạt động tình dục của các cặp vợ chồng không chỉ để thỏa mãn nhu cầu bản năng của con người mà còn là một trong những cách thức thể hiện tình cảm, tình yêu đôi lứa”, “Tình dục lành mạnh và hài hòa sẽ góp phần làm cho mối quan hệ vợ chồng trong hôn nhân ngày càng gắn kết, là động lực thúc đẩy sự hòa hợp, khăng khít, sâu đậm trong đời sống tinh thần, là yếu tố quan trọng giữ gìn hạnh phúc gia đình”*. Chị N.T.N, công nhân Khu công nghiệp Hoà Phú mạnh dạn chia sẻ : *“Tình yêu luôn đóng vai trò quan trọng trong hôn nhân gia đình, vì nếu có lắm tiền nhiều của mà vợ chồng sống với nhau không có hoặc thiếu tình yêu thương thì không thể cùng nhau chia sẻ những niềm vui, nỗi buồn trong cuộc sống, chính tình yêu giúp con người vượt qua mọi trở ngại để duy trì cuộc sống ấm êm của đôi lứa, bảo đảm được sự bền vững của gia đình”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1n].

Đối với văn hóa phương Đông, vấn đề tình dục rất tế nhị, tuy hiện nay có cởi mở hơn nhưng vẫn còn trong khuôn khổ, nhất là đối với các gia đình công nhân có kinh tế còn khó khăn, không gian sinh hoạt gia đình chật hẹp hoặc thường thuê phòng trọ sống cùng với con cái thì không gian riêng tư cũng phần nào bị hạn chế, ảnh hưởng đến vun đắp tình cảm vợ chồng trong hôn nhân.

Ở một góc độ khác, qua khảo sát thực tế tại địa bàn nghiên cứu, nghiên cứu sinh cũng ghi nhận được một số nét văn hoá đặc trưng trong giải quyết những bất đồng phát sinh ở gia đình một số nữ công nhân. Kết quả ghi nhận được có thể khái quát là trong giai đoạn gia đình Việt Nam đang đối diện với tác động của bối cảnh kinh tế - xã hội có nhiều khó khăn, thách thức, vì nhiều lý do khác nhau, việc xảy ra tranh cãi giữa vợ - chồng là điều không thể tránh khỏi, đối với gia đình nữ công nhân cũng không ngoại lệ, đa số nữ công nhân cho rằng vợ chồng có xảy ra tranh cãi, tần suất tranh cãi khác nhau tùy thuộc vào từng sự việc bất đồng cụ thể. Trong đó có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến cãi giữa các cặp vợ chồng công nhân như: Phân chia công việc không đồng đều; bất đồng quan điểm trong giáo dục con cái; bất đồng quan điểm trong việc chăm sóc ông, bà, cha, mẹ; bất đồng quan điểm trong việc thu chi trong gia đình; bất đồng quan điểm trong việc giao tiếp với bên ngoài; bất đồng quan điểm trong việc làm; bất đồng quan điểm trong giao tiếp giữa vợ chồng Song, dù là lý do gì thì việc không xử lý tốt nhất và sớm nhất các bất đồng trong gia đình sẽ để lại những hậu

quả không mong muốn trong tâm lý của con trẻ và làm ảnh hưởng xấu đến các mối quan hệ trong gia đình.

Kết quả phỏng vấn sâu đối với các chủ nhà trọ tại Khu công nghiệp Bình Minh, đa số chủ nhà trọ cho biết: *“Mâu thuẫn trong gia đình của nữ công nhân đa phần là những mâu thuẫn nhỏ trong của cuộc sống hằng ngày, chẳng hạn vợ chồng các công nhân đi làm về mệt mỏi, cau có trong lời ăn tiếng nói rồi gây gổ nhau, ít khi có những mâu thuẫn lớn dẫn đến rạn nứt gia đình”*. Anh N.T.T, 47 tuổi - chủ trọ tại khu vực này cho biết *“Từ khi lập nhà trọ đến nay chỉ có một trường hợp mâu thuẫn trong gia đình nữ công nhân làm cho đổ vỡ gia đình, nguyên nhân là do có người thứ ba. Bên cạnh đó, còn các mâu thuẫn khác như việc như người chồng thường xuyên rượu chè, ghen tuông... Sau đó vợ chồng tự hòa giải, hòa thuận trở lại sau một thời gian ngắn”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.3c].

Chia sẻ của một số chủ nhà trọ tại Khu công nghiệp Hòa Phú cũng cho rằng, đối với đời sống gia đình của nữ công nhân cũng có nhiều mâu thuẫn nhỏ và tự hòa giải với nhau trong thời gian ngắn, chẳng hạn như mâu thuẫn trong việc chi tiêu phát sinh, người chồng lãnh lương rồi đi nhậu với bạn bè, người vợ to tiếng cãi vã nhưng sau đó cũng giúp các thành viên trong gia đình hiểu nhau hơn, đồng cảm và chia sẻ với nhau hơn trong cuộc sống. Người vợ qua con giận cũng hiểu chồng mình cần có những mối quan hệ giao tiếp bạn bè, những người đàn ông đi nhậu với nhau để chia sẻ, tâm sự nhiều điều trong cuộc sống, giải tỏa căng thẳng sau những giờ việc mà có khi khó chia sẻ với người phụ nữ của mình, *“miễn là anh ấy đừng say xỉn quá thường xuyên, đi lại mất an toàn và phung phí nhiều tiền bạc vào chuyện rượu bia thì vẫn có thể chấp nhận và thông cảm được”*, chị L.T.T, công nhân khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ [trích biên bản phỏng vấn số 6.1x].

Đối chiếu với tỷ lệ khoảng 20% nữ công nhân khi được khảo sát cho rằng việc cãi nhau sẽ tạo ra mâu thuẫn trong gia đình với kết quả khảo sát từ các báo cáo của Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Long và một số địa phương trong tỉnh cũng cho thấy, hiện nay số vụ ly hôn ngày một tăng lên về số lượng, phức tạp về tính chất, sắc thái. Theo đánh giá của lãnh đạo ngành Tòa án tỉnh, có rất nhiều nguyên nhân khiến gia đình tan vỡ như mâu thuẫn về lối sống, ngoại tình, kinh tế, bạo lực gia đình, xâm phạm sức khỏe, tinh thần và một số nguyên nhân tế nhị khác, trong đó bạo lực gia đình, ngoại tình, bất đồng trong ứng xử, lối sống, quản lý tài sản, chi tiêu tài chính... là những

nguyên căn cơ và chủ yếu dẫn đến ly hôn trong nhóm công nhân trẻ tuổi. Đặc biệt, qua khảo sát thực tế thì hiện nay tình trạng bạo lực gia đình trong nhóm đối tượng nữ công nhân bạo lực không chỉ xảy ra ở các gia đình nữ công nhân có điều kiện kinh tế khó khăn mà còn nảy sinh ở những gia đình điều kiện kinh tế tốt và không chỉ ở những đôi vợ chồng công nhân mới kết hôn mà còn có cả những đôi vợ chồng đã kết hôn nhiều năm; bạo lực gia đình diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau, như đánh đập, hành hạ, gây thương tích, khủng bố tinh thần, cô lập nạn nhân trước những mối quan hệ gia đình và xã hội, kiểm soát kinh tế, kiểm soát tiền bạc....

Ngoài ra, theo đánh giá của lãnh đạo một số cơ quan đoàn thể ở địa phương cho thấy, có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, nhưng nguyên nhân sâu xa nhất là do tình trạng bất bình đẳng giới trong xã hội hiện nay; nguyên nhân tiếp theo gây nên tình trạng bạo lực gia đình chính là sự cam chịu từ phía nạn nhân, mà cụ thể nhất là phía người vợ và những đứa trẻ. Điều đó cho thấy, căn nguyên của bạo lực gia đình là nhận thức và sự hiểu biết hạn hẹp, nhất là nhận thức về pháp luật phòng, chống bạo lực của những thành viên trong gia đình, còn hạn chế, nên việc bao che, không khai báo, sợ bị chê cười... khi gia đình có bạo lực, làm cho bạo lực gia đình không thể chấm dứt mà còn tiếp diễn từ ngày này qua ngày khác; Cùng với đó là *“tư tưởng gia trưởng của người chồng dẫn đến tình trạng bất bình đẳng giới, người vợ không có tiếng nói trong gia đình, người chồng thích áp đặt, và khi cần sẽ ra tay bạo hành; cùng với đó là sự nhìn nhận, đấu tranh của người phụ nữ trước bạo hành gia đình còn hạn chế, cam chịu; họ mang tư tưởng: “xấu chàng hổ ai”, sợ “vạch áo cho người xem lưng”, hay sợ hàng xóm, bạn bè chê cười và vẫn còn tình trạng cộng đồng coi bạo lực gia đình là chuyện riêng của mỗi nhà, “Đèn nhà ai nhà nấy sáng” nên ít có sự can thiệp kịp thời, chỉ những lúc vụ việc đã đang gây hậu quả nghiêm trọng...”, chị N.T.K.A, lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh chia sẻ. Ngoài ra, “còn kể đến nguyên nhân về mặt kinh tế, nữ giới thường phụ thuộc nam giới về lĩnh vực kinh tế, năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là tình trạng chênh lệch về nghề nghiệp giữa vợ và chồng; nạn thất nghiệp, vô công rồi nghề của chồng cùng với thói gia trưởng và sự tác động của các chất kích thích, của men bia, rượu, ma túy, của thói trăng hoa, ghen tuông cũng dễ dẫn đến bạo lực trong gia đình nữ công nhân, hậu quả của hành vi bạo lực gia đình dù trực tiếp hay gián tiếp cũng đã làm ảnh hưởng xấu đến hạnh phúc gia đình và trật tự xã hội, để lại những hậu quả nghiêm trọng về cả sức khỏe thể xác lẫn tinh thần cho người bị bạo*

hành; người bị bạo hành sẽ phải trải qua sự hoảng sợ, thậm chí là trầm cảm, hoang mang sau khi bị bạo hành, rất nhiều người đã không thể vượt qua được nỗi đau mà bạo lực gia đình gây ra, còn đối với trẻ em, bạo lực gia đình tạo nên một vết đen tăm tối trong tuổi thơ của các em, ảnh hưởng đến tâm lý của trẻ từ khi còn nhỏ”[trích biên bản phỏng vấn số 6.9a].

Thực tiễn công tác cơ sở cũng cho thấy những mặt trái, tiêu cực của xã hội đã tác động đến những giá trị đạo đức, truyền thống văn hóa gia đình bị đảo lộn, nhiều giá trị văn hóa bị xóa bỏ thay thế bằng những quan hệ phi đạo đức, phản văn hóa; mặt khác sự du nhập tùy tiện của các loại “văn hóa phẩm” có nội dung thiếu lành mạnh, độc hại, cùng sự thiếu hụt những tri thức cơ bản, cần thiết về gia đình, về trách nhiệm và nghĩa vụ của vợ chồng, của cha mẹ, con cái, thiếu những kỹ năng cần thiết trong cuộc sống hôn nhân gia đình cộng với sự va chạm với thực tế cuộc sống gia đình mới mẻ, hôn nhân xuất phát từ tình yêu cảm tính, hời hợt, nông cạn, thiên về hình thức bề ngoài, vụ lợi, thêm vào đó không ít gia đình trẻ còn tồn tại hiện tượng không bình đẳng, gia trưởng, trọng nam khinh nữ, người chồng độc đoán, chuyên quyền hoặc người vợ chưa đảm đang, vén khéo trong tổ chức đời sống gia đình, đã tác động mạnh đến thuần phong mỹ tục của văn hóa gia đình nữ công nhân, là những nguyên nhân chính và sâu xa làm cho việc những bất đồng trong gia đình một bộ phận nữ công nhân không thể giải quyết được, mâu thuẫn trong gia đình liên tiếp xảy ra và khi mâu thuẫn này đạt đến đỉnh cao thì con đường ly hôn là tất yếu.

Song, cũng có một thực tế đáng quan tâm là hiện tượng phụ nữ đứng đơn ly hôn ngày càng nhiều. Theo nhận định của lãnh đạo ngành Tòa án tỉnh Vĩnh Long, đây là xu hướng phổ biến khi mà hiện nay định kiến với người ly hôn không còn quá nhiều khắt khe như trước. Người phụ nữ nói chung và nữ công nhân nói riêng ngày càng trở nên độc lập về kinh tế, ít phụ thuộc vào nam giới, nhiều người đã dũng cảm và chủ động vượt qua những tư tưởng bảo thủ truyền thống của xã hội. Trả lời cho câu hỏi quan niệm cá nhân về vấn đề này, nhiều nữ công nhân cho rằng ly hôn, ngoài ý nghĩa tích cực là cứu cánh, là lối thoát cho những cặp vợ chồng khi mà những mâu thuẫn đã không thể hóa giải được, cuộc sống hôn nhân không hề có hạnh phúc và đi vào bế tắc, khi đó xu hướng đề cao tự do cá nhân và bình đẳng giới có dịp trở dậy và bùng phát trong mỗi cá nhân, nhất là người phụ nữ.

Ngoài ra, một số nữ công nhân cũng có cách nhìn nhận khác về vấn đề này, theo họ nếu người phụ nữ trong gia đình đề cao tự do cá nhân và yêu cầu bình đẳng giới một cách thái quá sẽ dẫn đến việc xem nhẹ ý thức trách nhiệm, xem nhẹ những tình cảm yêu thương nhân ái vốn thuộc về bản chất tự nhiên của các mối quan hệ gia đình thì trong gia đình chỉ còn lại sự liên kết lạnh lùng và vô cảm. Điều đó sẽ dẫn đến những nhận thức sai lệch về các mối quan hệ gia đình, đi ngược lại những giá trị truyền thống, đạo lý dân tộc; không những thế, người phụ nữ và con cái của họ sẽ là những đối tượng trước tiên phải hứng chịu những tổn thất nặng nề nhất cả về vật chất và tinh thần, những đứa con trong gia đình không những mất quyền được chăm sóc mà còn trực tiếp chứng kiến những dằn vặt khi cha hoặc mẹ lôi kéo đứng về phía mình, khiến cho trẻ em mặc cảm, tự ti trước bạn bè, cộng đồng, ảnh hưởng đến sự phát triển tâm lý, tinh cảm và hình thành nhân cách.

Chị N.T.N.D, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh cho biết: *“Hai vợ chồng chị cùng quê huyện Trà Ôn, cùng lên thị xã Bình Minh ở trọ làm công nhân được 2 năm nay. Ban đầu tình cảm vợ chồng yên ả hạnh phúc, mỗi tháng vợ chồng đều dành dụm tiền đưa chị giữ để tích góp sinh con và lo cho cuộc sống sau này. Tuy nhiên, gần đây chẳng những anh không dành dụm được như trước mà còn thường xuyên thiếu hụt tiền, buộc chị phải đưa tiền thêm để tiêu xài, lại còn lạnh nhạt, thường xuyên càu gắt, đánh mắng chị. Rồi chị phát hiện chồng có người phụ nữ khác – là người bán quán café gần chỗ anh làm việc. Chị khuyên chồng nhưng anh không từ bỏ người phụ nữ kia, định điếm có lần cãi vã, anh đánh chị bầm tím mặt mũi và đẩy chị té gãy tay. Chị đau đớn gửi đơn ly hôn để tự giải thoát cho mình”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1q]. Hay trường hợp của chị T.T.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú: *“Vợ chồng ly hôn là do chúng tôi không tìm được tiếng nói chung sau một thời gian dài bất đồng quan điểm trong quản lý thu nhập – chi tiêu của gia đình không thể hóa giải, gần đây nhất khi dịch bệnh Covid-19 bùng phát, vợ chồng con cái ùm tùm nhau về quê tá túc bên nhà nội, quan hệ giữa các thành viên trong gia đình mà trực tiếp là quan hệ giữa tôi và các thành viên bên gia đình chồng ngày càng căng thẳng hơn, thậm chí có những cuộc cãi vã bất phân thắng bại, chồng tôi thì nhu nhược, không bảo vệ cho vợ mình, làm cho “tức nước vỡ bờ”, vợ chồng ly thân một thời gian rồi quyết định ly hôn để giải thoát cho nhau, mạnh ai nấy sống, chỉ tội là mấy đứa nhỏ phải mất đi cuộc sống ấm êm, trọn vẹn như trước đây”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1p].

Thực tế đó cho thấy, cần có những giải pháp thiết thực để kịp thời định hướng, dung hòa các mối quan hệ, gìn giữ và phát huy những giá trị tốt đẹp trong gia đình Việt Nam nói chung và gia đình nữ công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long nói riêng, để một vấn đề xã hội không bị trở thành một vấn nạn xã hội tiềm ẩn nhiều nguy cơ bất lợi trong mỗi gia đình, hướng tới xây dựng gia đình hạnh phúc bền vững. Mối quan hệ vợ, chồng luôn tồn tại các mâu thuẫn có thể xảy ra nhưng mỗi thành viên cần biết cách điều tiết để không vượt ngưỡng. Có như vậy, đời sống hôn nhân mới duy trì, gắn kết, góp phần xây dựng gia đình hạnh phúc bền vững.

2.2. VĂN HÓA TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG KINH TẾ GIA ĐÌNH

2.2.1. Về quản lý chi tiêu trong gia đình

Sự phát triển của kinh tế - xã hội đã giúp gia đình nữ công nhân ngày càng có sự cân bằng hơn về vai trò giữa người chồng và người vợ trong việc tạo ra thu nhập cho gia đình, quyền năng kinh tế của người phụ nữ đã từng bước được nâng cao, người phụ nữ trong gia đình ngày càng tham gia tích cực hơn vào việc tạo ra nguồn thu nhập cho gia đình, văn hóa quản lý tài chính trong gia đình đã góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế - xã hội nói chung và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của gia đình Việt Nam hiện đại.

Kết quả khảo sát ở Bảng 2.3 cho thấy, có 55,20% với 276 nữ công nhân được khảo sát cho rằng cả vợ và chồng đều tạo ra thu nhập chính, hầu hết gia đình nữ công nhân có mức thu nhập của vợ - chồng ngang nhau, có 146 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 29,20% trong tổng số nữ công nhân được khảo sát cho rằng người chồng là người tạo ra thu nhập chính của gia đình, những gia đình nữ công nhân trong trường hợp này thường chồng của các chị có công việc ổn định lương cao nên đứng ra gánh vác gia đình; có 15,60% nữ công nhân là người tạo ra thu nhập chính của gia đình, do chồng chưa có việc làm ổn định nên thu nhập bấp bênh, việc thu chi trong gia đình đa phần phụ thuộc vào người vợ.

Hầu hết ở các gia đình, những khoản chi tiêu thường do người vợ đảm trách. Do đó, mặc dù người vợ có thu nhập cao hơn chồng nhưng vẫn là người quản lý, đảm bảo chi tiêu thiết yếu trong gia đình. Trong những trường hợp này, dù là người vợ hay người chồng đều tạo ra thu nhập chính hoặc người gánh vác kinh tế gia đình, thì gia đình các nữ công nhân vẫn đảm bảo mức độ hạnh phúc nếu giữa vợ chồng có sự thấu

hiều, chia sẻ và nêu cao trách nhiệm, nghĩa vụ của mình, cùng chung một quyết tâm xây dựng gia đình hạnh phúc.

Bảng 2.3 Quản lý thu nhập, chi tiêu trong gia đình

Phát biểu	Đơn vị	Vợ	Chồng	Cả hai
Trong gia đình của Chị ai là người tạo ra thu nhập chính	Người	78	146	276
	Tỷ lệ	15,60	29,20	55,20
Trong gia đình của Chị ai là người quản lý tài chính	Người	273	87	140
	Tỷ lệ	54,60	17,40	28,00
Khi không đủ tiền chi tiêu trong gia đình thì ai là người xử lý	Người	102	133	265
	Tỷ lệ	20,40	26,60	53,00

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Bàn về việc ai giữ vai trò chính trong quản lý tài chính trong gia đình, kết quả khảo sát 500 nữ công nhân cho thấy có 273 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 54,60% cho rằng mình là người quản lý tài chính trong gia đình; có 140 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 28% cho rằng cả hai vợ chồng chịu trách nhiệm quản lý tài chính của gia đình; có 87 nữ công nhân, chiếm 17,40% cho rằng người chồng chính là người quản lý tài chính của gia đình. Qua đó, cho thấy văn hóa quản lý tài chính trong gia đình theo xu hướng thời đại đó là người vợ quản lý, phù hợp với đức tính cẩn thận, vén khéo của người phụ nữ xưa và nay, cho thấy được vai trò của người vợ trong quản lý tài chính của gia đình nữ công nhân ngày càng được nâng lên.

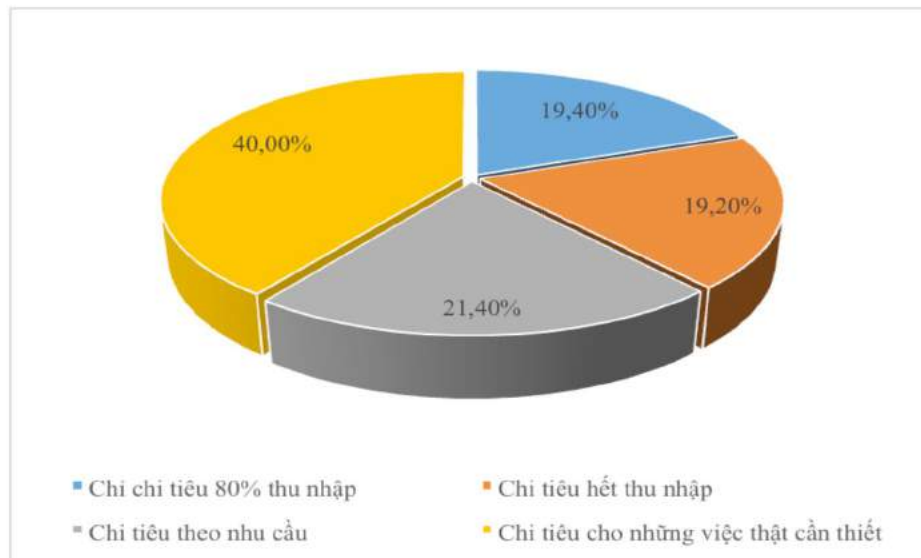
Song, có thể nói dù bình đẳng nam - nữ đã thể hiện ngày càng rõ nét, xã hội Việt Nam vẫn chưa hình thành một quy chuẩn cho mỗi tất cả mọi gia đình mỗi cây mỗi hoa, mỗi nhà mỗi cảnh, tùy vào ai là người có khả năng nắm giữ tài chính tốt thì nhận nhiệm vụ quản lý tài chính gia đình.

Theo nhìn nhận của chị T.T.L, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú, thì suy cho cùng tất cả chi tiêu lớn trong gia đình đều cần phải có sự thống nhất giữa hai vợ chồng, cần có sự thành thật với nhau về mặt tài chính, giữa hai vợ chồng phải có sự cảm thông, chia sẻ với nhau, không phải vì chồng kiếm được nhiều tiền hơn hay vợ kiếm được nhiều tiền hơn mà đùn đẩy trách nhiệm gánh vác hay giành lấy quyền kiểm soát tài chính gia đình. Chị cho rằng: “Vợ chồng cần có sự dân chủ trong sử dụng đồng tiền mà vợ chồng lao động khổ cực mới có được và phải sử dụng đồng tiền đó vào mục đích chính đáng, không nên để đồng tiền chi phối hạnh phúc gia đình”; “Xã

hội tiến bộ, người chồng không nên câu nệ chuyện ai làm ra tiền nhiều hơn, “của chồng công vợ”, sau sự thành công của mình luôn có bóng dáng tảo tần của người vợ, do đó vợ chồng cần đồng lòng trong quản lý chi tiêu gia đình để cùng nhau vun đắp tình cảm, xây dựng gia đình hạnh phúc bền lâu”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1r].

Bên cạnh đó, khi gia đình gặp khó khăn về tài chính thì có 133 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 26,60% đánh giá rằng việc giải quyết khó khăn về tài chính là người chồng và 102 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 20,40% cho rằng người vợ giải quyết khó khăn tài chính của gia đình. Tuy nhiên, dù ai là người quản lý thu nhập, chi tiêu trong gia đình thì khi không đủ tiền chi tiêu trong gia đình thì cả hai vợ chồng cùng xử lý với 265 nữ công nhân chọn, chiếm tỷ lệ 53,00%, thể hiện sự gắn bó, đồng cam cộng khổ, cộng đồng trách nhiệm của vợ chồng để giải quyết khó khăn chung trong cuộc sống. Từ kết quả khảo sát và phân tích cho thấy trong gia đình nữ công nhân việc tạo ra thu nhập chính của gia đình đang có xu hướng là do cả vợ chồng cùng tạo ra, nhưng việc quản lý tài chính thì giữ xu hướng là người vợ quản lý và cả hai vợ chồng cùng chung tay giải quyết khó khăn khi thiếu hụt về tài chính trong gia đình. Đây là nét văn hóa chung của các gia đình trẻ hiện nay trong việc quản lý tài chính của gia đình.

Ngoài ra, kết quả khảo sát về việc chi tiêu của gia đình nữ công nhân đã cho thấy có 40% nữ công nhân được khảo sát thực hiện chi tiêu trong gia đình chủ yếu cho những việc thật sự cần thiết; có 21,40% nữ công nhân được khảo sát cho biết gia đình của họ chi tiêu theo nhu cầu; 19,40% nữ công nhân cho rằng gia đình họ chi tiêu 80% thu nhập, 20% thu nhập còn lại được tiết kiệm dự trữ cho gia đình; 19,20% nữ công nhân còn lại cho rằng họ chi tiêu hết phần thu nhập của mình. Từ lâu, người phụ nữ thường được mệnh danh là “tay hòm, chìa khóa” nên việc phân bổ các khoản chi tiêu thường hợp lý hơn so với nam giới. Vì vậy, trong các gia đình công nhân người nữ giữ vai trò quản lý và chi tiêu các khoản thu nhập.

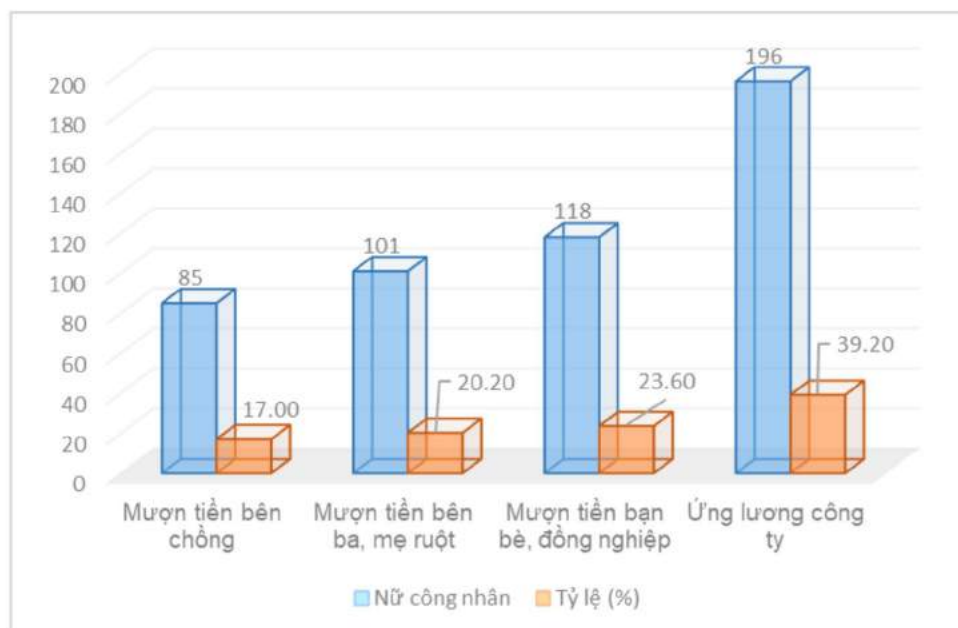


Hình 2.3 Phương pháp chi tiêu trong gia đình

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

2.2.2. Vấn đề giải quyết khó khăn kinh tế gia đình

Phản hồi của nữ công nhân qua khảo sát cho thấy, những loại hình chi tiêu này chủ yếu là những gia đình nữ công nhân có điều kiện kinh tế tương đối ở mức trung bình, sống xa quê, việc chi tiêu của họ còn nhiều hạn chế, còn phải tiết kiệm dự phòng cho gia đình khi đau ốm, hữu sự. Trong khi đó, các phương án khắc phục khó khăn về tài chính khi gia đình gặp phải từ kết quả khảo sát ở Biểu đồ 2.4 cũng cho thấy có 196 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 39,20% trong 500 nữ công nhân được khảo sát cho rằng khi gia đình thiếu tiền thì sẽ ứng lương công ty; có 118 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 23,60% chọn mượn tiền bạn bè, đồng nghiệp; có 101 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 20,20% chọn mượn tiền ba, mẹ ruột và 85 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 17% chọn phương án mượn tiền bên chồng.



Hình 2.4 Phương án giải quyết khó khăn về tài chính

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Bên cạnh thực tế khó khăn về tài chính và cách giải quyết khó khăn về tài chính, bối cảnh kinh tế - xã hội thời gian qua, nhất là giai đoạn dịch bên Covid-19 diễn biến phức tạp làm cho đời sống của nhiều gia đình nữ công nhân rơi vào khó khăn cùng cực, công việc của nhiều công nhân bị gián đoạn do phải nghỉ việc tạm thời để đảm bảo các quy định về phòng chống dịch, hoặc công ty gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, phải giảm bớt các đơn hàng... nhiều gia đình nữ công nhân thu nhập không đủ chi tiêu cho sinh hoạt hàng ngày, thậm chí nhiều nữ công nhân đã phải vay tiền để chi tiêu sinh hoạt hoặc đã chọn phương án rút bảo hiểm một lần dù biết sẽ thiệt thòi. Chị T.H.T (32 tuổi), công nhân Khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ “Tôi làm công nhân đã được 5 năm và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng từng ấy năm, nhưng năm qua tình hình dịch bệnh Covid-19 hoành hành, công ty thu gọn công việc, giảm bớt lượng công nhân ở các chuyền, việc làm ít, kéo theo thu nhập thấp, con thì còn nhỏ lại hay đau bệnh liên miên, hết cách nên thôi đành làm thủ tục xin rút bảo hiểm xã hội một lần để trang trải chi phí gia đình trong lúc khó khăn, biết là về lâu dài sẽ bị thiệt thòi nhiều, nhưng đành chịu”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1r]. Còn chị N.T.N (34 tuổi), công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: “Bảo hiểm xã hội đã làm thủ tục rút hưởng một lần nhưng vẫn không đủ trang trải vì cuộc sống hiện tại rất nhiều khó khăn, gia đình cũng đã làm thủ tục vay thêm của ngân hàng, biết là áp lực trả lãi sẽ nặng nề sắp tới nhưng trước mắt cần có tiền để lo ổn định cuộc sống sau dịch Covid-19 rồi sau này tăng ca, tăng kíp để trả nợ sau”[trích biên bản phỏng vấn số

6.1n]. Đây là thực trạng của không ít gia đình nữ công nhân đang làm việc ở khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Trao đổi về vấn đề này, ông L.V.M, Lãnh đạo Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh cho biết: *“Trong thời gian qua, tổ chức Công đoàn các cấp đã tích cực phối hợp các các cấp ủy, chính quyền địa phương và chủ doanh nghiệp ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh thực hiện tốt việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nói chung và nữ công nhân đang lao động ở các doanh nghiệp nói riêng, nhất là trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, đời sống, thu nhập của nhiều nữ công nhân gặp khó khăn, việc huy động nguồn lực từ ngân sách và xã hội hóa được thực hiện thường xuyên như: hỗ trợ kinh phí khám chữa bệnh, nhu yếu phẩm trong thời gian lao động cũng như trong thực hiện các biện pháp cách ly phòng chống dịch, trang thiết bị phòng chống dịch, tiêm vắc xin để góp phần đảm bảo đời sống, sức khỏe của nữ công nhân”*. Ông L.V.M cho biết thêm: *“Việc nữ công nhân làm thủ tục rút bảo hiểm xã hội một lần đang là vấn đề nan giải, đáng báo động ở một số doanh nghiệp có đông nữ công nhân lao động, cán bộ công đoàn đã thực hiện nhiều biện pháp tuyên truyền, nâng cao nhận thức của nữ công nhân về ý nghĩa, tầm quan trọng và lợi ích lâu dài của việc tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội nhưng tỷ lệ và số lượt nữ công nhân rút bảo hiểm xã hội một lần vẫn chưa kéo giảm”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.5b].

Trao đổi về tình trạng nữ công nhân nói riêng và lực lượng công nhân ở các khu công nghiệp nói chung vay vốn ở các ngân hàng và vay nóng bên ngoài, ông L.V.M cho rằng: *“Tổ chức Công đoàn đã nắm được tình hình này, tuy chưa có điều kiện rà soát, thống kê số liệu chính thức nhưng được biết tỷ lệ này hiện nay là khá cao vì sau đại dịch Covid-19, tình hình đời sống, việc làm của công nhân bị ảnh hưởng nghiêm trọng, việc vay vốn chính là giải pháp tức thời để giải quyết khó khăn trước mắt là điều không thể tránh khỏi”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.5b].

Từ những khó khăn về kinh tế - xã hội của cả nước, của tỉnh Vĩnh Long nói chung do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, đời sống của các gia đình nói chung và gia đình các nữ công nhân bị xáo trộn nhiều, buộc phải có những thay đổi để thích ứng linh hoạt, cùng vượt qua khó khăn, để ổn định cuộc sống. Gia đình các nữ công nhân đứng trước khó khăn về việc làm, thu nhập, đồng thời phải chấp nhận cảnh vợ/chồng mắc bệnh Covid-19 phải cách ly, giãn cách xã hội, phải tự chăm sóc bản thân, tự lo liệu cuộc sống là chính, một thời gian không thể về thăm cha mẹ, con cái, cũng ảnh

hưởng rất nhiều đến tâm lý, sức khỏe... của mỗi người. Có một số gia đình cuộc sống bị biến động nếu chẳng may gặp biến cố người thân (cha/mẹ hoặc vợ/chồng, con cái...) qua đời trong đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, về cơ bản, đời sống văn hóa của gia đình các nữ công nhân vẫn được giữ vững, cùng vượt qua khó khăn để làm việc ổn định, đảm bảo thu nhập để lo cho gia đình, nuôi dạy con cái.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Văn hóa gia đình nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long trên các phương diện Giờ giấc làm việc, thu nhập, chi tiêu, xây dựng tình yêu đôi lứa, tổ chức hoạt động kinh tế gia đình, ứng xử giữa các thế hệ trong gia đình, chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ,... đã cho chúng ta thấy được trong những năm đây tỉnh Vĩnh Long đã phát triển hệ thống các khu công nghiệp, tạo công ăn việc làm cho người dân, ổn định sinh kế để phát triển cộng đồng. Các chính sách phát triển này hiện ngày càng hoàn thiện và phát huy có hiệu quả. Những tiềm năng, lợi thế sẵn có, tập trung cả thể và lực để đầu tư cho phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, đời sống vật chất, tinh thần của người dân được nâng lên rõ rệt. Kinh tế phát triển, nhu cầu hưởng thụ văn hóa ngày càng tăng. Chất lượng cuộc sống gia đình của người công nhân được quan tâm hơn. Trong môi trường công nghiệp hiện nay, người phụ nữ và đàn ông đều đi làm như nhau, sự phụ thuộc vào đàn ông ngày càng mất dần, thêm vào đó là sự tự lập, tự do mang đến cho người phụ nữ nhiều quyền lựa chọn hơn trong cuộc sống. Bên cạnh những mặt thuận lợi về kinh tế, vấn đề hội nhập với môi trường công nghiệp của người dân vẫn còn nhiều hạn chế, thói quen trong hoạt động công nghiệp chưa được định hình. Các bất cập nảy sinh từ trong hoạt động sản xuất. Sự tự lập, tự do mang lại cho người phụ nữ nhiều quyền lựa chọn, trong đó, việc ly hôn sẽ thuận lợi và dễ dàng hơn. Gia đình mẹ đơn thân ngày càng nhiều và một số nơi trở thành phổ biến. Sự tự lập mang đến tự do nhưng mặt trái của nó xuất hiện sự ích kỷ, cái tôi nảy sinh và phát triển. Trong cộng đồng cư dân nông nghiệp và nông thôn khó chấp nhận tính cách này. Đặt ra những vấn đề trong việc xây dựng văn hóa gia đình hiện nay.

CHƯƠNG 3

ĐẶC ĐIỂM VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH VĨNH LONG

Ở chương này, Luận án tập trung làm rõ văn hoá ứng xử của gia đình của nữ công nhân các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long ở 2 góc độ: Văn hoá ứng xử trong gia đình và văn hoá ứng xử ngoài xã hội của các gia đình nữ công nhân.

3.1. VĂN HÓA ỨNG XỬ TRONG GIA ĐÌNH

3.1.1. Văn hóa chăm sóc, giáo dục con cái

Trong suốt chiều dài lịch sử, gia đình Việt Nam là nơi nuôi dưỡng, giáo dục, chở che mỗi người, là môi trường để mỗi con người tự hoàn thiện mình. Trong gia đình nữ công nhân, việc chăm sóc, giáo dục con cái cũng là một nét văn hóa đặc trưng và giữ vai trò rất quan trọng trong phát triển thế hệ nối tiếp cho gia đình và dòng họ. Đặt trong sự tác động đan xen của các yếu tố lịch sử, thời đại và sự nghiệp đổi mới kinh tế - xã hội trên phạm vi cả nước, gia đình của nữ công nhân thường là gia đình hạt nhân, có hai thế hệ nên cha, mẹ trực tiếp chăm sóc, giáo dục con cái; có thể nói việc chăm sóc, giáo dục con cái trong gia đình nữ công nhân đã phát huy được những truyền thống tốt đẹp của nền giáo dục nói chung, của truyền thống giáo dục gia đình nói riêng. Song, trên thực tế việc chăm sóc, giáo dục con em trong gia đình nữ công nhân cũng có thuận lợi, tích cực và thách thức, bất cập cần quan tâm.

Đối với việc chăm sóc, nuôi dưỡng con cái, kết quả khảo sát thực tế cho thấy hiện nay tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, một số nhà trẻ công lập, nhóm trẻ tư thục đã hình thành, tạo điều kiện thuận lợi cho các gia đình công nhân trẻ trong việc gửi con và trở lại làm việc sau khi hết thời gian hậu sản. Song, thực tế đó cũng cho thấy vẫn còn một bộ phận nữ công nhân không có điều kiện thường xuyên gần con, chăm sóc con, làm cho mối quan hệ trong gia đình thiếu bền chặt, ảnh hưởng không nhỏ đến tình cảm mẹ con, con trẻ thường bị thiệt thòi khi không có bàn tay cha mẹ chăm sóc. Thêm vào đó, việc gửi con ở các nhóm trẻ gia đình, nhà trẻ tư nhân với chi phí cao hơn nhà trẻ công lập và cơ sở vật chất, chất lượng chăm trẻ cũng là vấn đề đáng phải quan tâm.

Đề cập đến nguyên nhân vì sao hầu hết chị em công nhân chọn cách gửi con cho các nhóm trẻ công lập hoặc chọn cách gửi về quê cho người thân chăm sóc, nhiều chị

bày tỏ chân tình, chị T.T.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: “Do các trường công lập đòi hỏi nhiều thủ tục, công nhân ở trọ khó tiếp cận được với hệ thống giáo dục công lập nên các hộ gia đình công nhân buộc phải xoay sở bằng cách gửi con ở các nhóm trẻ gia đình với chi phí cao hơn, mà lại không thể yên tâm về chất lượng chăm sóc và sự an toàn cho con trẻ, nhưng bù lại là thời gian đưa đón con linh động hơn, khi tăng ca có thể đón con về sớm hơn vài giờ chứ không như ở các trường công lập” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1p]. Chị L.T.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ thêm: “Gửi con về quê cho ông/bà, cha mẹ và họ hàng chăm sóc cẩn thận nhưng biện pháp gửi con về quê có thể gây ảnh hưởng đến sự phát triển của trẻ, vì các em phải sống xa cha mẹ từ bé, ở quê điều kiện tiếp cận được với các phúc lợi trong lĩnh vực giáo dục sẽ hạn chế hơn” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1c].

Tiếp cận ở một góc độ khác, kết quả khảo sát đã bộc lộ một vấn đề rất đáng quan tâm hiện nay là mối quan hệ cha mẹ - con cái trong các gia đình khuyết thiếu, gia đình có cha mẹ ly dị, cha mất sớm, hoặc cha đi làm vắng nhà lâu ngày. Trả lời cho vấn đề khá tế nhị này, một số nữ công nhân bộc bạch : do đặc thù ngành nghề lao động và đời sống kinh tế khó khăn nên thường xuyên tăng ca, không có thời gian chăm sóc con, phải gửi con về quê nhờ ông bà trông giúp hoặc gửi nhà trẻ khi các bé còn rất nhỏ; số khác có điều kiện chăm sóc nhưng đời sống kinh tế khó khăn nên không đáp ứng được các nhu cầu học tập, vui chơi, giải trí cơ bản cho con cái như các bạn cùng trang lứa, điều đó làm cho đời sống tinh thần của trẻ kém chất lượng, mối quan hệ tình cảm trong gia đình thường bị thiếu hụt.

Cùng với việc chăm sóc con cái thì việc giáo dục con trẻ trong gia đình cũng đóng vai trò quan trọng hàng đầu đối với hình thành, phát triển nhân cách của trẻ. Hầu hết nữ công nhân được khảo sát đều nhận định, để xây dựng gia đình hạnh phúc thì cần sự sẻ chia trách nhiệm của các thành viên trong gia đình, sự ủng hộ, đồng thuận của cộng đồng và sự hỗ trợ, tạo điều kiện của Nhà nước thông qua hệ thống pháp luật và các chủ trương, chính sách về gia đình; trong đó, tập trung vào con trẻ, nhằm tạo cho thế hệ mới trong gia đình phương thức hoạt động, hình thức tư duy và ứng xử, cảm xúc và hành động, việc giáo dục trẻ con của mỗi gia đình sẽ khác nhau, tùy thuộc vào từng gia đình mà sẽ có văn hoá giáo dục con em mình thông qua những nội dung giáo dục toàn diện, phong phú, bao gồm giáo dục đạo đức, văn hóa, giáo dục lao động, giáo dục giới tính, giáo dục tính tự lập, giáo dục thẩm mỹ... Bày tỏ quan niệm về việc

giáo dục con cái, kết quả khảo sát ở hình 8 đã cho tỷ lệ 74,20% nữ công nhân (371/500 người được khảo sát) cho rằng đã dành sự quan tâm đặc biệt đến việc tạo cho trẻ em trong gia đình có điều kiện học tập tốt nhất; 73,60% nữ công nhân (với 368/500 người được khảo sát) đồng tình với quan niệm “việc giáo dục con cái làm nhiệm vụ quan trọng nhất trong gia đình”; điều này có ý nghĩa khẳng định vai trò quan trọng gần như tuyệt đối của việc giáo dục con cái trong gia đình nữ công nhân và nội dung giáo dục cũng chính là yếu tố quyết định thành công của việc giáo dục con cái trong gia đình nữ công nhân, đó là biện pháp hữu hiệu, là yếu tố không thể thiếu trong việc góp phần hình thành nhân cách, trí tuệ và sự trưởng thành, phát triển của con trẻ trong tương lai cũng như sự phát triển văn minh, hiện đại và bền vững của mỗi gia đình.

Bảng 3.1 Giáo dục con cái trong gia đình

Stt	Nội dung	Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ %
1	Những đứa trẻ trong gia đình đều được tạo cơ hội chơi đùa cùng nhau.	<i>Không đồng ý</i>	6	1,20
		<i>Không ý kiến</i>	140	28,00
		<i>Đồng ý</i>	354	70,80
2	Gia đình Chị luôn tạo điều kiện cho các trẻ em học tập tốt nhất.	<i>Không đồng ý</i>	9	1,80
		<i>Không ý kiến</i>	120	24,00
		<i>Đồng ý</i>	371	74,20
3	Gia đình của Chị xem việc giáo dục con cái làm nhiệm vụ quan trọng nhất.	<i>Không đồng ý</i>	0	0,00
		<i>Không ý kiến</i>	132	26,40
		<i>Đồng ý</i>	368	73,60
4	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về cách ứng xử trong nhà và ngoài xã hội.	<i>Không đồng ý</i>	122	24,40
		<i>Không ý kiến</i>	119	23,80
		<i>Đồng ý</i>	259	51,80
5	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về giới tính.	<i>Không đồng ý</i>	121	24,20
		<i>Không ý kiến</i>	117	23,40
		<i>Đồng ý</i>	262	52,40
6	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về duy trì quan hệ họ tộc.	<i>Không đồng ý</i>	44	8,80
		<i>Không ý kiến</i>	129	25,80
		<i>Đồng ý</i>	327	65,40

7	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái cách làm ăn (lao động, sản xuất, kinh doanh).	Không đồng ý	92	18,40
		Không ý kiến	153	30,60
		Đồng ý	255	51,00
8	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái định hướng nghề nghiệp.	Không đồng ý	69	13,80
		Không ý kiến	198	39,60
		Đồng ý	233	46,60
9	Chị luôn dạy bảo và yêu cầu con, em mình phải biết hiếu kính ông/bà, cha/mẹ.	Không đồng ý	0	0,00
		Không ý kiến	139	27,80
		Đồng ý	361	72,20

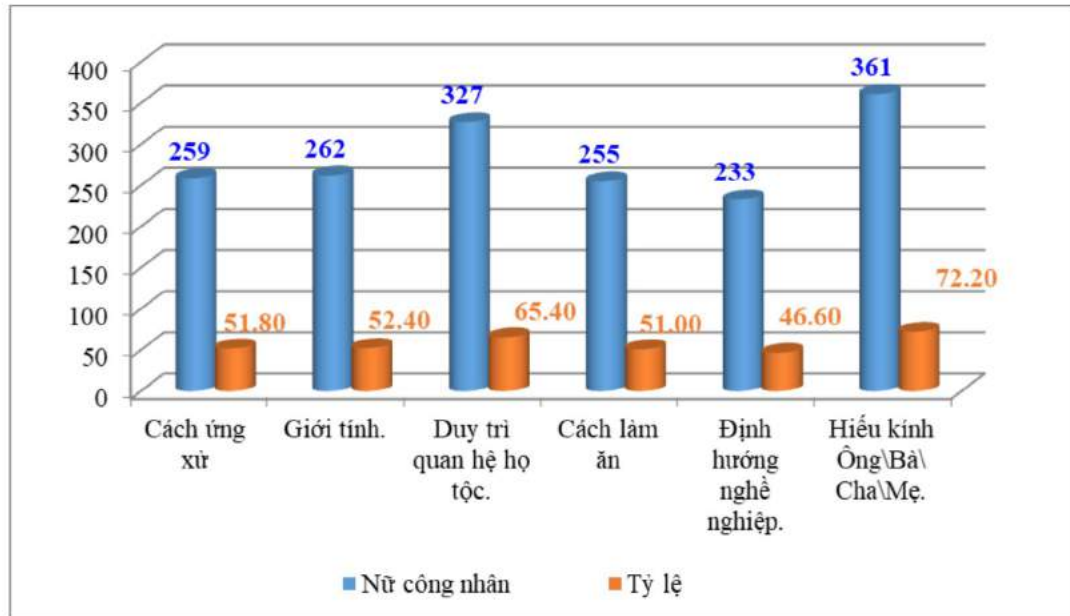
(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Kết quả khảo sát trực tiếp còn cho thấy, mặc dù khó khăn về kinh tế, thiếu thốn về vật chất, song nhiều gia đình cũng rất quan tâm tới việc học hành của con trẻ, nhiều gia đình đã ý thức được tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ dân trí, coi tri thức là chìa khóa mở đường cho con trẻ bước vào đời với tương lai tươi sáng hơn cha mẹ chúng. Và tùy vào từng hoàn cảnh gia đình mà nữ công nhân có cách giáo dục khác nhau, không ít nữ công nhân dù công việc rất bận rộn, vất vả, thường xuyên tăng ca, thời gian làm việc đến 12 giờ/ngày hoặc làm cả chủ nhật, nhưng vẫn sắp xếp thời gian hợp lý, khoa học để chăm sóc, giáo dục con cái. Một số gia đình nữ công nhân dù hoàn cảnh kinh tế gia đình còn rất khó khăn, nhưng vẫn quyết định chọn công việc chỉ làm giờ hành chính, không tăng ca, chấp nhận giảm bớt thu nhập để dành nhiều thời gian đầu tư cho việc chăm sóc con cái, gia đình vì không muốn và không thể mãi “phó thác” hoàn toàn các con cho cha mẹ hai bên đã lớn tuổi. Chị N.T.H, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *“Tuy kinh tế gia đình còn nhiều khó khăn, nhưng vợ chồng tôi đã xác định phải ưu tiên dành tiền bạc và những điều kiện thuận lợi nhất cho hai đứa con học tập, các cháu cũng rất ý thức tự giác học tập, nên cháu nào cũng học giỏi, chăm ngoan”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1k]. Chị T.T.T.L, công nhân khu công nghiệp Bình Minh thông tin thêm: *“Tôi luôn dành nhiều thời gian sau giờ làm việc ở công ty để kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở việc học tập của con cái, tạo điều kiện thuận lợi nhất và mua sắm đầy đủ dụng cụ học tập cho cháu, những khi tăng thường xuyên thì giao lại cho cha cháu hoặc ông bà động viên, nhắc nhở, kèm cặp cháu để việc học tập của cháu không bị trì trệ”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1g].

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu thực tế đã cho thấy, trong số những nội dung giáo dục con trẻ thì giáo dục đạo đức, giáo dục văn hóa được hầu hết gia đình nữ công nhân đặc biệt quan tâm và xem đây là một bộ phận quan trọng có tính chất nền tảng của giáo dục gia đình nhằm xây dựng ý thức đạo đức, bồi dưỡng tình thương, rèn luyện thói quen và hành vi đạo đức, đó là những phẩm chất quan trọng nhất của nhân cách con người. Kết quả khảo sát thể hiện ở Biểu đồ 2.5 cho thấy, chiếm tỷ lệ cao nhất là 72,20%, với 361 nữ công nhân cho rằng nội dung giáo dục trước hết và xuyên suốt là giáo dục con cái của mình phải biết hiếu kính với ông/bà/cha/mẹ, đây là truyền thống mẫu mực và luôn giữ nguyên giá trị trong mỗi gia đình Việt Nam; lần lượt có 327 nữ công nhân, tỷ lệ là 65,40% chị đồng ý quan tâm giáo dục con, em trong gia đình biết duy trì mối quan hệ họ hàng; trên 50% nữ công nhân quan tâm nội dung giáo dục giới tính, cách ứng xử, cách làm ăn; 46% nữ công nhân quan tâm giáo dục định hướng nghề nghiệp cho con. Chị N.T.N, công nhân tại Khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *“Vợ chồng chị rất xem trọng việc giáo dục con của mình. Hai vợ chồng chị cố gắng làm việc nhằm tăng thu nhập để tạo ra môi trường giáo dục cho con mình tốt nhất có thể”*. Chị còn cho biết thêm: *“Việc giáo dục con cái phải kết hợp giáo dục văn hóa và đạo đức. Gia đình tôi đặc biệt coi trọng việc giáo dục đạo đức cho con trẻ, việc giáo dục không chỉ tập trung giáo dục nề nếp gia phong, kính trên nhường dưới, yêu gia đình, hiếu đạo với ông bà, cha mẹ mà còn thường xuyên giáo dục lòng yêu Tổ quốc, yêu đồng bào, hăng hái rèn luyện học tập để có kiến thức”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1n].

Theo chia sẻ của chị L.T.T, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú: *“Gia đình chị lấy việc giáo dục con mình để làm động lực để làm việc vì gia đình chị biết việc giáo dục học vấn cho con trẻ sẽ đóng vai trò quan trọng đối với tương lai của chúng sau này, gia đình chị sẽ cố gắng dành nhiều công sức và tiền bạc để đầu tư cho các con có môi trường học tập chất lượng tốt và ước nguyện sau này sẽ con mình sẽ trở thành bác sĩ”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1x]. Còn chị T.A.T, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh cho biết: *“Tôi mong muốn con mình sau này trở thành một kiến trúc sư, nên ngay từ bây giờ gia đình chị có nhiều định hướng cho con mình phương pháp học, nội dung và môi trường học tập tốt nhất* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1f]. Ngược lại thì theo T.T.K.T (quê ở Tân Hiệp, Kiên Giang). công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: *“Do gia đình còn nhiều khó khăn về tài chính, nên chỉ mong con*

vào đại học là được, thoát khỏi nghề lao động công nhân vất vả mà thu nhập ít ỏi của anh chị” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1t]. Do điều kiện về thời gian, không thể trực tiếp chăm sóc con cái, tạo ra những thiệt thòi trong chăm sóc, giáo dục con trẻ. Con cái sống xa cha mẹ có thể tiềm ẩn nhiều nguy cơ vướng vào tệ nạn xã hội; việc học tập có thể bị gián đoạn.



Hình 3.1 Quan niệm về giáo dục con cái

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Cùng với việc giáo dục đạo đức, văn hóa thì hầu hết gia đình nữ công nhân quan tâm còn đặc biệt quan tâm đến việc giáo dục tình yêu lao động, rèn luyện tính tự lập, ý thức pháp luật cho con trẻ và duy trì nguyên tắc dân chủ trong ứng xử với con trẻ để giúp trẻ rèn luyện ý thức, thói quen, tình yêu lao động, quý trọng giá trị, thành quả lao động của gia đình, nhất là trân trọng sự gian lao vất vả của cha mẹ chúng để đem lại cuộc sống ấm no, đủ đầy cho gia đình và cho chúng, biết bày tỏ thái độ lên án sự lười biếng, chây lười lao động, giúp trẻ hình thành nhân cách, tình cảm, đạo đức, niềm tin, ý thức pháp luật và tự giác học tập, rèn luyện để phát triển năng lực, kỹ năng, tạo điều kiện cho trẻ phát triển toàn diện, đồng thời góp phần xây dựng các mối quan hệ trong gia đình được dân chủ, bình đẳng, hài hòa, êm ấm hơn, từ đó giúp cho các gia đình hòa thuận, hạnh phúc, xóm làng được yên vui, xã hội có trật tự kỷ cương, văn minh, tiến bộ. Theo chị N.T.Y.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú: “Giáo dục pháp luật trong gia đình có vai trò quyết định đối với sự hình thành ý thức pháp luật của trẻ em và các thành viên trong gia đình, giáo dục pháp luật trong gia đình còn giúp cho các thành viên hiểu được quyền và nghĩa vụ của mình” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1u].

Còn chị H.N.N, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ *“Một gia đình hạnh phúc, nề nếp, cha mẹ là người có trách nhiệm, gương mẫu trong lời nói và việc làm, có ý thức tôn trọng, chấp hành các quy tắc chung của đời sống xã hội, là điều kiện thuận lợi để trẻ em hình thành và phát triển nhân cách, đồng thời còn là cơ sở để việc giáo dục trong nhà trường và ngoài xã hội mang tính liên tục, làm cho mọi thành viên trong xã hội biết coi trọng hành vi ứng xử đẹp đẽ, có thói quen và ý thức chấp hành pháp luật tốt hơn”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1v].

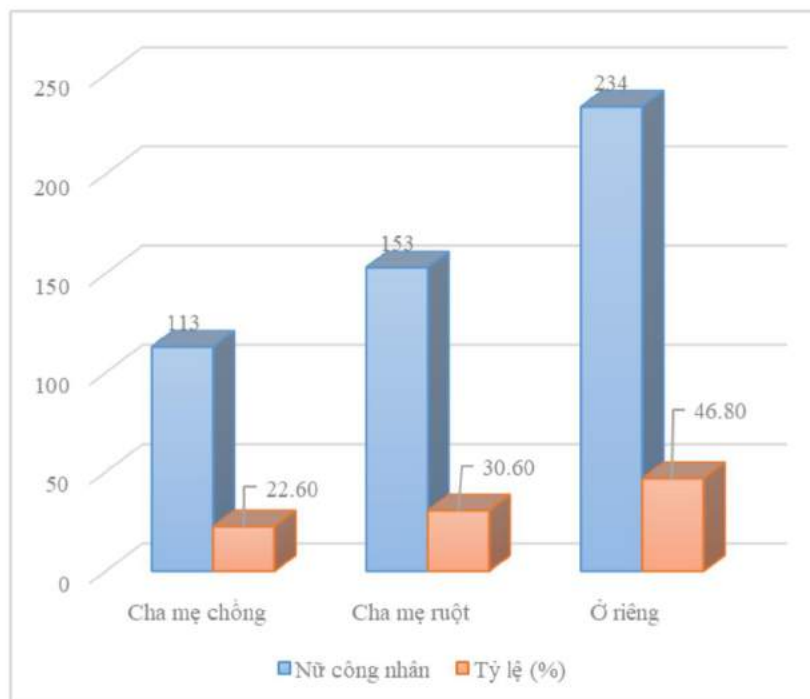
Ngoài ra, qua trao đổi trực tiếp với một số chủ nhà trọ tại Khu công nghiệp Bình Minh và Khu công nghiệp Hòa Phú, hầu hết đều cho biết gia đình nữ công nhân đều giáo dục con của mình rất tốt, các cháu rất ngoan, học giỏi, các cháu sống chung trong khu trọ thường không làm ảnh hưởng đến các phòng khác, được mọi người yêu thương. Theo anh L.Q.T, chủ nhà trọ tại Khu công nghiệp Hòa Phú: *“Những gia đình nữ công nhân tại nhà trọ của anh rất quan tâm đến việc giáo dục con của mình, các cháu trong nhà trọ rất ngoan khi gặp anh và các cô chú khác đều biết chào hỏi, ngoài ra các cháu học năm nào cũng có giấy khen của nhà trường”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.3a]. Tương tự các chủ nhà trọ khác tại khu vực này cho biết việc giáo dục con của các gia đình nữ công nhân ở đây rất tốt. Các cháu rất ngoan, luôn biết nghe lời người lớn, chăm học, chăm làm. Ông N.V.P, chủ nhà trọ tại khu vực Phước Yên gần Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết thêm: *“Gia đình nữ công sống tại nhà trọ rất quan tâm và học hỏi cách giáo dục con mình, các em thường tìm các trường, thầy/cô dạy giỏi để gửi con mình theo học. Các gia đình đều quan tâm đến việc dạy đạo đức cho con mình, chủ yếu phải biết lễ phép với người lớn”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.3b].

Có thể hình dung, văn hoá giáo dục con cái trong gia đình nữ công nhân hình thành theo chuỗi giá trị từ việc tạo điều kiện tốt nhất để con cái được học tập đến định hướng nội dung cần ưu tiên giáo dục, đây là cũng là nét văn hoá truyền thống có nhiều điểm tương đồng trong giáo dục con cái của gia đình người Việt. Điều đó cho thấy, việc giáo dục con cái phát triển đầy đủ và hợp lý về thể lực, trí lực đạo đức là một trong những nhiệm vụ quan trọng của việc xây dựng gia đình văn hóa, đây là trách nhiệm của toàn xã hội, nhưng trên hết vẫn là các bậc cha mẹ giữ vai trò quan trọng tác động trực tiếp nhất, còn xã hội giữ vai trò định hướng, thúc đẩy giáo dục gia đình phát triển, đúng như khẩu hiệu của Chủ tịch Hồ Chí Minh: Giáo dục trong nhà trường dù

tốt mấy nhưng thiếu giáo dục trong gia đình và ngoài xã hội thì kết quả cũng không hoàn toàn.

3.1.2. Văn hóa chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ

Phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ cũng là một nét văn hóa của người Việt và gia đình Việt. Theo truyền thống con, cháu có nghĩa vụ chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ của mình. Trong chuyên đề này, NCS tiến hành khảo sát một số nội dung liên quan đến việc chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ trong gia đình nữ công nhân.



Hình 3.2 Kỳ vọng về cuộc sống hôn nhân

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Kết quả khảo sát quan điểm nữ công nhân về mong muốn cuộc sống vợ chồng sau khi lập gia đình ở 3 lựa chọn: sống chung với cha mẹ chồng hay cha mẹ ruột hoặc sống riêng, đa số nữ công nhân đều muốn có cuộc sống riêng sau khi lập gia đình để vợ chồng trẻ có không gian riêng tư, được tự lập và tự quyết định cuộc sống, không phải phụ thuộc vào cha mẹ (chiếm tỷ lệ 46,8% lựa chọn). đây cũng là xu hướng và nét văn hóa đặc trưng của gia đình trẻ hiện nay. Xu hướng này phù hợp với gia đình công nhân vì phải đi làm xa nhà tại các khu công nghiệp.

Tuy nhiên, vẫn còn tỷ lệ khá cao nữ công nhân mong muốn sống chung cha mẹ sau khi kết hôn, trong đó tỷ lệ nữ công nhân mong muốn được sống với cha mẹ ruột chiếm tỷ lệ cao hơn là 30,6% và cha mẹ chồng với tỷ lệ thấp hơn là 22,6%, theo họ, việc sống chung trong đại gia đình tuy hơi gò bó, thiếu tự do, thoải mái, nhưng bù lại

các thành viên trong gia đình có điều kiện chăm sóc lẫn nhau, chia sẻ những khó khăn trong cuộc sống, con cái của họ cũng được ông/bà, cha/mẹ chăm sóc, dạy dỗ chu đáo hơn, những đứa trẻ sẽ sống có nền nếp hơn, tình cảm gia đình cũng theo đó mà gắn bó bền chặt hơn. Đây chính là nét văn hóa truyền thống xưa nay của người Việt và gia đình Việt. Hiện nay, các gia đình ở Việt Nam thường ít con nên khi lập gia đình, con cái thường sống chung với cha/mẹ để tiện việc chăm sóc, phụng dưỡng. Tuy nhiên, trường hợp này chỉ phù hợp với các gia đình công nhân sinh sống gần khu công nghiệp.

Về hình thức chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ, kết quả khảo sát cũng nhận được những phản hồi rất thẳng thắn của nữ công nhân về hai quan niệm, đó là phải kết hợp giữa chăm sóc sức khỏe, tinh thần và luôn làm cho ông/bà, cha/mẹ vui lòng, đây còn là yếu tố quan trọng giúp nâng cao chất lượng cuộc sống, duy trì cuộc sống vui vẻ, lạc quan, khỏe mạnh cho ông/bà, cha/mẹ, để họ tiếp tục là chỗ dựa tinh thần vững chắc cho các thế hệ con cháu trong gia đình. Chị L.T.T, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: *“Sức khỏe tinh thần của ông bà, cha mẹ là liều thuốc dinh dưỡng hữu ích nhất, là phương thức chăm sóc tuyệt vời nhất đối với ông bà, cha mẹ mình, chứ không cần đến những món quà vật chất, xa xỉ, tốn kém. Do đó, vợ chồng tôi dù rất bận rộn với công việc ca kíp vẫn thường xuyên dành thời gian quan tâm, hỏi han, về chăm sóc sức khỏe, thể hiện tình yêu thương, lòng thành kính đến ông, bà, cha mẹ”*[trích biên bản phỏng vấn 6.1x]. Chị N.T.Y.N, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ thêm: *“Cùng với những hành động cụ thể chăm sóc ông bà, cha mẹ về vật chất và tinh thần, con cháu có việc làm ổn định, có thu nhập để trang trải cho cuộc sống gia đình nhỏ của mình thì niềm an ủi nhất đối với ông bà, cha mẹ khi về già là con cháu biết vâng lời, ngoan hiền, hiếu thảo, biết thương yêu nhau. Do đó, vợ chồng tôi và các anh chị em trong gia đình luôn dặn dò, nhắc nhở nhau phải tương thân, tương ái, yêu thương giúp đỡ nhau cùng vươn lên trong cuộc sống để không làm phiền lòng ông bà, cha mẹ, đó còn là cách báo hiếu xứng đáng nhất đối với các bậc sinh thành của mình”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1u].

Về những việc làm cụ thể và mức độ chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ, nhiều nữ công nhân bày tỏ họ thường xuyên thăm hỏi ông/bà/cha/mẹ qua điện thoại với 304 ý kiến, chiếm tỷ lệ 60,80%, bên cạnh đó cũng có số lượt lớn nữ công nhân (317 người, chiếm tỷ lệ 63,40%) trực tiếp thăm hỏi dưỡng ông/bà, cha/mẹ.

Bảng 3.2 Công việc phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ

Stt	Công việc	Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Thăm hỏi ông/bà, cha/mẹ qua điện thoại	<i>Rất ít</i>	17	3,40
		<i>Thỉnh thoảng</i>	179	35,80
		<i>Thường xuyên</i>	304	60,80
2	Thăm hỏi ông/bà, cha/mẹ trực tiếp	<i>Rất ít</i>	26	5,20
		<i>Thỉnh thoảng</i>	157	31,40
		<i>Thường xuyên</i>	317	63,40
3	Tặng quà, thức ăn, thức uống, đồ dùng cần thiết cho ông/bà, cha/mẹ	<i>Rất ít</i>	38	7,60
		<i>Thỉnh thoảng</i>	164	32,80
		<i>Thường xuyên</i>	298	59,60
4	Quan tâm trò chuyện, theo dõi chăm sóc bữa ăn, giấc ngủ cho ông/bà, cha/mẹ	<i>Rất ít</i>	49	9,80
		<i>Thỉnh thoảng</i>	171	34,20
		<i>Thường xuyên</i>	280	56,00
5	Quan tâm chăm sóc sức khỏe cho ông/bà, cha/mẹ	<i>Rất ít</i>	42	8,40
		<i>Thỉnh thoảng</i>	171	34,20
		<i>Thường xuyên</i>	287	57,40
6	Giúp đỡ ông/bà, cha/mẹ khi cần	<i>Rất ít</i>	39	8,0
		<i>Thỉnh thoảng</i>	161	32,20
		<i>Thường xuyên</i>	299	59,80
7	Tổ chức cho ông/bà, cha/mẹ đi chơi	<i>Rất ít</i>	280	56,00
		<i>Thỉnh thoảng</i>	163	32,60
		<i>Thường xuyên</i>	57	11,40

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Theo chị N.T.H, công nhân KCN Hòa Phú: “Hai vợ chồng thường xuyên giáo dục con em mình phải luôn hiếu thuận với ông, bà, cha, mẹ của mình. Đồng thời hai anh chị thường xuyên thăm hỏi, hiếu thuận với cha mẹ hai bên gia đình như: chạy về nhà thăm mỗi khi có thời gian rảnh, mua quà, các loại thức ăn có lợi sức khỏe....”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1k].

Kết quả phỏng vấn sâu một số chủ nhà trọ nơi có gia đình các nữ công nhân đang ở trọ cũng cho thấy “Nữ công nhân rất hiếu thuận với cha mẹ ruột cũng như cha

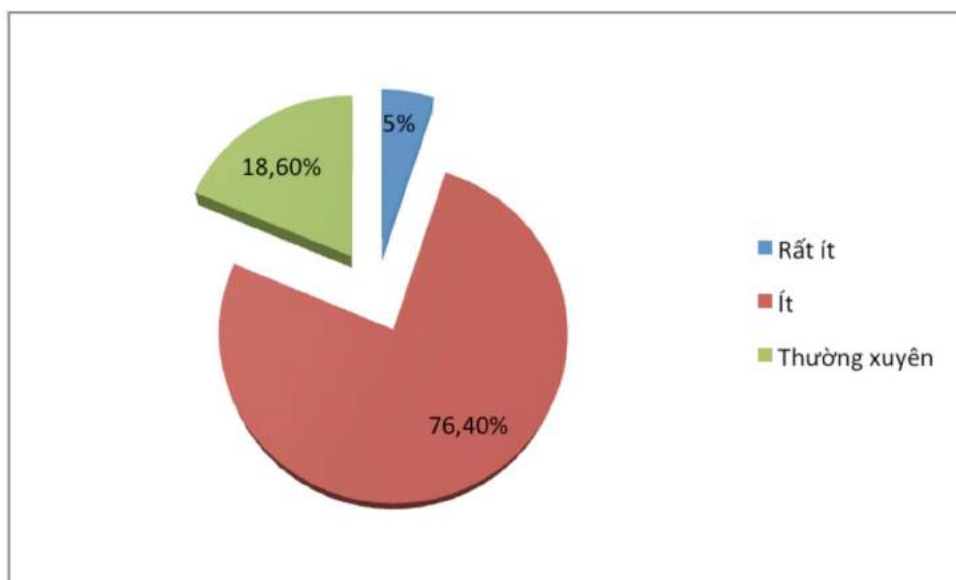
mẹ chồng vì qua quan sát tui thấy nữ công nhân vẫn thường thăm hỏi cũng như gửi quà cho cha mẹ ở quê”, ông N.V.P, chủ nhà trọ tại xã Phước Yên cho biết. Hay “Gia đình của nữ công nhân thường xuyên về quê thăm cha mẹ, có gia đình còn đưa cho mẹ mình lên sống chung cho tiện bề chăm sóc, những lúc cha mẹ bị đau ốm thì các nữ công nhân vẫn sẵn sàng về chăm sóc, phụng dưỡng”[trích biên bản phỏng vấn số 6.3a].

Các chủ nhà trọ ở Khu công nghiệp Bình Minh cũng cho rằng: Hầu hết gia đình nữ công nhân có sự hiếu thuận nhất định với cha mẹ ruột cũng như cha mẹ chồng của mình. Nữ công nhân thường xuyên thăm hỏi và chăm sóc cha mẹ, xem đó vừa là trách nhiệm, vừa là tình cảm, là sự hiếu đáp của con cái đối với cha mẹ lúc về già. Đó là nét văn hóa truyền thống của các thế hệ phụ nữ Việt Nam [tổng hợp biên bản phỏng vấn 6.3].

Kết quả khảo sát cũng cho thấy nét đặc trưng trong gia đình nữ công nhân được thể hiện qua nhiều mặt từ việc xây dựng, duy trì, vun đắp tình cảm gia đình, tình yêu đôi lứa đến việc phát huy vai trò, trách nhiệm của từng thành viên trong dung hòa các mối quan hệ họ hàng, thân tộc và tham gia giải quyết xung đột, bất đồng trong gia đình...

Một trong các hình thức thể hiện rõ nét sự gắn kết quan hệ tình cảm trong gia đình hiện nay đó chính là việc sum vầy bên bữa cơm gia đình, bữa cơm gia đình được xem như một nét văn hóa trong gia đình nữ công nhân nói riêng và gia đình Việt Nam. Phần lớn nữ công nhân khi được hỏi đều đánh giá cao ý nghĩa gắn kết giữa các thành viên trong bữa cơm tại gia đình, theo họ việc nấu cơm, bày biện món ăn, cùng nhau ăn cơm sau những giờ làm việc vất vả đã giúp cho mỗi thành viên trong gia đình thể hiện bày tỏ tình cảm, thể hiện tình yêu thương, có điều kiện chia sẻ, tâm sự, chăm sóc cho nhau, dạy dỗ con cái, động viên ông bà, cha mẹ, từ đó củng cố tinh thần, duy trì mối quan hệ tình cảm trong những gia đình công nhân.

Tần suất họp mặt gia đình và dùm cơm chung của gia đình, được tổng hợp qua kết quả khảo sát như sau:



Hình 3.3 Tần suất họp mặt gia đình

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Biểu đồ 2.7 cho thấy, do đặc thù môi trường công việc của công nhân thường thời gian kéo dài, có khi tăng ca phải ở lại công ty nên việc họp mặt gia đình chủ yếu vào ban đêm, 18,6% nữ công nhân thường xuyên có điều kiện họp mặt gia đình, còn lại có đến 81,4% nữ công nhân cho rằng họ ít và rất ít có thời gian họp mặt bên gia đình. Nhiều chị/em công nhân cho biết, vợ chồng, con cái ở chung nhà trọ mà có khi cả tuần hoặc nửa tháng không có bữa cơm chung, do giờ giấc làm việc, tăng ca lệch nhau, buổi chiều người chồng/vợ tan làm về thì vợ/chồng phải ở lại công ty tăng ca tới đêm, nên mỗi người về nhà tự ăn uống, nghỉ ngơi. Việc ít có thời gian gặp mặt, trò chuyện và ăn chung bữa cơm gia đình cũng là một trong những điều thiệt thòi, trống vắng và phải miễn cưỡng chấp nhận trong cuộc sống của các gia đình công nhân, vì giữa vợ với chồng, cha mẹ và con cái ít có cơ hội chia sẻ niềm vui, nỗi buồn với nhau, sẽ dần tạo nên những khoảng cách xa lạ giữa chính những người trong gia đình. Áp lực công việc dẫn đến sự mệt mỏi, tạo ra tâm lý chán nản cũng là một trong những nguyên nhân giảm sút các bữa cơm gia đình, ảnh hưởng đến tình cảm và sức khỏe của từng thành viên trong gia đình.

Do đó, như nhiều nữ công nhân đã khẳng định ở trên, bữa cơm gia đình rất được chú trọng, qua khảo sát có tới 61,2% cho rằng nên có bữa cơm gia đình thường xuyên, vì trong bữa cơm gia đình tạo cho các thành viên trong gia đình cảm thấy đầy ý nghĩa hơn, hiểu nhau hơn và làm cho gia đình hạnh phúc hơn, nhất là đối với các cặp vợ chồng công nhân trong cảnh ở trọ nơi xa lạ không phải quê hương mình, mệt mỏi áp

lực vì công việc, lại không được gần người thân (ông bà nội ngoại, con cái...) của mình, thì sự gắn kết quan trọng nhất với người vợ, người chồng của mình là sự chia sẻ, động viên, thăm hỏi nhau qua những bữa cơm gia đình ấm áp.

Bảng 3.3 Tần suất dùng cơm cùng gia đình

Họp mặt	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
Rất ít	10	2,0
Ít	184	36,8
Thường xuyên	306	61,2
Tổng	500	100

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Tuy nhiên, thực tế khảo sát cũng cho thấy, do điều kiện kinh tế gia đình, sự chi phối thời gian lao động và đặc thù nghề nghiệp khác nhau của các thành viên trong gia đình nên không ít gia đình nữ công nhân khó duy trì bữa cơm gia đình thường xuyên, do làm việc theo ca, kíp khác nhau, thời gian tăng ca ngày càng nhiều nên tỷ lệ vợ chồng nữ công nhân vắng mặt trong các bữa cơm đại gia đình ngày càng nhiều, tất yếu dẫn đến tình trạng bữa cơm đại gia đình trở nên tẻ nhạt, thiếu vắng, nữ công nhân đi sớm về muộn ít có điều kiện nắm bắt tâm tư, tình cảm, động viên chăm sóc các thành viên trong gia đình, giáo dục con cái, điều này cũng làm ảnh hưởng không nhỏ đến việc vun đắp tình cảm, dung hòa các mối quan hệ ứng xử trong gia đình, cho thấy cần thiết phải có sự điều tiết phù hợp để phát huy những giá trị văn hóa tốt đẹp trong gia đình nữ công nhân.

Ngoài ra, có điểm khác biệt dễ nhận thấy so với các gia đình nông thôn truyền thống, vào dịp lễ, tết, sinh nhật, 8/3, 20/10, Valentine... cũng là thời điểm để các cặp vợ chồng công nhân thể hiện sự quan tâm nhau hơn, tùy vào khả năng kinh tế mà họ dành cho nhau những phần quà, những bữa cơm đầm ấm để kỷ niệm những ngày đặc biệt trong năm, trong hôn nhân, điều này cũng đánh dấu những thay đổi tích cực trong đời sống văn hóa gia đình nữ công nhân. Chính sự quan tâm nhau bằng những món quà, hành động, cử chỉ nhỏ này sẽ giúp cuộc sống gia đình của các nữ công nhân thêm gắn kết, để mỗi người có thêm niềm vui, động lực vượt qua khó khăn, mệt mỏi, áp lực, phấn đấu vì mục tiêu chung trong cuộc sống gia đình.

Theo vợ chồng của Chị N.T.H (quê tại An Giang). công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: *“Việc gia đình sống vui vẻ đầm ấm, hạnh phúc suốt mười mấy năm*

nay là do gia đình chị luôn cư xử đúng mực, công bằng, cuộc sống hàng ngày, bố mẹ phải là trung tâm đoàn kết, từ nhiều năm nay, gia đình giữ truyền thống tổ chức sinh nhật cho các thành viên, những bữa ăn có đông đủ gia đình là dịp để mỗi người bày tỏ niềm vui, nỗi buồn trong cuộc sống” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1k].

Ngoài ra, vai trò của nữ công nhân trong mối quan hệ gia đình cũng đã được NCS khảo sát và đề cập trong chuyên đề với những kết quả thể hiện tại Bảng 2.7 đã cho thấy có 297 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 59,40% trong 500 nữ công nhân được khảo sát cho rằng cả hai vợ chồng đều phải có trách nhiệm trong các mối quan hệ gia đình; có 142 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 28,40% cho rằng người chồng sẽ chịu trách nhiệm với mọi quan hệ của gia đình; còn lại 61 nữ công nhân, chiếm tỷ lệ 12,20% cho rằng người vợ chịu trách nhiệm về các mối quan hệ trong gia đình.

Bảng 3.4 Chủ thể duy trì, phát triển các mối quan hệ trong gia đình

Phát biểu	Đơn vị	Vợ	Chồng	Cả hai
Trong gia đình của Chị ai là người chịu trách nhiệm chính trong mọi quan hệ gia đình.	<i>Người</i>	61	142	297
	<i>Tỷ lệ</i>	12,20	28,40	59,40
Trong gia đình của Chị ai là người quyết định và hoà giải xung đột.	<i>Người</i>	54	108	338
	<i>Tỷ lệ</i>	10,80	21,60	67,60

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Trao đổi trực tiếp với chị T.T.T.L, công nhân khu công nghiệp Bình Minh cho biết: *“Tuy ở trọ gần khu công nghiệp để tiện cho việc đi lại nhưng vợ chồng tôi đều quan tâm và tranh thủ thời gian để thăm hỏi, chăm sóc cha mẹ cả hai bên ở quê, chúng tôi thống nhất quan điểm việc báo hiếu cho cha mẹ là việc con cái phải làm và không phân biệt dâu, rể, hễ ai có thời gian rảnh rỗi trước, ai sắp xếp được thời gian phù hợp thì phải ra sức thực hiện nghĩa vụ của con cái đối với cha mẹ, họ hàng, thân tộc, chứ không câu nệ”.*

Anh T.T.T, công nhân khu công nghiệp Bình Minh cho biết thêm: *“Nhà tôi ở huyện Tam Bình, vợ chồng đều đi làm công nhân ở khu công nghiệp Bình Minh, việc đi lại thuận tiện nên chúng tôi đi về trong ngày, một phần tiết kiệm chi phí thuê nhà trọ, mặt khác đi về thì sẽ có điều kiện chăm sóc gia đình, ông bà, cha mẹ và các con”.* Khi được hỏi giữa 2 vợ chồng thì ai là người thường xuyên thực hiện nhiệm vụ thăm viếng, chăm sóc ông bà, cha mẹ? Anh T. cho biết: *“Vợ tôi là người chịu trách nhiệm*

chính trong việc này, nguyên do là vợ tôi rất vén khéo, ứng xử tinh tế, được gia đình hai bên tin cậy, nên mối quan hệ được duy trì ngày càng tốt đẹp hơn” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1w].

Riêng chị T.T.K.T, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú thì cho rằng: *“Do vợ chồng ở trọ xa nhà, chị lại sức khỏe kém, con còn nhỏ nên hầu hết việc tới lui, thăm viếng, đám tiệc của họ hàng, thân tộc cũng như thăm nom, chăm sóc ông bà, cha mẹ hai bên đều do chồng chị thực hiện, nói như thế không có nghĩa là chị không quan tâm đến việc duy trì các mối quan hệ với họ hàng, thân tộc mà chị luôn ủng hộ các đề xuất của chồng về sử dụng các chi phí của gia đình để thực hiện việc báo hiếu cho cha mẹ hai bên, riêng chị, tuy không có điều kiện thăm viếng thường xuyên, trực tiếp nhưng vẫn dành nhiều thời gian để thăm hỏi, động viên, duy trì tình cảm gia đình qua điện thoại” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1t].*

Chị H.N.N, công nhân khu công nghiệp Bình Minh cho biết: *“Vợ chồng chị quê ở huyện Tiểu Cần tỉnh Trà Vinh. Vợ chồng chị đã có thỏa thuận với nhau, mỗi khi hai bên nội, ngoại có đám tiệc thì vợ hoặc chồng, hoặc cả hai vợ chồng cần phải sắp xếp công việc để về dự. Vợ chồng đều phải có trách nhiệm dạy dỗ đưa con gái đang học lớp 8, quan tâm việc học hành, quan hệ bạn bè của con, trong đó chị phải quan tâm, chi sẻ với con gái nhiều hơn vì con đang tuổi dậy thì, có những thay đổi về tâm sinh lý” [trích biên bản phỏng vấn số 6.1v].*

Ngoài ra, khảo sát thực tế cũng cho thấy hiện nay đa số các ông bà không thiếu thốn về mặt kinh tế, ít đòi hỏi con cháu về vật chất song việc quà biếu của các gia đình công nhân trẻ dành cho cha mẹ của mình vẫn được duy trì và thường ít phân biệt cha mẹ đẻ với cha mẹ vợ/chồng, đây là nét văn hóa khá khác biệt so với gia đình truyền thống, việc tặng quà, thức ăn, thức uống, đồ dùng cần thiết và giúp đỡ ông/bà, cha/mẹ khi cần đã có số lượng nữ công nhân thực hiện ở mức độ thường xuyên là 298 người, chiếm tỷ lệ 59%. Các công việc quan tâm trò chuyện, theo dõi chăm sóc bữa ăn, giấc ngủ cho và quan tâm chăm sóc sức khỏe cho ông/bà, cha/mẹ cũng có số lượng nữ công nhân thực hiện ở mức độ thường xuyên lần lượt là 280 người, chiếm tỷ lệ 56% và 287 người, chiếm tỷ lệ 57,40%.

Riêng đối với công việc tổ chức cho ông/bà, cha/mẹ đi chơi được thực hiện rất ít với số lượng nữ công nhân chọn là 280 người, chiếm tỷ lệ 56,00%. Nguyên nhân chính được các chị đề cập đến là do không có đủ quỹ thời gian, do điều kiện kinh tế và do cả

vấn đề tuổi tác, các ông bà ít có nhu cầu này mà đối với người cao tuổi, việc chăm sóc, quan tâm đến đời sống tinh thần là quan trọng.

Chia sẻ về vấn đề này, chị N.T.M.D, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh cho biết: *“Quê chị ở Đồng Tháp nên lâu lâu mới có dịp đưa các cháu về thăm ông, bà, cha, mẹ ở quê, tuy nhiên gia đình hằng ngày gia đình chị vẫn hỏi thăm ông bà gọi điện trực tiếp, gọi Zalo về hỏi thăm. Bên cạnh đó cũng thường xuyên gửi quà về quê cho ông, bà, cha, mẹ của mình”*. Khi được hỏi thêm về việc cung cấp tài chính về quê không, thì chị D. cho biết *“Chị không cần phải gửi tiền về quê mà chỉ thỉnh thoảng có dịp thì cho tiền cha mẹ hai bên”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1j].

Ngược lại hoàn cảnh của chị N.T.M.D, chị T.H.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú, quê tận huyện Tịnh Biên, An Giang do gia đình nghèo nên đã rời quê đến Vĩnh Long làm công nhân, mặc dù đã kết hôn và có một bé gái tuy nhiên vẫn phải thường xuyên gửi tiền về quê để phụ giúp gia đình.

Ngoài ra, có một số ít gia đình nữ công nhân còn mang cả cha, mẹ mình đến ở cùng phòng trọ để tiện bề chăm sóc. Cụ thể như gia đình của chị T.T.K.T (quê ở Tân Hiệp, Kiên Giang), công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú. Khi chúng tôi đi tới phòng trọ của chị đang sống, với diện tích khoảng hơn 40 m² có tới 5 người cùng sinh sống bao gồm vợ chồng chị, cha mẹ của chị và đứa con gái 4 tuổi của chị. Khi được hỏi tới hoàn cảnh cũng như việc cha mẹ sống chung với hai vợ chồng chị, chị T.T.K.T cho biết: *“Do chị là con một của nhà, cha mẹ lớn tuổi và ở quê không có công việc ổn định nên chị và chồng chị quyết định đưa cha mẹ chị lên sống cùng với chị”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1t]. Đây cũng là một kiểu gia đình, một nét văn hóa của gia đình nữ công nhân sống tại các khu công nghiệp của tỉnh Vĩnh Long.

Nhìn chung, đa phần nữ công nhân đều mong muốn được chăm sóc ông/bà, cha/mẹ của mình. Tuy nhiên tùy theo từng hoàn cảnh cụ thể của từng gia đình của mỗi chị em mà gia đình nữ công nhân có những cách chăm sóc, hiếu thuận với cha mẹ của mình khác nhau. Có nhiều chị rất mong muốn được ở gần cha mẹ mình để chăm sóc, nhưng do hoàn cảnh khó khăn mà không thể ở gần cha mẹ của mình để chăm sóc cho cha mẹ mình, nhưng vẫn luôn nhớ và thường xuyên thăm hỏi cha mẹ của mình, đại bộ phận gia đình nữ công nhân, đạo hiếu luôn được giữ gìn và phát huy; con cháu kính trọng, thương yêu, biết ơn cha mẹ, lòng biết ơn đó được thể hiện qua hành động của con cháu chăm sóc, giúp đỡ chu đáo cha mẹ khi tuổi già, mẫn chiều, xế bóng, ốm đau,

bệnh hoạn, đây cũng chính là nét hiếu thuận của người phụ nữ Việt Nam được nhiều gia đình lưu giữ cùng với các giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp khác của dân tộc.

Về văn hóa ứng xử giữa ông/bà, cha/mẹ đối với con cháu, trong mỗi gia đình có thể khác nhau, tạo nên nét văn hóa đặc trưng trong mỗi gia đình. Kết quả khảo sát về vấn đề này đã cho thấy tỷ lệ ông/bà, cha/mẹ luôn lắng nghe ý kiến của con cháu chiếm khá cao 88,2%, số nữ công nhân không đồng ý với quan điểm này là 4,4% và không ý kiến là 7,4%, cho thấy có sự thay đổi khá rõ nét về mức độ dân chủ, bình đẳng trong việc đưa ra và tiếp nhận thông tin giữa thế hệ trong gia đình nữ công nhân. Kết quả đó cũng có sự tương đồng về tỷ lệ 85,4% nữ công nhân được khảo sát đồng tình với nội dung ông/bà, cha/mẹ luôn đối xử công bằng giữa các con cháu, trong khi có tỷ lệ nữ công nhân không đồng ý với nội dung này là 5% và 9,6% nữ công nhân không ý kiến.

Bảng 3.5 Ứng xử của ông/bà, cha/mẹ đối với con cháu

Stt	Phát biểu	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý
1	Ông/bà, cha/mẹ luôn lắng nghe ý kiến của con cháu	4,4	7,4	88,2
2	Ông/bà, cha/mẹ luôn đối xử công bằng giữa các con cháu	5,0	9,6	85,4
3	Ông/bà, cha/mẹ là những người hình thành văn hoá gia đình cho con cái.	5,8	8,2	86,0
4	Ông/bà, cha/mẹ có trách nhiệm hòa giải các mâu thuẫn của con cháu.	11,8	4,6	83,6
5	Ông/bà, cha/mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình giữ gìn truyền thống dòng họ, gia đình.	8,8	4,2	87,0
6	Ông/bà, cha/mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình xây dựng văn hóa gia đình của mình.	5,4	8,4	86,2

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Ngoài ra, khi bày tỏ quan điểm ông/bà, cha/mẹ là những người hình thành văn hóa gia đình cho con cái, có tỷ lệ không đồng ý từ các nữ công nhân là 5,8%, mức độ không ý kiến là 8,2% và đồng ý là 86,0%, với tỷ lệ đồng ý chiếm ưu thế đã khẳng định ông/bà, cha/mẹ chính là những người đóng vai trò chủ yếu trong hình thành văn hóa gia đình nữ công nhân. Theo chị T.T.T.L, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh: “Trong gia đình tôi, ông/bà, cha/mẹ không chỉ là người thực hành là còn là người trao truyền các khuôn mẫu, chuẩn mực ứng xử, đồng thời là người nêu gương

về văn hóa ứng xử cho các thế hệ con, cháu trong gia đình”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1g]. Còn chị N.T.H, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh: “*Những lời răn dạy, chỉ bảo của ông/bà trong gia đình tôi đã thấm vào tâm trí, thành tâm niệm giúp tôi biết cách ứng xử với thế giới xung quanh khi đến tuổi trưởng thành, tham gia lao động, tham gia các hoạt động xã hội và lập gia đình riêng*”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1i].

Mối quan hệ giữa mẹ chồng và nàng dâu là vấn đề muôn thuở, được nhiều người nhắc đến. Tiếp cận ở một góc độ khác, vấn đề mâu thuẫn trong các gia đình nữ công nhân là việc khó tránh khỏi trước những tác động của cuộc sống do nhiều nguyên nhân. Và cách thức giải quyết khi có mâu thuẫn phát sinh thường được nữ công nhân hướng đến để nhanh chóng dung hòa các mối quan hệ chính là ông/bà, cha/mẹ, với 83,6% nữ công nhân đồng ý quan điểm ông/bà, cha/mẹ giữ trách nhiệm chính trong hòa giải các mâu thuẫn của con cháu; tỷ lệ không đồng ý từ các nữ công nhân là 11,8% và không ý kiến là 4,6% nữ công nhân.

Ngoài ra, các quan niệm ông/bà, cha/mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình gìn giữ truyền thống dòng họ, gia đình, có tỷ lệ không đồng ý từ các nữ công nhân là 8,8%, mức độ không ý kiến là 4,3% và đồng ý là 87,0%. Ông/bà, cha/mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình xây dựng văn hóa gia đình có tỷ lệ không đồng ý từ các nữ công nhân là 5,4%, mức độ không ý kiến là 8,4% và đồng ý là 86,2% cũng là những nội dung thể hiện nét văn hóa đặc trưng trong gia đình nữ công nhân.

Theo chia sẻ của chị L.T.T, công nhân khu công nghiệp Hòa phú: “*Ông bà ngoại của chị luôn dành thời gian rảnh rỗi để ôn lại truyền thống của gia đình, dòng họ, nhắc nhở khuyên nhủ, động viên con sống hòa thuận, biết thông cảm, chia sẻ, nâng đỡ nhau giữa các thế hệ; chia sẻ những điều hay để cùng nhau phát huy, phát triển; chia sẻ những điều dở để cùng nhau khắc phục*”[trích biên bản phỏng vấn 6.1x]. Còn Bà N.T.T (85 tuổi, bà nội của chị H.N.T, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú) thì chia sẻ: “*Mình là người đi trước, mình có nhiều kinh nghiệm cuộc sống hơn nên phải nhắc nhở con cháu biết phát huy những giá trị tốt đẹp của gia Phong, mạnh dạn xóa bỏ những phong tục lạc hậu, cổ hủ, phong kiến để cuộc sống của con cháu sau này văn hóa, văn minh hơn và mình muốn con cháu noi gương thì mình phải gương mẫu để con cháu học hỏi, làm theo*”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1b]. Người nữ công nhân, nói cách khác là con dâu sẽ đóng vai trò then chốt trong duy trì các mối quan hệ

trong gia đình. Nếu người con dâu khéo léo, dung hòa các mối quan hệ thì gia đình sẽ hạnh phúc.

Về văn hóa thờ cúng tổ tiên, tiếp nối các giá trị truyền thống tốt đẹp của người Việt trong buổi đầu khai phá vùng đất Tây Nam Bộ phải đối mặt với muôn vàn khó khăn hiểm trở, văn hóa thờ cúng tổ tiên được gia đình nữ công nhân xác định là chỗ dựa tinh thần đầu tiên, chính là niềm tin vào tổ tiên, ông bà luôn độ trì, dõi theo, phù hộ cho con cháu vượt qua khó khăn, phát triển cuộc sống gia đình; tín ngưỡng thờ cúng gia tiên trong gia đình nữ công nhân được duy trì và tiếp nối, thể hiện sự tri ân, lòng hiếu thảo của con cháu đối với những người có công sinh thành, nuôi dưỡng và thể hiện những giá trị đạo đức quý báu của con người Việt Nam mà còn là biểu hiện của đạo lý dân tộc, đạo lý “uống nước nhớ nguồn” đối với những người đã khuất.

Việc thờ cúng tổ tiên trong gia đình nữ công nhân được tiến hành ở hai bối cảnh khác nhau: đối với những gia đình đang thuê trọ, diện tích nơi ở chật hẹp, tạm thời trong thời gian làm công nhân thì hầu như không lập bàn thờ tổ tiên và tổ chức các nghi lễ cúng giỗ tại đây, tuy nhiên qua quan sát thực tế vẫn có một số gia đình nữ công nhân ở tuổi trung niên, dù điều kiện nhà thuê trọ chật hẹp, họ vẫn dành một không gian riêng, trang trọng nhất cho việc lập bàn thờ tổ tiên, việc cúng lễ của gia đình vẫn được quan tâm nhưng ở các mức độ khác nhau, riêng việc cúng giỗ gia tiên, vì không gian chật hẹp nên khi làm cỗ giỗ tại nhà, các gia đình này cũng chỉ có thể mời rất ít bạn bè mà chủ yếu là anh em ruột thịt, các thành viên trong gia đình và ít mời bạn bè, xu hướng cúng giỗ đơn giản hoặc đặt thức ăn mang đến thường được các gia đình này hướng tới.

Đối với gia đình nữ công nhân có nhà riêng thực thụ hoặc đang sống cùng cha/me, ông/bà thường thực hiện việc cúng lễ trong những dịp giỗ gia tiên, tết Nguyên đán, cúng giao thừa, các ngày rằm, tết Đoan Ngọ, cúng căn cho con cái... Điều đó cho thấy các quan niệm cổ truyền vẫn được gia đình nữ công nhân lưu giữ, theo nhiều nữ công nhân thì yếu tố tâm linh, hoạt động cúng bái vừa có thể làm an lòng, vừa mang tính kết nối, quy tụ và củng cố mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình, giữa gia đình với dòng tộc và cộng đồng dân cư nơi họ đang sinh sống.

Và một điều rất dễ nhận thấy qua quan sát tại các hộ gia đình nữ công nhân, đó là việc thờ cúng tổ tiên thường do người phụ nữ trong gia đình đảm trách, hiện nay người phụ nữ không chỉ là người chuẩn bị mọi nghi thức cúng lễ mà còn trực tiếp là

người thấp hương cầu cúng tổ tiên. Kết quả khảo sát thực tế cho thấy sự tham gia của phụ nữ chiếm đa số trong hoạt động nghi lễ trong gia đình, nhất là hoạt động lễ tết, cúng giỗ gia tiên. Điều đó phản ánh một thực tế về sự phát triển tích cực của tiến trình bình đẳng giới, trình độ nhận thức của các thành viên, sự đóng góp ngang bằng về kinh tế, nhiều công việc quan trọng trong gia đình, trong đó có cả hoạt động nghi lễ gia đình đều chuyển dần sang vai trò của người vợ. Tuy nhiên, việc thờ cúng tổ tiên hàng ngày do cha/mẹ đảm nhận, các gia đình công nhân chỉ về nhà phụ giúp vào dịp tết, giỗ chạp. Nhìn chung, trong các hoạt động tâm linh, tín ngưỡng mang tính chất gia đình nữ công nhân, người phụ nữ giữ vai trò quan trọng và các sinh hoạt tôn giáo, tín ngưỡng trong phạm vi gia đình đang phát triển theo hướng tích cực, xóa bỏ dần những hủ tục lạc hậu, hướng tới cuộc sống văn minh trong thời đại mới.

3.1.3. Văn hóa ứng xử với họ hàng, thân tộc

Quan hệ với họ hàng thân thuộc cũng là một trong việc góp phần tạo nên văn hóa cho các gia đình Việt. Để hiểu rõ thêm nét văn hóa này đối với gia đình nữ công nhân, nghiên cứu sinh tiến hành khảo sát 500 nữ công về các nội dung liên quan đến văn hóa gia đình nữ công nhân trong mối quan hệ với họ hàng thân tộc, kết quả thể hiện ở bảng 2.9 cho thấy đa số nữ công nhân cho rằng việc duy trì mối quan hệ quan họ hàng thân tộc sẽ tạo sự đoàn kết mạnh mẽ trong dòng họ, với 230 nữ công nhân đồng ý, chiếm tỷ lệ 46,00%; chỉ có 39 nữ công nhân không đồng ý với quan điểm này, chiếm tỷ lệ 7,80% và 231 nữ công nhân không có ý kiến, chiếm tỷ lệ 46,20%.

Bảng 3.6 Văn hóa quan hệ họ hàng thân tộc

Stt	Công việc	Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Tạo ra sự đoàn kết mạnh mẽ trong dòng họ	<i>Không đồng ý</i>	39	7,80
		<i>Không ý kiến</i>	231	46,20
		<i>Đồng ý</i>	230	46,00
2	Tăng cường bảo vệ lẫn nhau	<i>Không đồng ý</i>	56	11,20
		<i>Không ý kiến</i>	231	46,20
		<i>Đồng ý</i>	213	42,60
3	Giúp đỡ lẫn nhau	<i>Không đồng ý</i>	47	9,40
		<i>Không ý kiến</i>	238	47,60
		<i>Đồng ý</i>	215	43,00

Stt	Công việc	Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
4	Cùng nhau giữ gìn truyền thống dòng họ	<i>Không đồng ý</i>	38	7,60
		<i>Không ý kiến</i>	223	44,60
		<i>Đồng ý</i>	239	47,80
5	Các thành viên trong họ thẳng thắn trao đổi lẫn nhau khi có mâu thuẫn	<i>Không đồng ý</i>	78	15,60
		<i>Không ý kiến</i>	199	39,80
		<i>Đồng ý</i>	223	44,60

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Văn hóa gia đình nữ công nhân trong mối quan hệ với họ hàng thân tộc còn được thể hiện ở việc tăng cường bảo vệ lẫn nhau (mức độ đồng ý là 213 lượt, chiếm tỷ lệ 42,60%), giúp đỡ lẫn nhau (mức độ đồng ý là 238 lượt, chiếm tỷ lệ 43%), cùng nhau giữ gìn truyền thống dòng họ (mức độ đồng ý là 239 lượt, chiếm tỷ lệ 47,80%) và thông qua việc các thành viên trong họ thẳng thắn trao đổi lẫn nhau khi có mâu thuẫn, với số lượng nữ công nhân chọn mức độ đồng ý là 223 lượt, chiếm tỷ lệ 44,60%.

Điều đó cho thấy, việc gắn kết quan hệ với họ hàng thân tộc của gia đình nữ công nhân là một nét văn hoá đặc trưng, tạo ra sự liên kết anh em trong họ hàng, cùng nhau phát triển, giữ vững truyền thống của dòng họ, tạo ra sức mạnh của dòng họ và giảm thiểu các mâu thuẫn trong dòng họ chủ yếu thông việc trao đổi thẳng thắn giữa các thành viên trong dòng họ, tiếp tục giữ gìn và phát huy những giá trị tốt đẹp của văn hóa gia đình truyền thống, hướng đến mục tiêu xây dựng hệ văn hóa gia đình văn minh, tiến bộ, hạnh phúc và có sức lan tỏa cộng đồng mạnh mẽ.

3.2. VĂN HÓA ỨNG XỬ NGOÀI XÃ HỘI

3.2.1. Văn hóa ứng xử với hàng xóm láng giềng và giao lưu tiếp xúc cộng đồng

Mặc dù bối cảnh kinh tế - xã hội hiện nay có nhiều thay đổi, các mối quan hệ với xóm trọ theo xu hướng chuyển từ nếp sống thôn quê truyền thống ra lối sống ở đô thị, không gian sống tuy gần nhau hơn nhưng nên ít gắn kết hơn, do lệch giờ giấc làm việc, công nhân thường xuyên tăng ca, thời gian về xóm trọ hầu hết để ngủ và nghỉ ngơi, nên ít qua lại thăm hỏi nhau theo cách “tối lửa tắt đèn có nhau” như ở nông thôn.

Nhưng có thể nói, đặc điểm nổi bật, tiêu biểu về mối quan hệ cộng đồng của gia đình nữ công nhân vẫn còn giữ được nhiều điểm tương đồng với gia đình Việt nói

chung, đó là sự đoàn kết, tương trợ lẫn nhau. Xuất phát từ từ tính cố kết cộng đồng, điều kiện cư trú gần nhau, điều kiện tự nhiên vùng Đồng bằng sông Cửu Long khá ôn hòa, ít thiên tai địch họa thường xuyên nên tính cố kết của cộng đồng của cư dân vốn đã bền vững lại càng bền vững hơn.

Mối quan hệ giữa các gia đình nữ công nhân với cộng đồng gia đình Việt cùng thôn xóm rất chân thật, mộc mạc, ý thức chấp hành hương ước cộng đồng và các quy định của khu dân cư, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, chính quyền địa phương rất cao, đoàn kết cùng nhau lao động sản xuất, phát triển kinh tế, tăng thu nhập, làm giàu chính đáng. Đặc biệt, với quan niệm “Bà con xa không bằng láng giềng gần, bán anh em xa mua láng giềng gần”, các gia đình nữ công nhân trong cộng đồng gia đình Việt coi nhau như anh em, chia sẻ, đỡ đần nhau khi có hữu sự, “tối lửa tắt đèn có nhau”, các gia đình đều cùng quan tâm trân trọng mối quan hệ với xóm làng.

Chia sẻ về về mối quan hệ cộng đồng, ông H.H.C, Lãnh đạo UBND Thị trấn Long Hồ, huyện Long Hồ cho biết: *“Do điều kiện công việc có nhiều điểm tương đồng, địa bàn cư trú gần nhau, phát huy truyền thống đoàn kết, gắn bó của các thế hệ gia đình Việt Nam, thêm vào đó trong thời gian qua, cấp ủy, chính quyền địa phương thực hiện tốt công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, các sinh hoạt cộng đồng được tổ chức với nhiều hình thức phong phú đa dạng đã góp phần duy trì, phát triển mối quan hệ gắn kết chặt chẽ giữa các gia đình trong khu dân cư lại với nhau”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.8d].

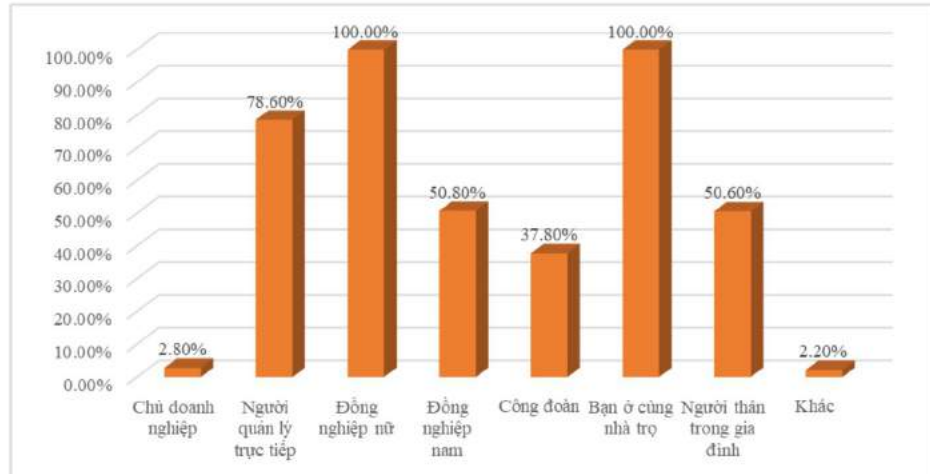
Chị D.T.H, công nhân khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ thêm: *“Các hộ gia đình trong khu dân cư này tuy có đặc điểm công việc khác nhau như hộ gia đình là công chức, công nhân, nông dân, tiểu thương ở chợ... nhưng luôn có sự gắn bó, qua lại thăm hỏi, giúp đỡ nhau thường xuyên, nhất là khi có hộ gia đình trong xóm có hữu sự, đau ốm thì các gia đình khác đều đến động viên, chia sẻ, điều đó cũng cho thấy sự đoàn kết, yêu thương trong cộng đồng, giúp cho các hộ gia đình khó khăn vượt qua trở ngại trong cuộc sống, vươn lên phát triển như mọi hộ gia đình trong xóm”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1a].

Tuy nhiên, ứng cử của gia đình, đặc biệt là các hộ gia đình nữ công nhân với cộng đồng vẫn có những khác biệt so với các thành phần gia đình khác do có những đặc thù riêng về hoạt động lao động sản xuất, điều kiện làm việc của nữ công nhân

theo ca kíp, thời gian công việc làm không trùng nhau, mức sống khác nhau, vì thế việc tham gia các hoạt động của cộng đồng như hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tham gia các sinh hoạt động của đoàn thể, các tiệc hiếu hỉ, ma chay, họp khu dân cư, tổ nhân dân tự quản,... với tần suất thấp hơn so với thành viên các gia đình khác.

Ở một góc độ khác, khi khảo sát về sự tham gia của nữ công nhân đối với các hoạt động cộng đồng cho thấy đang có xu hướng tương tác với các hoạt động giao tiếp, ứng xử với cộng đồng xã hội đang chuyển dần sang vai trò của nữ công nhân, cho thấy vai trò của người phụ nữ nói chung và nữ công nhân nói riêng ngày càng được phát huy và đề cao. Viện dẫn nguyên do của vấn đề này, chị N.T.T.M, lãnh đạo Hội Phụ nữ Thị trấn Long hồ, huyện Long Hồ chia sẻ: *“Cùng với sự phát triển vượt bậc của nền kinh tế, công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ cũng đã được các cấp, các ngành quan tâm thực hiện ngày càng có hiệu quả, nhiều chị em phụ nữ trên địa bàn được tiếp thu những kiến thức, kỹ năng xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc, thêm vào đó, những trang thiết bị tiện nghi sinh hoạt trong gia đình ngày càng hiện đại hơn, chị em đỡ mất thời gian cho công việc nội trợ, giảm bớt sức lao động trong việc nội trợ, chăm sóc con cái, giúp họ có cơ hội tìm việc làm thuận lợi, có thêm nhiều kinh nghiệm, kỹ năng công tác xã hội và tích cực tham gia góp ý vào việc thực hiện các chương trình, mục tiêu thúc đẩy phát triển cộng đồng”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.9b].

Điều này đã giúp đời sống văn hóa tinh thần của nữ công nhân trở nên phong phú và góp phần tạo nên nét văn hóa tốt đẹp trong đời sống nữ công nhân, xóa bỏ những căng thẳng do áp lực mưu sinh.



Hình 3.4 Nhóm người nữ công nhân thường giao tiếp

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Kết quả khảo sát ở Biểu đồ 2.8 cho thấy những người mà nữ công nhân thường giao tiếp trong cuộc sống hằng ngày bao gồm: đồng nghiệp nữ, bạn ở cùng phòng trọ, chiếm tỷ lệ 100% nữ công nhân chọn. Kế đến là giao tiếp với người quản lý trực tiếp với 78,60% nữ công nhân chọn; đồng nghiệp nam và người thân trong gia đình với tỷ lệ lần lượt là 50,80% và 50,6% chọn. Song song đó, Công đoàn của các doanh nghiệp sẽ là thành phần tiếp theo mà nữ công nhân chọn giao tiếp với 37,80% đã chọn. Còn lại chủ doanh nghiệp và thành phần khác lần lượt là 2,80% và 2,20% được nữ công nhân cho rằng thường xuyên giao tiếp. Việc giao tiếp này được hình thành chủ yếu theo phong tục tập quán của phụ nữ Việt Nam kín đáo, ngại giao tiếp với những người khác giới.

Có thể nói, trong bối cảnh các khu nhà trọ không có nhiều khoảng không gian công cộng, việc tự tổ chức chăm lo đời sống văn hóa tinh thần tại các khu nhà trọ là vô cùng khó khăn. Thêm vào đó, thời gian làm việc trong ngày của nữ công nhân tại các doanh nghiệp, công ty ít nhất là 8 giờ/ngày, thường xuyên kéo dài thêm do tăng ca từ 1 đến 2 giờ/ngày, thậm chí đến 4 giờ/ngày; thời gian đi lại, nấu ăn, vệ sinh cá nhân từ 2 đến 3 giờ/ngày, còn lại là thời gian ngủ, nghỉ để tái tạo sức lao động. Cùng với việc thay đổi chỗ trọ thường xuyên, các thiết chế văn hóa, thể dục thể thao tại chỗ chưa đủ sức lôi cuốn nữ công nhân đã làm cho mối liên hệ cộng đồng tại chỗ của các chị/em rất hạn chế. Các giao tiếp chủ yếu là trong nhóm công nhân cùng khu nhà trọ, đồng hương, cùng doanh nghiệp, những người gần giống nhau về điều kiện và hoàn cảnh sống. Các hình thức giải trí của nữ công nhân theo đó cũng thường có tính thụ động, tẻ

nhật, nhiều nữ công nhân chưa có điều kiện giao lưu tiếp xúc, vui chơi giải trí, học tập để nâng cao đời sống văn hóa tinh thần và nâng cao kiến thức, kỹ năng trong công việc, trong cuộc sống, cho thấy một thực tế đáng lo ngại là không ít lao động nữ vẫn phải thuê chỗ ở trong những khu nhà trọ tạm bợ, luôn đối diện với điều kiện sinh hoạt thiếu thốn, tẻ nhạt nhưng cũng đối diện với cạm bẫy tệ nạn xã hội luôn rình rập.

Khảo sát thực tế cũng cho thấy, cuộc sống người lao động đang phải đối mặt với rất nhiều vấn đề xã hội đáng quan tâm. Khi tham gia vào môi trường lao động công nghiệp, một bộ phận không nhỏ người lao động chưa được đào tạo cơ bản về chuyên môn kỹ thuật, tay nghề, thiếu kiến thức pháp luật, kỹ năng sống, thường xuyên phải đối mặt với những tệ nạn xã hội đang rình rập hằng ngày, hằng giờ tại nơi cư trú. Không ít nữ công nhân lao động không chỉ sợ tài sản bị mất cắp mà còn lo ngại về an nguy của bản thân, gia đình, vô hình trung ảnh hưởng tới tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp khi tâm lý bất an luôn đi theo họ mỗi khi vào nơi làm việc. Ngoài ra, tín dụng đen núp bóng công ty kinh doanh tài chính cũng đang là vấn nạn ô ạt tấn công vào lực lượng công nhân, nhất là nhóm nữ công nhân có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, nhẹ dạ cả tin bằng thủ đoạn đưa ra những mức cho vay với lãi suất hợp lý nhằm bẫy khách hàng với các thủ tục cho vay, thế chấp đơn giản, nhanh gọn khiến công nhân mất cảnh giác, ký kết nhanh chóng các hợp đồng cho vay và bị đẩy vào chỗ khánh kiệt, nợ nần, không còn khả năng đóng lãi và bị đe dọa, gây sức ép, khiến người lao động khủng hoảng tinh thần, không thể tập trung làm việc, thậm chí sinh tư tưởng thiếu lành mạnh, sa ngã vào tệ nạn xã hội.

Theo lãnh đạo đồn Công an khu công nghiệp Hòa Phú: *“Những vấn đề nổi cộm là trộm cắp, tệ nạn tín dụng đen, lừa đảo, cờ bạc, ma túy bừa bãi, gây rối trật tự công cộng, vi phạm quy định về an toàn giao thông, khiến người lao động sa ngã, không tập trung làm việc, ảnh hưởng đến an ninh trật tự, an toàn khu vực”*. Ông L.V.M, lãnh đạo Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh chia sẻ: *“Tỉnh đang đẩy mạnh thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, ở các khu công nghiệp, điều này tạo điều kiện cho người lao động có nguồn thu nhập, đảm bảo kinh tế, nhưng cũng đặt ra nhiều vấn đề xã hội cần quan tâm như nhà ở, tự do sinh hoạt văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, an ninh trật tự..., vì vậy, rất cần cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành, nhất là ngành Công an, Công đoàn và Ban quản lý các khu công nghiệp, các doanh nghiệp trong đẩy mạnh công tác truyền thông và phòng ngừa cho công nhân, đặc biệt là cung cấp*

đường dây nóng để cung cấp thông tin cho Công an; tăng cường công tác quản lý nhà nước ở các quán ăn, nhà trọ, khách sạn, nhà nghỉ, dịch vụ cầm đồ, karaoke... .., tổ chức cho các cơ sở kinh doanh này ký cam kết đảm bảo an ninh trật tự, để góp phần đảm bảo an ninh trật tự ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh”[trích biên bản phỏng vấn số 6.5b].

Mặc dù chưa tách được số liệu cụ thể người nghiện ma túy là công nhân, nữ công nhân, nhưng theo đánh giá của các ngành chức năng thì hiện nay người nghiện được phát hiện, đang cai nghiện tại các cơ sở cai nghiện công lập trên địa bàn tỉnh ngày càng trẻ hóa về độ tuổi và đa dạng về thành phần cũng cho thấy cùng với nạn mại dâm và cờ bạc, chàm bầy ma túy cũng luôn chực chờ giới trẻ và là vấn nạn có tác động trực tiếp tiêu cực và làm ảnh hưởng lớn đến đời sống văn hóa tinh thần nữ công nhân, khiến nhiều chị em công nhân quan ngại; chị T.T.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *"Mong môi địa bàn trong sạch, an toàn không ma túy, mại dâm để người lao động an tâm làm việc, sinh hoạt, kỳ vọng sẽ luôn có sự quan tâm vào cuộc của các cấp, các ngành trong hoạt động tuyên truyền, giáo dục trang bị kiến thức pháp luật để nhóm thanh niên công nhân đủ sức đề kháng vượt qua những cám dỗ tiêu cực"*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1p], đây là nhu cầu chính đáng giúp công nhân củng cố, kiến tạo các giá trị tốt đẹp trong xây dựng văn hóa gia đình của nữ công nhân, giúp mỗi công nhân thấy được sự cần thiết phải xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân bắt đầu từ việc xây dựng nhân cách, giáo dục nhận thức hành vi và hành động của mỗi thành viên trong gia đình, nhất là người phụ nữ, người giữ lửa trong mỗi gia đình, người đóng vai trò chỗ dựa và quyết định tương lai tươi sáng, hạnh phúc của gia đình, phải ý thức được phẩm giá, nhân cách của mình để tích cực chăm chỉ lao động, làm việc kiếm tiền một cách chân chính, trong sạch.

Từ mối quan tâm này, trong thời gian qua lãnh đạo tỉnh Vĩnh Long đã chỉ đạo Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh, các ngành chức năng của tỉnh phối hợp cùng lao động của doanh nghiệp và các cấp công đoàn phát động nhiều phong trào xây dựng nếp sống văn minh, đời sống văn hóa trong khu công nghiệp, khu nhà trọ, khu dân cư,... Nhiều phong trào văn hóa xã hội phát triển rộng khắp trên địa bàn tỉnh và các khu công nghiệp của tỉnh như tập huấn kiến thức, kỹ năng phòng chống tội phạm, ma túy và tệ nạn xã hội cho công nhân lao động nhằm tăng cường công tác tuyên truyền về tình hình tội phạm, ma túy, nghiện ma túy đang diễn biến rất phức tạp và giáo dục

các kiến thức phòng, chống tội phạm, ma túy và tệ nạn xã hội cho công nhân, viên chức, lao động trong các khu công nghiệp, nhất là hậu quả, tác hại của tệ nạn ma túy, mại dâm, phương thức, thủ đoạn lừa đảo, hậu quả của việc vay tiền qua ứng dụng trên mạng, vay tín dụng đen, chơi cờ bạc, cá độ...; triển khai mô hình khu dân cư, khu nhà trọ không có tệ nạn xã hội, tổ chức nhiều hội thao, hội thi, hội diễn văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, hội thi tay nghề, hoạt động tham quan, du lịch gắn với giải quyết kịp thời, có hiệu quả các tranh chấp, mâu thuẫn phát sinh từ việc trả lương, thưởng, tiền phép, tiền thưởng tết, vấn đề an toàn vệ sinh thực phẩm, huy động mọi nguồn lực để chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân lao động và một số nội dung khác có liên quan đến quyền lợi của người lao động, góp phần phòng ngừa tội phạm và tệ nạn xã hội, đảm bảo an ninh trật tự tại các khu công nghiệp, phục vụ phát triển sản xuất, kinh doanh, đời sống, thu nhập cho người cho công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng.

Lực lượng Công an các cấp trong tỉnh, nhất là đồn công an khu công nghiệp, công an các xã có khu công nghiệp đóng trên địa bàn đã chủ động triển khai nhiều biện pháp, giải pháp; phối hợp chặt chẽ với các lực lượng liên quan và áp dụng đồng bộ các biện pháp phòng ngừa, đấu tranh tội phạm và tệ nạn ma túy. Đồng thời, tham mưu cấp ủy, chính quyền các cấp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện hiệu quả công tác phòng, chống và kiểm soát ma túy trong tình hình mới, nhất là tập trung triển khai thực hiện các kế hoạch, chuyên đề về phòng, chống tội phạm bảo đảm an ninh trật tự, tăng cường đấu tranh phòng, chống ma túy khu công nghiệp; thường xuyên phối hợp lãnh đạo công ty, các doanh nghiệp, các nhà đầu tư trong các khu công nghiệp để trao đổi thông tin, tình hình hoạt động của các công ty, doanh nghiệp sử dụng hóa chất, tiền chất ma túy trong lĩnh vực công nghiệp; tuyên truyền, phổ biến các văn bản pháp luật về phòng, chống tội phạm, đảm bảo an ninh trật tự tại các doanh nghiệp; hậu quả, tác hại của việc sử dụng trái phép chất ma túy; luôn tạo điều kiện để lực lượng bảo vệ tại các khu công nghiệp phối hợp công an trong thực hiện nhiệm vụ bảo đảm an ninh trật tự, góp phần tích cực trong chủ động phòng ngừa, phát hiện tội phạm và tệ nạn ma túy. Một cán bộ Công đoàn nhận định: *“Ban Giám đốc Công ty và Ban Chấp hành Công đoàn thường xuyên phối hợp, trao đổi thông tin với các ngành chức năng về tình hình hoạt động của tội phạm và tệ nạn ma túy, nhất là công tác quản lý, sử dụng hóa chất, tiền chất*

trong lĩnh vực công nghiệp góp phần kiểm chế hoạt động của tội phạm và tệ nạn ma túy trong khu công nghiệp”.

Chị N.T.S, chủ một khu nhà trọ tại khu công nghiệp Bình Minh cho biết: *“Các chú Công an thường xuyên đến tuyên truyền cho các chủ nhà trọ và công nhân về phương thức, thủ đoạn của từng loại tội phạm để chủ động phòng ngừa, kịp thời phát hiện, tố giác; phổ biến cho công nhân thuê trọ về những quy định bảo đảm an ninh trật tự, chấp hành nội quy, giờ giấc, khu vực để xe, bảo quản tài sản, ngoài ra gia đình tôi cũng chủ động đầu tư lắp đặt hệ thống camera an ninh, ghi chép đầy đủ thông tin khách trọ, để đảm bảo an toàn, an ninh khu vực nhà trọ, người lao động yên tâm làm việc và thuê trọ tại đây”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.3d].

Tuy nhiên, các cấp công đoàn khi nhận định về số lượng nữ công nhân tham gia các hoạt động trên đều cho rằng các hoạt động chưa thu hút được đông đảo nữ công nhân tham gia vì nhiều lý do, trong đó chủ yếu là giới chủ chưa thực sự coi đây là một động cần phải có để nâng cao hơn nữa chất lượng cuộc sống của công nhân, nâng cao năng suất sản xuất kinh doanh cũng như đảm bảo an ninh trật tự trong doanh nghiệp và các khu công nghiệp. Song song đó, rất nhiều nữ công nhân được hỏi, đều trả lời không biết hoặc không rõ về các hoạt động này ở công ty trong những năm gần đây, điều này phản ánh một thực tế là việc chăm lo nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của nữ công nhân lao động gần đây đã có sự quan tâm hơn nhưng chưa thực sự được các công ty, doanh nghiệp tại khu công nghiệp xem là một trong những hoạt động thiết thực, giữ vai trò chiến lược trong thúc đẩy phát triển sản xuất, tăng doanh thu của doanh nghiệp.

Anh L.V.M, lãnh đạo công đoàn khu công nghiệp nhấn mạnh: *“Một bộ phận không nhỏ công nhân làm việc tại các khu, cụm công nghiệp có trình độ văn hóa hạn chế, thiếu kiến thức xã hội cũng như ý thức chấp hành quy định của pháp luật, lơ là trong bảo quản tài sản, vô tình để lộ khiến các đối tượng xấu nôi lòng tham dẫn đến vi phạm pháp luật. Về phía các doanh nghiệp chưa quản lý chặt chẽ khu vực sản xuất, kiểm soát người ra vào, nhiều vụ mất trộm tài sản, hàng hóa, linh kiện xảy ra ngay trong nội bộ doanh nghiệp; bộ phận bảo vệ còn chủ quan, thiếu bao quát để các đối tượng xâm nhập, hoạt động vi phạm”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.5b].

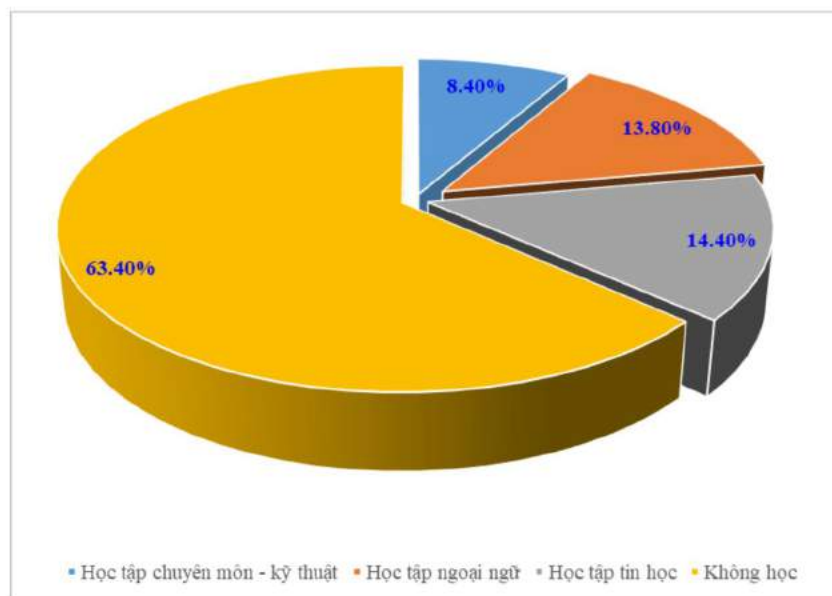
Đây là vấn đề cần được chủ doanh nghiệp và các cấp công đoàn đặc biệt coi trọng để có giải pháp đổi mới hình thức, nội dung, thể lệ tổ chức cũng như tăng cường

công tác truyền thông về các hoạt động chính trị - xã hội tại doanh nghiệp, tuyên truyền vận động, thu hút sự tham gia của nữ công nhân góp phần đẩy lùi tiêu cực, nâng cao đời sống văn hoá tinh thần của họ, tạo động lực tinh thần để họ hăng hái lao động với năng suất và chất lượng sản phẩm cao hơn, tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống cho nữ công nhân.

3.2.2. Văn hóa thụ hưởng các phúc lợi xã hội

3.2.2.1. Giáo dục và đào tạo

Kết quả khảo sát tại Biểu đồ 2.9 cho thấy nhu cầu học tập nâng cao kiến thức của đa phần nữ công nhân là không cao: hơn 63,40% nữ công nhân không có nhu cầu học tập nâng cao kiến thức; một số ít khoảng 14,40% nữ công nhân cũng tiếp cận và tham gia học tin học, ngoại ngữ 13,80% và chỉ 8,40% có mong muốn học tập để nâng cao kiến thức nhằm tìm việc khác hoặc được công ty nơi làm việc cân nhắc lên vị trí công việc mới. Nhìn chung, đa phần nữ công nhân không có nhu cầu học tập nâng cao kiến thức vì công việc của nữ công nhân là lao động dây chuyền, vận hành máy giã đơn nên ít có nhu cầu nâng cao kiến thức hay tiếp cận với các cơ sở đào tạo, các khóa đào tạo.

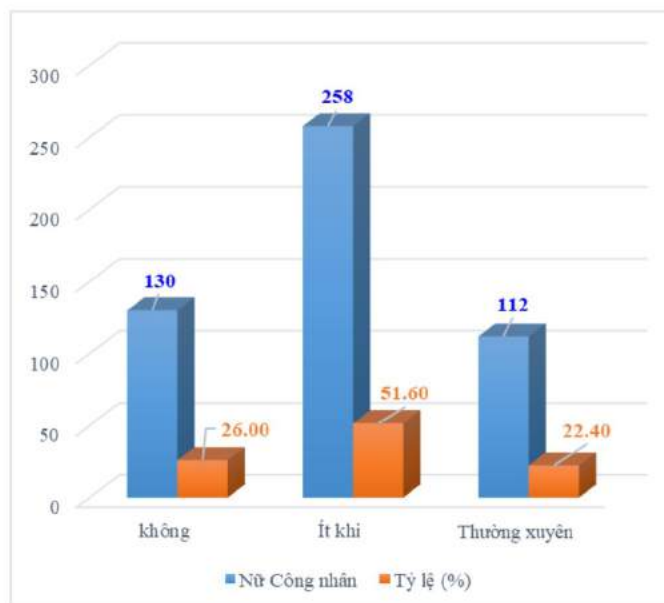


Hình 3.5 Nhu cầu học tập của nữ công nhân

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Song, để nâng cao cuộc sống, các nữ công nhân luôn mong muốn được trang bị kiến thức về rèn luyện thể chất, chăm sóc sức khỏe, vệ sinh an toàn thực phẩm, được tuyên truyền phổ biến kiến thức, kỹ năng chăm sóc sức khỏe sinh sản, kế hoạch hóa gia đình, nuôi con khỏe, dạy con ngoan và xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ và hạnh phúc.

Kết quả khảo sát thể hiện ở Biểu đồ 2.10 cho thấy, tỷ lệ nữ công nhân được tuyên truyền các vấn đề chăm sóc sức khỏe sinh sản, nuôi dạy con chỉ có 22,40% nữ công nhân được tuyên truyền. Bên cạnh đó có 51,60% nữ công nhân được tuyên truyền tuy nhiên với cường độ ít. Còn lại 26% nữ công nhân không được tuyên truyền.



Hình 3.6 Tỷ lệ nữ công nhân được tuyên truyền về chăm sóc sức khỏe sinh sản và nuôi dạy con

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Về công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật tại doanh nghiệp và quyền được tiếp cận các quy định pháp luật liên quan đến quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của nữ công nhân. Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp cơ bản thực hiện tốt công tác này, nhưng tỷ lệ nữ công nhân được tiếp cận kiến thức pháp luật đối với các văn bản luật phổ biến chưa nhiều.

Bảng 3.7 Kết quả tuyên truyền phổ biến pháp luật cho nữ công nhân

Stt	Loại luật	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Luật BHXH	62	12,40
2	Luật BHYT	31	6,20
3	Luật Lao động	147	29,40
4	Luật Bình đẳng giới	55	11,00

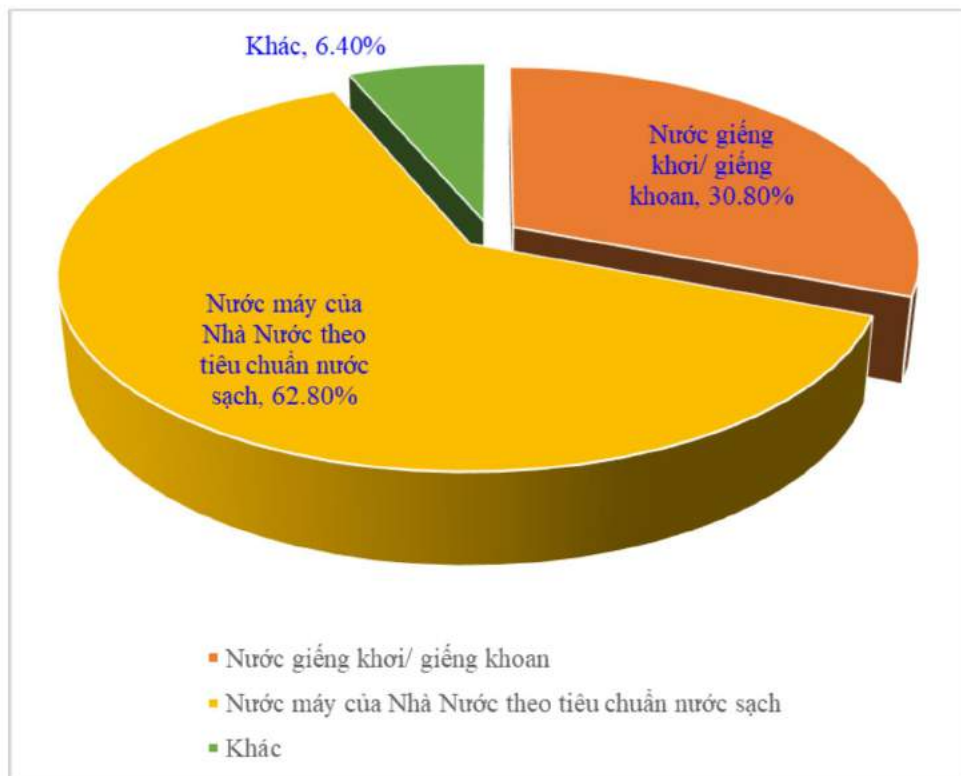
(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Kết quả thể hiện ở Bảng 2.10 cho thấy: Luật lao động được các doanh nghiệp phổ biến đến nữ công nhân là nhiều nhất với 29,40% nữ công nhân đánh giá đã được

tuyên truyền. Kế đến là 12,4% luật BHXH, luật Bình đẳng giới là 11% và cuối cùng là luật BHYT là 6,2%. Có thể nói, các văn bản luật nêu trên rất quan trọng và liên quan trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của nữ công nhân, song tỷ lệ các chị/em được tuyên truyền về hai loại luật này đối với họ còn thấp, cho thấy cần có sự quan tâm đúng mức hơn, nhất là công tác tuyên truyền, phổ biến, tư vấn pháp luật cho người lao động nói chung và nữ lao động nói riêng, nhằm giúp các chị/em nâng cao nhận thức và hiểu biết pháp luật, từ đó chủ động thực hiện nghĩa vụ và tự bảo vệ quyền, lợi ích của mình khi giao kết và thực hiện hợp đồng lao động, nỗ lực xây dựng môi quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

3.2.2.2. Y tế

Xã hội càng phát triển kéo theo nhu cầu về chăm sóc sức khỏe của người dân nói chung và công nhân nói riêng ngày càng được chú trọng hơn. Đặc biệt, trong môi trường lao động đặc thù, nữ công nhân ở tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long thì vấn đề chăm sóc sức khỏe càng được quan tâm nhiều hơn. Kết quả khảo sát đã phản ánh thực tế về sự cần thiết của vấn đề này.



Hình 3.7 Nguồn nước phục vụ sinh hoạt

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Về nguồn nước sinh hoạt. Hiện nay còn một bộ phận không nhỏ nữ công nhân đang sử dụng các nguồn nước chưa theo chuẩn nước sạch, kết quả khảo sát ở Biểu đồ

2.11 cho thấy có 62,80% nữ công nhân có sử dụng nước máy theo tiêu chuẩn nước sạch đạt chuẩn; 30,80% nữ công nhân còn sử dụng nguồn nước từ giếng khơi, giếng khoan; 6,40% nữ công nhân còn sử dụng nguồn nước qua xử lý, lắng lọc từ nguồn nước sông, kênh, rạch,..

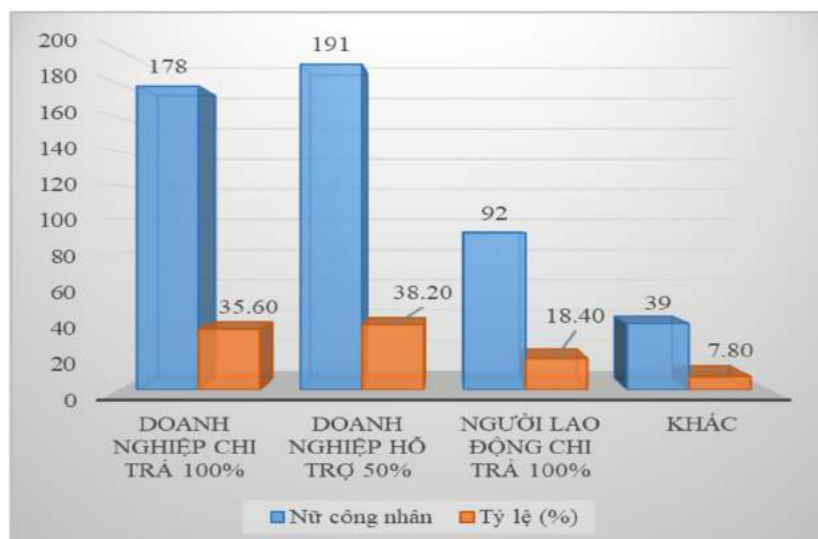
Thăm khám sức khỏe định kỳ. Theo khảo sát, hầu hết các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đều có kế hoạch tổ chức khám sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong năm cho người lao động; riêng đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần theo quy định của Luật Lao động và Luật An toàn, vệ sinh lao động.

Bảng 3.8 Danh mục thăm khám sức khỏe

Stt	Danh mục	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Khám tổng quát	500	100,00
2	Khám chuyên khoa Mắt	223	44,60
3	Khám chuyên khoa Tai – Mũi – Họng	227	45,40
4	Khám chuyên khoa Răng - Hàm - Mặt	247	49,40
5	Khám chuyên khoa Ngoại tổng quát	218	43,60
6	Khám chuyên khoa Nội tổng quát	228	45,60
7	Khám chuyên khoa Sản	500	100,00
8	Tư vấn sức khỏe sinh sản	500	100,00

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Danh mục khám sức khỏe định kỳ thể hiện ở Bảng 2.11 cho thấy hầu hết nữ công nhân chú trọng đến việc chăm sóc sức khỏe và tích cực tham gia vào kế hoạch thăm khám định kỳ do doanh nghiệp tổ chức để bảo vệ sức khỏe cho chính mình việc khám tổng quát đến khám chuyên khoa Sản, tư vấn sức khỏe sinh sản được các nữ công nhân đều có tỷ lệ nữ công nhân tham gia khá cao.



Hình 3.8 Chi kinh phí khám sức khỏe định kỳ cho nữ công nhân

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Chi phí khám sức khỏe định kỳ thể hiện tại Biểu đồ 2.12 đã phản ánh phần lớn chi phí khám sức khỏe định kỳ được các doanh nghiệp chi trả, trong đó số lượng nữ công nhân được doanh nghiệp hỗ trợ 100% chi phí khám chữa bệnh là 178 người, chiếm tỷ lệ 35,60%; số lượng nữ công nhân được doanh nghiệp hỗ trợ 50% chi phí khám chữa bệnh là 191 người, chiếm tỷ lệ 38,20%; nữ công nhân tự trả là 92 người, chiếm tỷ lệ 18,4%. Còn lại 39 nữ công nhân được hỗ trợ theo cách khác chiếm tỷ lệ 7,8%.

Bên cạnh đó, qua khảo sát thực tế về điều kiện chăm sóc sức khỏe nữ công nhân trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp trên địa bàn đã cho thấy việc quan tâm bảo vệ sức khỏe người lao động nói chung và nữ công nhân nói riêng luôn được được lãnh đạo tỉnh cũng như các cấp, các ngành, tổ chức công đoàn và doanh nghiệp đặt lên hàng đầu, trong đó hầu hết các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã chú trọng nâng cao chất lượng hoạt động, đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất, đảm bảo cơ sở thuốc và phát huy vai trò xung kích trong công tác chăm sóc sức khỏe người lao động của bộ phận y tế trong mỗi doanh nghiệp thông qua việc triển khai các giải pháp phòng dịch và xây dựng kịch bản phòng, chống dịch gắn với chăm sóc, điều trị, nâng cao sức khỏe của người lao động tại doanh nghiệp, thực hiện nghiêm việc giám sát thực hiện quy định “5K” đối với công nhân đến làm việc, tổ chức xét nghiệm Covid-19 định kỳ, trang bị khẩu trang, ưu tiên tiêm vắc xin phòng chống Covid-19 cho người lao động, phun khử trùng nhà máy, phân xưởng để đảm bảo an toàn cho người lao động trở lại làm việc; theo dõi, nắm bắt sát sao tình hình sức khỏe cũng như lịch trình

di chuyển hàng ngày của công nhân. Đặc biệt, nhiều doanh nghiệp bố trí cho người lao động ở lại làm việc theo mô hình “3 tại chỗ” vừa để hạn chế đi lại, đảm bảo cho người lao động làm việc trong môi trường an toàn, được bảo vệ sức khỏe, được cung cấp suất ăn chất lượng, đủ dinh dưỡng, đảm bảo an toàn thực phẩm, ổn định thu nhập cho người lao động, đồng viên, khuyến khích người lao động hăng hái thi đua, hăng say lao động sản xuất; vừa giúp doanh nghiệp không bị đứt gãy chuỗi sản xuất, góp phần thực hiện “mục tiêu kép” theo chủ trương của Chính phủ.

Tuy nhiên, trên thực tế từ sự bùng phát nhanh, phức tạp của dịch Covid-19 đến hội chứng hậu Covid-19, hậu mô hình làm việc “3 tại chỗ” đã và đang khiến nhiều công nhân lao động, nhất là lao động nữ bị những tổn thương về tâm lý và sức khỏe tinh thần, rơi vào tâm lý bất an, lo âu, căng thẳng trước sự lây lan nhanh của các biến chủng mới, bị mất việc làm, thu nhập giảm sút, bị cách ly, phong tỏa, xét nghiệm, nhập viện và giãn cách xã hội kéo dài.

Chị H.N.N, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ: *"Khoảng giữa năm 2021 vợ chồng tôi và 2 con đều bị nhiễm bệnh, thời gian đó đang giãn cách xã hội, công ty đã dừng làm việc theo phương án Ba tại chỗ, cả gia đình bị đưa đi cách ly mỗi người một khu cách ly khác nhau, hoang mang vô cùng, sợ nhất là máy đĩa nhỏ không có cha mẹ ở bên chăm sóc"* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1v]. Chị T.T.T.L, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ thêm: *"Hậu Covid-19 khiến sức khỏe của tôi suy giảm, lúc đầu tôi cứ nghĩ là mọi người chỉ nói đùa thôi nhưng thực sự tôi thấy thường xuyên hụt hơi, hay quên, giờ cứ cảm xúc là bị ho kéo dài, cơ thể luôn thấy mệt mỏi, đang làm việc phải ngưng nghỉ chút để lấy lại sức, giờ không thể tăng ca thường xuyên, nên thu nhập giảm so với trước đây khá nhiều"*. Chị cho biết thêm: *"Tổn thương sức khỏe do bệnh tật mình còn có thể chịu đựng để vượt qua được, nhưng tổn thương sức khỏe tinh thần của những đứa trẻ là con của công nhân thời Covid-19 thì không có gì bù đắp được, tôi từng chứng kiến trường hợp đau lòng của gia đình đồng nghiệp khi dịch bùng phát cả gia đình chị ấy đều mắc Covid-19, trước tiên là 2 đứa con ở quê bị lây bệnh, không được ở gần cha mẹ do đi cách ly ở một nơi khác, còn chị ấy đang lao động tại công ty rồi cũng mắc bệnh, do có bệnh nên nên diễn biến ngày càng nặng, phải điều trị ở viện và sau đó mất luôn, đúng là đại dịch đã khiến trẻ em đột ngột rơi vào hoàn cảnh mồ côi và gánh chịu nỗi đau quá lớn, gây tổn thương tâm lý, góp phần làm xấu đi sức khỏe tinh thần"* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1g].

Ngoài ra, quá trình khảo sát thực tế cũng cho thấy một số doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động chưa thực hiện nghiêm quy định của pháp luật lao động về tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, nhất là đối với người lao động làm việc trong môi trường đặc thù, độc hại, nguy hiểm, lao động nữ như không tổ chức khám hoặc chỉ khám hình thức, không đầy đủ danh mục thăm khám để đối phó với các cơ quan chức năng khi kiểm tra. Nguyên nhân có thể kể trước hết là do nhận thức chưa thật đúng, chưa thật toàn diện của người sử dụng lao động và người lao động về lợi ích của việc khám sức khỏe định kỳ và khám bệnh nghề nghiệp; do những khó khăn về tài chính của doanh nghiệp, trong khi người lao động còn thiếu kiến thức, không hiểu biết về các quyền lợi của mình hoặc nhận thức chưa thật đầy đủ về tầm quan trọng và hiệu quả của việc khám sức khỏe định kỳ, khám bệnh nghề nghiệp nên họ chưa thực sự quan tâm, chưa đấu tranh đòi hỏi quyền lợi này của mình, thậm chí có những người, khi doanh nghiệp tổ chức khám còn trốn hoặc khám không đầy đủ các nội dung. Song song đó, việc thanh kiểm tra, xử phạt của các cơ quan chức năng chưa thật tốt; nguồn lực để tổ chức khám sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động còn hạn chế như thiếu máy móc thiết bị, thiếu nhân lực; các quy định pháp luật, hướng dẫn thực hiện việc khám sức khỏe nghề nghiệp còn chưa thật đầy đủ... Tình trạng này nếu để kéo dài không chỉ làm ảnh hưởng xấu đến việc nâng cao thể lực, sức khỏe, năng suất lao động của người lao động, mà còn làm suy giảm năng lực sản xuất của các doanh nghiệp.

3.2.2.3. Văn hóa - văn nghệ, thể dục - thể thao

Có thể nói, ngoài các hình thức, phương tiện tiêu dùng văn hóa tại gia đình, thì các điểm sinh hoạt văn hóa, vui chơi giải trí công cộng, hoạt động du lịch, dã ngoại... luôn giữ vai trò qua trọng trong đời sống văn hóa tinh thần của gia đình nữ công nhân, giúp nữ công nhân có những giây phút thư giãn và sáng tạo văn hóa trong thời gian rảnh rỗi.

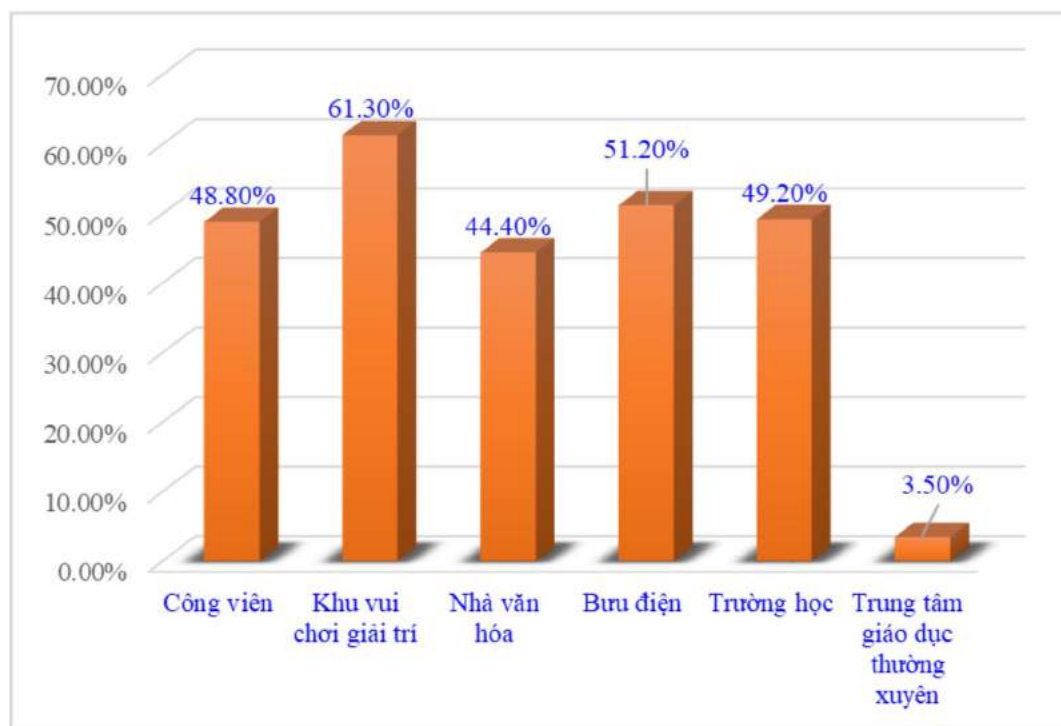
Kết quả ở Bảng 2.12 cho thấy, việc sử dụng thời gian rảnh rỗi cho hoạt động vui chơi, giải trí của nữ công nhân cũng giống như phụ nữ lao động ở các lĩnh vực khác. Cụ thể, có 92% nữ công nhân giải trí bằng việc xem tivi, điện thoại trong thời gian rảnh; 70,5% nữ công nhân lựa chọn đưa con đi chơi vào thời gian rảnh rỗi; 40,5% nữ công nhân dành thời gian rảnh rỗi để đi cà phê với bạn bè và 42,3% trò chuyện với mọi người. Còn khoảng 39,5% nữ công nhân dành thời gian rảnh rỗi cho việc mở tiệc, họp mặt và chỉ có 29,1% nữ công nhân chọn việc đọc sách.

Bảng 3.9 Hoạt động giải trí của nữ công nhân trong thời gian rảnh

Stt	Giải trí	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Đưa con đi chơi	352	70,5
2	Cà phê với bạn	202	40,5
3	Xem tivi, điện thoại	459	92,0
4	Đọc sách	145	29,1
5	Trò chuyện với mọi người	211	42,3
6	Mở tiệc, họp mặt	197	39,5

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Về điều kiện vui chơi giải trí, học tập của nữ công nhân tương đối đầy đủ, thể hiện qua kết quả khảo sát ở Biểu đồ 2.13, có 61,30% nữ công nhân có nơi ở gần các khu vui chơi, tạo điều kiện thuận lợi cho nữ công nhân tham gia các hoạt động vui chơi, giải trí sau những giờ làm việc căng thẳng; có 51,20% nữ công nhân được khảo sát có nơi ở gần bưu điện; gần trường học là 49,20%; gần công viên là 48,80% và 44,4% nữ công nhân có nơi ở gần nhà văn hóa.



Hình 3.9 Loại hình vui chơi giải trí

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Trên thực tế, các điểm sinh hoạt văn hoá, vui chơi giải trí công cộng đóng vai trò quan trọng trong đời sống văn hoá tinh thần của người dân nói chung và nhóm công nhân lao động nói riêng, thì các thiết chế văn hoá công cộng có chức năng tổng

hợp hay chuyên biệt với những công năng khác nhau như: quảng trường, sân bóng, nhà văn hoá, rạp chiếu phim, điểm bưu điện văn hóa xã, thư viện, các điểm vui chơi giải trí như quán karaoke, tiệm net,... đều là các địa điểm sinh hoạt mà thông qua đó cư dân có thể thưởng thức và sáng tạo văn hoá. Qua khảo sát thực tế và phỏng vấn trực tiếp nhóm nữ công nhân lao động cho thấy số lượng, chất lượng của các thiết chế văn hóa công cộng hiện nay đã nâng được nâng rõ rệt đáp ứng cơ bản nhu cầu hưởng thụ văn hóa của công nhân lao động, cụ thể như:

Quán Karaoke. Hiện nay tại các khu công nghiệp và khu dân cư nơi có nhiều công nhân lao động sinh sống và làm việc thì dịch vụ karaoke đã trở thành một ngành công nghệ giải trí bằng âm nhạc hấp dẫn, là địa điểm giải trí, xả stress khá hiệu quả và lý tưởng, nhất là đối với những người luôn phải làm việc trong môi trường căng thẳng, áp lực, ít thời gian nhàn rỗi như nhóm nữ công nhân lao động thì hát karaoke là phương thức giúp người hát cảm thấy được thư giãn, khoẻ khoắn, tinh táo, bớt căng thẳng hơn và đáp ứng được nhu cầu giao lưu, sinh hoạt tinh thần mang tính tập thể, nhóm sau thời gian ca, kíp vất vả.

Quán Internet. Đây là hình thức kinh doanh dịch vụ giải trí mới dành cho lớp trẻ, mà chủ yếu trong nhóm thanh niên công nhân lao động và còn độc thân. Các bạn đến quán Internet thường để chơi game, hình thức giải trí này đang trở nên có sức thu hút lớn đối với lớp công nhân trẻ tuổi, song lợi bất cập hại, cái gì cũng có mặt trái của nó, Internet mặc dù mang lại nhiều tiện ích cho người sử dụng, nhưng việc chơi game thường xuyên dễ dẫn đến tình trạng nghiện các trò chơi game ở quán Internet đến mức khó cai, làm ảnh hưởng đến năng suất, chất lượng lao động tại công sở.

Sân thể thao. Đây là thiết chế vốn quen thuộc với người dân, hiện nay trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh nhiều sân chơi thể thao đã được đầu tư khá hoàn thiện, là nơi diễn ra các hoạt động thể dục thể thao cho các nhóm đối tượng công nhân lao động, người quản lý của các doanh nghiệp, đồng thời cũng là nơi diễn ra các phong trào, hoạt động thi đấu thể dục thể thao quần chúng được các tổ chức chính – xã hội mà nòng cốt là tổ chức Công đoàn trong các doanh nghiệp tổ chức theo định kỳ vào các dịp lễ kỷ niệm ngày thành lập ngành, đơn vị. Đây còn là thiết chế thể thao rất được chính quyền các địa phương chú ý xây dựng ở các khu dân cư, trung tâm văn hóa hóa, nhà văn hóa áp theo quy định của Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng Nông thôn mới.

Nhà văn hoá. Thiết chế văn hoá này vừa có chức năng chuyên biệt, vừa có chức năng tổng hợp. Trong đó tại khu công nghiệp Hòa Phú, tỉnh Vĩnh Long nhà văn hóa lao động đã được xây dựng và đưa vào hoạt động từ năm 2018; tại các địa phương trên địa bàn tỉnh, nhất là các xã đã đạt chuẩn Nông thôn mới, các phường, thị trấn đã đạt chuẩn văn minh đô thị đều có trung tâm văn hóa xã, nhà văn hóa liên ấp, khóm, khu. Đây là nơi diễn ra các phong trào văn hoá, văn nghệ của địa phương, đồng thời cũng là nơi diễn ra các sinh hoạt chính trị-xã hội ở cơ sở. Với chức năng chuyên biệt, nhà văn hóa thường là nơi diễn ra các hội diễn văn hoá nghệ thuật quần chúng nhân các ngày lễ kỷ niệm của quê hương, đất nước, các ngày lịch sử truyền thống của các ngành, các tổ chức chính trị-xã hội, đồng thời cũng là nơi diễn ra các sinh hoạt câu lạc bộ nghệ thuật quần chúng, các sinh hoạt văn hoá văn nghệ của nhiều lứa tuổi khác nhau ở địa phương. Với chức năng tổng hợp, Nhà văn hóa thường là nơi diễn ra các cuộc hội họp để trao đổi, bàn bạc những công việc của tập thể có liên quan trực tiếp đến cư dân, là địa điểm tập trung cư dân để phổ biến các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, cơ bản đáp ứng nhu cầu thụ hưởng văn hóa của cộng đồng dân cư trong đó có nữ công nhân lao động.

Bưu điện văn hóa. Hiện nay ở các xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long, thiết chế bưu điện văn hóa đã được phủ khắp. Đây là mô hình kết hợp cung cấp các dịch vụ bưu chính, viễn thông cơ bản với việc phổ biến thông tin, sách báo miễn phí cho người dân và được công nhận như 1 thư viện cấp xã. Thời gian gần đây, hệ thống Bưu điện văn hóa xã còn đảm nhiệm vai trò, chức năng rộng hơn và mang tính xã hội với nhiều tiện ích khác nhau như: tổ chức phục vụ đọc sách báo, tra cứu thông tin miễn phí phục vụ cộng đồng, điểm giao dịch, cung cấp các dịch vụ, sản phẩm tiện ích đến nhân dân vùng nông thôn và phát triển để cung ứng các dịch vụ bưu chính công ích theo quy định của nhà nước; nhận gửi thư từ, hàng hóa chuyển phát nhanh; đặt báo, tạp chí; thu tiền điện, tiền nước; dịch vụ chuyên tiền, thu hộ các khoản vay tiêu dùng; dịch vụ tài chính và huy động tiền gửi tiết kiệm; cung cấp các loại dịch vụ bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm mô tô, xe máy, ô tô, tai nạn con người; các dịch vụ bưu chính công ích theo quy định của Nhà nước; chi trả tiền bảo trợ xã hội, chính sách, lương hưu; đăng ký bảo hiểm y tế tự nguyện hộ gia đình, bảo hiểm xã hội tự nguyện và các hàng hoá tiêu dùng phục vụ cho nhân dân vùng nông thôn..., cho thấy Bưu điện văn hóa xã đã trở thành một thiết chế văn hoá đặc biệt, từng bước khẳng

định vai trò quan trọng trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng Nông thôn mới, góp phần kích thích phát triển kinh tế hàng hoá ở nông thôn, nhu cầu sử dụng thông tin, kịp thời đưa chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống, rút ngắn khoảng cách tiếp cận thông tin giữa nông thôn và thành thị, nâng cao tỷ lệ người dân được hưởng thụ các dịch vụ bưu chính, viễn thông, nâng cao dân trí và đời sống vật chất, văn hoá tinh thần của nữ công nhân lao động nói riêng và người dân nông thôn nói chung.

Khu vui chơi trẻ em. Là địa điểm vui chơi dành cho các cháu thiếu niên nhi đồng, con em của cư dân trong khu vực đến trải nghiệm các trò: cưỡi ngựa, đi tàu hoả, ngồi xít đu, lái máy bay,... những trò chơi rất phù hợp với sở thích của các cháu. Tuy nhiên khu vui chơi cho trẻ em trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay chưa phủ khắp đến các vùng nông thôn, chủ yếu chỉ tập trung ở khu vực chợ, các địa bàn phường, thị trấn và một số trung tâm xã.

Nhìn chung, đặc điểm các khu sinh hoạt văn hóa công cộng thời kỳ công nghiệp hóa – hiện đại hóa có sự khác biệt rõ rệt so với giai đoạn trước, nhất là vào thời bao cấp, thời kỳ mà các thiết chế văn hoá công cộng chỉ gồm các đình, đền, chùa, miếu,... ở đó vừa là nơi thực hành tín ngưỡng, tôn giáo vừa là nơi diễn ra các sinh hoạt văn hoá tinh thần của cộng đồng làng xã trong các dịp lễ hội và chỉ vào dịp lễ hội, lễ tết diễn ra, người dân địa phương xưa mới có cơ hội để thể hiện các trò chơi, trò diễn, sinh hoạt văn hoá tinh thần của mình, cũng như mới có dịp được thưởng thức và tham gia vào các sáng tạo văn hoá tinh thần cùng cộng đồng. Sự phong phú, đa dạng về các thiết chế văn hoá công cộng và các điểm vui chơi giải trí hiện đại ở các khu dân cư và các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh đã khẳng định sự sinh động về nhu cầu sinh hoạt văn hoá tinh thần, vui chơi giải trí của cư dân địa phương và công nhân lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Các công trình vui chơi, giải trí vừa nêu cho thấy khoảng cách chênh lệch về tiêu dùng văn hóa giữa cư dân địa phương và công nhân lao động hiện nay không lớn, thậm chí không còn có sự khác biệt.

Chị P.T.T.T, lãnh đạo Trung tâm văn hóa - thông tin - thể thao huyện Long Hồ chia sẻ: *“Có thể nói, việc đầu tư xây dựng thiết chế văn hóa ở xã nông thôn mới và nông thôn mới nâng cao là một chủ trương đúng đắn, một địa điểm sinh hoạt, vui chơi giải trí rất được người dân, nhất là ở các xã nông thôn đồng tình, khen ngợi, xóa dần*

khoảng cách giữa thành thị và nông thôn. Tính đến hết năm 2022, toàn huyện đã xây dựng được 10 Trung tâm Văn hóa và Học tập cộng đồng xã; 9 Nhà văn hóa - Khu thể thao liên ấp đạt chuẩn. Các thiết chế văn hóa, thể thao từ huyện đến cơ sở được xây dựng theo quy định của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, được Ủy ban nhân dân tỉnh, UBND huyện hỗ trợ trang thiết bị hoạt động cơ bản đã đảm bảo thực hiện nhiệm vụ được giao, với các phòng chức năng như hội trường đa năng: có bàn ghế, phong màn, sân khấu, âm thanh, ánh sáng, phòng hành chính – truyền thanh, phòng sinh hoạt câu lạc bộ, phòng đọc sách, phòng văn nghệ - thể thao..., đáp ứng cơ bản cho việc tổ chức các cuộc họp với quy mô lớn, các lớp tập huấn, các hội thi, hội diễn, diễn tập quân sự và nhu cầu sinh hoạt tinh thần ngày càng cao của cư dân”[Trích biên bản phỏng vấn số 6.2b].

Còn ông L.V.M lãnh đạo Công đoàn cơ sở Khu công nghiệp chia sẻ thêm: *“Trong thời gian gần đây, các cấp ủy Đảng, Chính quyền và các tổ chức chính trị - xã hội, nòng cốt là tổ chức Công đoàn luôn giữ mối quan hệ mật thiết với chủ doanh nghiệp trong các khu công nghiệp để phối hợp lãnh đạo xây dựng các thiết chế văn hóa thể thao phù hợp với đặc thù ngành nghề lao động của từng nhóm đối tượng công nhân, đặc biệt có sự quan tâm ngày càng đầy đủ, toàn diện hơn đối với vấn đề giới trong lao động, nhiều hoạt động văn hóa – văn nghệ, thể dục – thể thao được tổ chức, ngày càng đáp ứng nhu cầu thụ hưởng văn hóa – thể thao của công nhân lao động nói chung và nữ công nhân nói riêng”[trích biên bản phỏng vấn số 6.5b].*

Tuy nhiên kết quả khảo sát cũng cho thấy văn hóa đọc góp phần gìn giữ nét văn hoá truyền thống dân tộc, nhưng nhu cầu người dân đến với thiết chế thư viện (tại điểm Bưu điện văn hoá xã và tại khuôn viên UBND xã) hiện nay không nhiều và có một thực tế đáng quan tâm là *“Số lượng nữ công nhân đến điểm Bưu điện Văn hóa xã chiếm tỷ lệ nhỏ trong số người dân đến giao dịch ở đây và nữ công nhân đến với nhiều mục đích khác nhau, nhưng chủ yếu nhất vẫn là đến để nhận, gửi bưu phẩm thư từ, giao dịch liên hệ lắp đặt thanh toán các khoản phí cho các phương tiện thông tin truyền thông, thông tin liên lạc, rất ít nữ công nhân đến với mục đích mua, đọc báo, tạp chí mà bạn đọc chủ yếu là các cụ hưu trí, các cụ cao tuổi”[trích biên bản phỏng vấn số 6.2c],* chị T.T.L, phụ trách quản lý Bưu điện văn hóa xã chia sẻ.

Bên cạnh đó, việc tham gia hoạt động tại các thiết chế văn hoá, địa điểm vui chơi giải trí công cộng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay không còn

thường xuyên, quan trọng hay duy nhất như trước, ngày nay các phương tiện tiêu dùng văn hoá cá nhân và gia đình nữ công nhân lao động đã phong phú, đa dạng giúp họ có thể thoả mãn nhu cầu hưởng thụ văn hóa ở mọi lúc mọi nơi. Vì thế, tỷ lệ nữ công nhân đến với các thiết chế công cộng ở mức độ thường xuyên không nhiều, nguyên do là nữ công nhân lao động hiện nay không có nhiều thời gian rỗi để đến các thiết chế công cộng hàng ngày giống như việc xem ti vi hay các phương tiện truyền thông khác tại gia đình.

Mặt khác, các thiết chế công cộng, nhất là tại các khu công nghiệp không phải lúc nào cũng có các chương trình tiết mục diễn ra để công nhân lao động có thể xem hoặc chơi, còn một số thiết chế mang tính chất dịch vụ văn hóa như karaoke, tiệm internet, rạp chiếu phim, dịch vụ trò chơi cho con trẻ... thì công nhân lao động muốn đến tham gia phải bỏ chi phí tương đối lớn và thường phải đi cùng bạn bè, đồng nghiệp mà việc tập hợp nhóm trong điều kiện công việc rất đa dạng lại càng khó thực hiện hơn. Trong khi đó, việc tham gia các môn thể thao hiện đại thì không phải đối tượng công nhân lao động nào cũng có điều kiện về thời gian, thể lực và chi phí để tham gia. Chị P.T.T.T chia sẻ thêm: *"Địa điểm xây dựng các cụm văn hóa thể thao áp thường ở nơi dân cư thưa thớt (vì đây là những nơi địa phương có đất công) nên việc có tổ chức các hoạt động thì rất ít người đến xem và cô vũ chủ yếu là Ban nhân dân áp, thiếu lực lượng công tác viên và nội dung tổ chức còn đơn điệu, không phong phú loại hình; cán bộ công chức văn hóa thông tin trực tiếp quản lý ở xã thì thường xuyên thay đổi, cán bộ mới nhận nhiệm vụ thì ít kinh nghiệm, nhiều trang thiết bị, cơ sở vật chất của các thiết chế văn hóa cơ sở chưa được khai thác hết công năng; kinh phí đầu tư cho việc tổ chức các hoạt động ở cơ sở còn khiêm tốn, làm ảnh hưởng chất lượng, hiệu quả hoạt động"*[trích biên bản phòng vấn số 6.2b].

Tham quan, du lịch. Kết quả khảo sát ở Bảng 2.13 cho thấy gia đình nữ công nhân tham gia các loại hình du lịch phân loại theo mục đích chuyến đi từ du lịch sinh thái, văn hóa lịch sử, nghỉ dưỡng, thể thao, khám phá đến loại hình du lịch teambuilding do công ty tổ chức đều có tỷ lệ rất thấp, có trên 50% gia đình được khảo sát trả lời không có và ít khi đi du lịch.

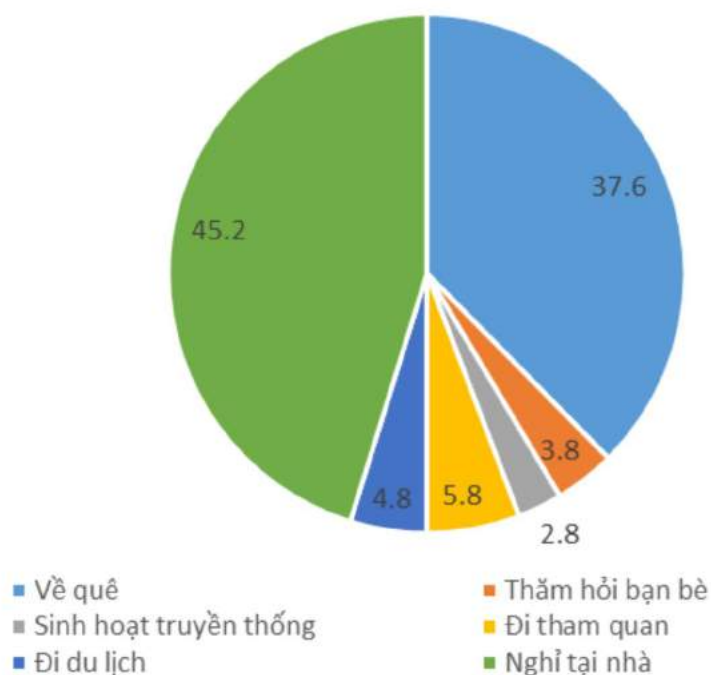
Bảng 3.10 Tham quan, du lịch

Stt	Loại hình	Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
1	Sinh thái	<i>Không có</i>	178	35,60
		<i>Ít khi</i>	151	30,20
		<i>Thường xuyên</i>	171	34,20
2	Văn hóa lịch sử	<i>Không có</i>	156	31,20
		<i>Ít khi</i>	198	39,60
		<i>Thường xuyên</i>	146	29,20
3	Nghỉ dưỡng	<i>Không có</i>	257	51,40
		<i>Ít khi</i>	132	26,40
		<i>Thường xuyên</i>	111	22,20
4	Thể thao	<i>Không có</i>	173	34,60
		<i>Ít khi</i>	174	34,80
		<i>Thường xuyên</i>	153	30,60
5	Khám phá	<i>Không có</i>	163	32,6
		<i>Ít khi</i>	188	37,6
		<i>Thường xuyên</i>	149	29,8
6	Teambuilding	<i>Không có</i>	233	46,6
		<i>Ít khi</i>	151	30,2
		<i>Thường xuyên</i>	116	23,2

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Trong sáu loại hình du lịch thì loại hình du lịch tham quan các di tích lịch sử văn hóa có tỷ lệ cao hơn, ngoài ra 100% nữ công nhân khi được hỏi đều trả lời là chưa từng đi du lịch nước ngoài. Điều này cho thấy việc tiếp cận của nữ công nhân đối với các hoạt động giải trí tinh thần này còn nhiều bất cập, điều này còn được thể hiện rõ hơn về mức độ thường xuyên đi du lịch dài ngày. Nguyên nhân của vấn đề này nữ công nhân đề cập đến như: không dư dả tiền bạc, không có thời gian rảnh, ngoài giờ làm việc, tăng ca thì rất mệt mỏi, muốn được nghỉ ngơi hơn là tham gia các hoạt động vui chơi, hoặc không có nhiều hứng thú, chưa thấy có sự thu hút đối với các chuyến đi đến những di tích lịch sử, văn hóa. Trong khi đó, các công ty vì nhiều lý do khác nhau cũng rất ít khi tổ chức các chuyến tham quan du lịch cho công nhân, các loại hình du

lịch trên địa bàn tỉnh hiện nay còn dễ gây nhầm chán, chưa đủ sức hấp dẫn đối với người dân, các khu du lịch ngoài tỉnh thì chi phí cao, mất thời gian và không phù hợp với đối tượng công nhân lao động đang có mức thu nhập khá nhân, điều kiện làm việc ca kíp, áp lực cơm áo gạo tiền cao. Chị T.T.N, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: “...tôi làm việc cật lực cũng chỉ đủ tiền trang trải cuộc sống, lo cho con cái học hành, chăm sóc phụng dưỡng ông bà, còn dư chút tiền tiết kiệm chỉ để phòng thân khi cần, chưa dám nghĩ đến việc đưa gia đình đi du lịch, vả lại muốn đi chơi xã cũng không có thời gian vì mỗi tuần chỉ nghỉ được ngày chủ nhật, còn đi chơi gần gần thì chưa thấy gì hấp dẫn, chỉ tốn tiền lại mất thời gian thêm”[Trích biên bản phỏng vấn số 6.1p]. Còn chị H.N.N, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ: “Khi có thời gian rảnh, gia đình tôi sẽ dành thời gian để nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động hoặc về quê thăm gia đình, vừa thắt chặt mối quan hệ gắn bó giữa các thành viên trong gia đình sau những ngày lao động áp lực, căng thẳng, ít có điều kiện chăm sóc, hỏi han nhau, vừa tiết kiệm chi phí”[Trích biên bản phỏng vấn số 6.1v]. Kết quả khảo sát thể hiện ở Biểu đồ 2.14 cũng cho thấy, thông thường trong các dịp được nghỉ lễ thì đa phần nữ công nhân chỉ nghỉ ngơi tại nhà hoặc về quê là chủ yếu (chiếm tổng cộng 82,8%). còn việc đi tham quan, du lịch hay sinh hoạt truyền thống chỉ chiếm một phần rất thấp.



Hình 3.10 Sinh hoạt của nữ công nhân trong các kỳ nghỉ lễ

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Như vậy kết quả khảo sát về hoạt động tham quan, du lịch trong của nữ công nhân, chúng ta dễ thấy vì nhiều lý do trong đó có cả do đặc thù thời gian lao động, điều kiện kinh tế và sức khỏe, đa số nữ công nhân thích đi du lịch trong ngày và chủ yếu hướng đến các sản phẩm văn hoá tinh thần của cộng đồng, thể hiện tính hướng nội, sự tối giản hóa trong thụ hưởng các giá trị văn hóa, điều đó còn bộc lộ qua những việc mà nữ công nhân thường trải nghiệm trong những ngày lễ qua kết quả khảo sát.

3.2.2.4. Tín ngưỡng, lễ hội, phong tục

Tín ngưỡng, lễ hội, phong tục là những sinh hoạt văn hóa tinh thần, thể hiện nhu cầu tâm linh, tín ngưỡng của người dân nói chung và nữ công nhân nói riêng, cầu mong một cuộc sống bình an, may mắn, hạnh phúc, làm ăn phát đạt. Sinh hoạt tín ngưỡng, lễ hội, phong tục trong đời sống văn hóa của gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long vừa thể hiện đạo lý "uống nước nhớ nguồn", lòng biết ơn, trân trọng thánh, thần và những người đã mang lại cuộc sống bình yên, những giá trị vật chất và tinh thần cho cộng đồng và cá nhân, đây cũng là nét văn hóa đặc trưng của gia đình nữ công nhân. Văn hóa tín ngưỡng, lễ hội, phong tục của gia đình nữ công nhân đã được NCS khảo sát và đề cập trong luận án chủ yếu ở 4 hai phương diện phổ biến: tín ngưỡng trong gia đình, lễ hội tôn giáo, lễ hội tưởng nhớ anh hùng dân tộc (nhân vật lịch sử) và phong tục trong chu kỳ vòng đời người và lồng ghép với quan sát phản ánh thực hành sinh hoạt tín ngưỡng, lễ hội tín ngưỡng.

Tín ngưỡng trong gia đình của nữ công nhân, hiện nay rất phong phú và đa dạng, trong đó tiêu biểu có các tín ngưỡng thờ cúng tổ tiên (là những người có cùng huyết thống đã mất, như: cố, cụ, ông, bà, cha, mẹ... những người có công sinh thành, nuôi dưỡng và có ảnh hưởng lớn đến đời sống vật chất và tinh thần của thế hệ những người đang sống). thờ Thiên thần (bàn thờ ông Thiên trước sân nhà). thờ Thần tài, Ông địa, thờ Táo quân, thờ Bác Hồ....

Có thể nói, từ xa xưa thờ cúng tổ tiên đã trở thành một tập tục truyền thống, có vị trí hết sức đặc biệt trong đời sống tinh thần của dân tộc Việt Nam nói chung, là một trong các thành tố tạo nên bản sắc văn hoá Việt. Ở nước ta, thờ cúng tổ tiên là tín ngưỡng phổ biến của nhiều vùng, miền, dân tộc. Trải qua bao thăng trầm, biến cố của lịch sử, ý thức "con người có tổ, có tông" được bảo tồn trong cõi tâm linh và lưu truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác, và cùng với tiến trình lịch sử của dân tộc được

bồi lắng, kết tụ những giá trị đạo đức quý báu của con người Việt Nam. Vì vậy, thờ cúng tổ tiên còn là biểu hiện của đạo lý dân tộc, đạo lý “uống nước nhớ nguồn”.

Trong các gia đình nữ công nhân, xưa cũng như nay, vẫn giữ vẹn nguyên truyền thống gia đình Việt Nam, vì vậy gia đình nào cũng có bàn thờ tổ tiên, bàn thờ tổ tiên được bố trí ở nơi trang trọng nhất trong nhà. Trên bàn thờ tổ tiên, ngoài ngũ sự, một số gia đình thờ ảnh của ông bà, cha mẹ đã quá cố, thường là ảnh của thế hệ trước đặt ở vị trí cao hơn thế hệ sau, lễ vật thờ cúng ngày nay cũng được gia đình nữ công nhân chú trọng hơn, mua sắm đầy đủ, phong phú và đa dạng hơn so với trước. Ngoài thờ cúng tổ tiên, bàn thờ gia tiên còn là nơi thờ gia thần, trong đó vị thần quen thuộc nhất là Táo quân (thần bếp) (cũng có khi đồng nhất thần bếp với thổ công).

Cùng với thờ gia tiên, một số gia đình nữ công nhân còn có nhà thờ họ, những người trong họ tộc thường rất quan tâm đến việc trùng tu, xây dựng nhà thờ họ, cầu mong gia tộc giàu có, con cháu phát đạt. Song song đó, hầu hết gia đình nữ công nhân cũng quan tâm đến lập bàn thờ Ông Thiên trước sân nhà. Bàn thờ Ông Thiên thường được các gia đình xây bằng gạch (hoặc đồ bằng bê tông). phía trên có ban thờ, trên bàn thờ được đặt bát hương thờ các thiên thần.

Riêng đối với những gia đình nữ công nhân theo Thiên Chúa giáo trong nhà thường có thờ ảnh, tượng thánh giá và chúa Giêsu....

Ngoài ra, có thể thấy hầu hết gia đình đều lập bàn thờ Thần Tài – Ông Địa bằng một cái khánh đặt ở góc nhà (lớn hay nhỏ tùy vào điều kiện của mỗi gia đình). sát với mặt đất, mặt khám thờ hướng ra cửa chính để thờ thần tài, ông địa) Mục đích thờ Thần Tài, nhằm cầu mong tài lộc, vui vẻ đến với gia đình ngày càng nhiều. Đặc biệt, Thần Tài, theo tín ngưỡng dân gian là một vị thần mang đến tài lộc, của cải, sự sung túc cho gia đình, mỗi khi làm việc gì, gia chủ thường cầu khẩn Thần Tài.

Đặc biệt hơn, hiện nay nhiều gia đình do xuất phát từ lòng ngưỡng mộ, biết ơn sâu sắc tới công lao của Chủ tịch Hồ Chí Minh nên đã lập bàn thờ Bác Hồ trong gia đình. Bàn thờ Bác Hồ được các gia đình thiết lập riêng và đặt cao hơn bàn thờ gia tiên. Cùng với thờ Bác Hồ, rất nhiều hộ gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long thờ Cố Thủ tướng Chính phủ Võ Văn Kiệt, thờ Cố Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng Phạm Hùng như một cách thể tình cảm, lòng biết ơn, trân trọng sự cống hiến của những người con quê hương Vĩnh Long đã có nhiều đóng góp cho độc lập dân tộc và xây dựng quê hương, đất nước.

Bên cạnh đó, tín ngưỡng thờ ảnh Phật trong nhà. Thờ ảnh Phật thường có ở các gia đình có người cao tuổi, hàng ngày các cụ thường đến chùa thắp hương và ăn chay vào ngày rằm, mùng một hàng tháng để cầu phúc cho con cháu.

Về việc thực hành sinh hoạt tín ngưỡng trong gia đình nữ công nhân, Chị T.T.K.T, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú cho biết: *"Việc này được thực hiện thường xuyên, hàng ngày thông qua việc thắp hương lên bàn thờ gia tiên và các gia thân đều đặn, tuy nhiên theo tôi được biết thì cũng có một số ít gia đình chỉ thắp hương vào các ngày giỗ, tết hoặc các ngày rằm, mùng một hàng tháng"* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1 t].

Song song đó, việc thờ cúng tổ tiên, họ tộc cũng được các hộ gia đình quan tâm, thể hiện ở những việc xây dựng, sửa sang nhà cửa, mộ phần tổ tiên, ông bà, chuẩn bị cha mẹ, người thân, việc này được chị T.A.T, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh chia sẻ: *"Gia đình chúng tôi rất coi trọng và tin tưởng việc xem chọn ngày lành tháng tốt, hợp mệnh, tuổi giữa các thế hệ trong đại gia đình để thực hiện việc tu sửa, nâng cấp, trang trí mộ phần của ông bà, tổ tiên đã quá cố, cũng như chuẩn bị mộ phần cho cha mẹ khi còn tại thế, điều này vừa thể hiện sự cung kính, hiếu thảo của thế hệ trẻ trong gia đình đối với tổ tiên, ông bà và làm vui lòng cha mẹ khi còn tại thế"* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1f].

Bảng 3.11 Văn hóa tín ngưỡng, tôn giáo

Nội dung	Mức độ	Nữ công nhân	Tỷ lệ (%)
Chị cảm thấy hoạt động tôn giáo, tín ngưỡng là món ăn tinh thần không thể thiếu trong cuộc sống.	<i>Không đồng ý</i>	0	0,00
	<i>Trung hòa</i>	226	45,20
	<i>Đồng ý</i>	274	54,80
Chị luôn tôn trọng tất cả các tôn giáo, tín ngưỡng	<i>Không đồng ý</i>	0	0,00
	<i>Trung hòa</i>	238	47,60
	<i>Đồng ý</i>	262	52,40
Việc thờ cúng là việc cần thiết trong cuộc sống của Chị	<i>Không đồng ý</i>	0	0,00
	<i>Trung hòa</i>	148	29,60
	<i>Đồng ý</i>	352	70,40

(Nguồn: Kết quả khảo sát 500 nữ công nhân)

Qua Bảng 2.14 cho thấy, đa số các chị đều xem tín ngưỡng tôn giáo là hoạt động tinh thần trong cuộc sống gia đình, các chị luôn tôn trọng tất cả các tôn giáo. Điều đặc biệt hơn, là các nữ công nhân luôn xem việc thờ cúng là việc cần thiết trong cuộc sống, đây là nét văn hóa về tín ngưỡng truyền thống, tương đồng với các gia đình Việt. Đối với Công giáo, hệ thống giáo luật chặt chẽ, bắt buộc tín đồ phải sinh hoạt và tham dự các thánh lễ hàng tuần vào ngày chủ nhật. Do đó, trong khoảng thời gian nghỉ ngơi này gia đình công nhân sẽ có các sinh hoạt tôn giáo tại các nhà thờ cùng cộng đồng Ki tô hữu.

Xét từ bình diện thiết chế tôn giáo, tín ngưỡng cộng đồng nông thôn ở Vĩnh Long thì chùa, đình, miếu, nhà thờ... là những thiết chế tôn giáo cơ bản thu hút sự tham gia của người dân vào hoạt động tôn giáo tín ngưỡng, trong đó nữ công nhân là đối tượng tham gia vào các nghi lễ cộng đồng đông nhất. Do đặc thù công việc theo ca kíp, thời gian bố trí cho việc gia đình, chăm sóc con cái và các thành viên trong gia đình, lượng thời gian rảnh rỗi của nữ công nhân ngày càng ít đi, kéo theo mức độ tham gia hoạt động tôn giáo tín ngưỡng cộng đồng cũng không thường xuyên. Tuy nhiên, qua tìm cho thấy thứ tự mức độ ưu tiên hướng đến thường xuyên của gia đình nữ công nhân là chùa, miếu, đình, nhà thờ, điều này tương thích với sự tập trung nhiều nhất của loại loại hình thiết chế Chùa tại địa phương. Song, dù ở thích ứng ở mức độ nào thì việc tham gia vào các nghi lễ cộng đồng của gia đình nữ công nhân, theo nhận định của nhiều nữ công nhân là một yếu tố quan trọng không thể thiếu trong đời sống gia đình, hoạt động này không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu tâm linh, tôn giáo tín ngưỡng của mỗi thành viên trong gia đình, tăng tính cố kết cộng đồng cùng nhau vượt qua khó khăn trong cuộc sống mà còn có giá trị tích cực giúp cho mỗi gia đình phát huy trách nhiệm của mình vào việc xây dựng, giữ gìn, duy trì và phát triển đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội ở mỗi khu dân cư.

Lễ hội tôn giáo. Gắn liền với hệ thống tín ngưỡng nói chung trong cộng đồng người Việt ở Vĩnh Long và nữ công nhân nói riêng là lễ hội. Lễ hội tôn giáo được biết đến là hình thức lễ hội gắn với các tôn giáo, thường được cư dân theo tôn giáo đó đứng ra tổ chức và tham gia, trong đó lễ hội Công giáo, lễ hội Phật giáo, lễ hội là loại hình lễ hội tôn giáo phổ biến trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay. Nhìn chung, lễ hội tôn giáo hiện nay có nhiều biến đổi với truyền thống, sử dụng các thiết bị hiện đại, có phần khánh tiết và nghi lễ dâng hương của cấp chính quyền quản lý và các đoàn thể chính trị;

lễ vật trong lễ hội cũng ngày càng phong phú, đa dạng, thành phần tham gia lễ hội mở rộng cân về phạm vi, không gian và nghề nghiệp.

Lễ hội Công giáo. Lễ hội lớn nhất hiện nay của Công giáo là lễ Chúa giáng sinh (lễ Noel) diễn ra ở nhà thờ Công giáo và trong các gia đình nữ công nhân theo Công giáo. Vào ngày lễ hội Công giáo (lễ Noel) diễn ra (ngày 24/12 dương lịch). ở những gia đình theo Công giáo thường tổ chức ăn uống nhiều ngày liền trước đó và có sự góp mặt của nhiều bạn bè, người thân quen của gia đình, nhiều gia đình chuẩn bị “cây thông Noel” đặt trong nhà hoặc trước cửa, một số gia đình công nhân có điều kiện hơn còn thiết kế các hang “Chúa ra đời” rất đẹp, lung linh, huyền ảo. Không khí lễ hội Công giáo lan ra toàn xã hội, kéo theo cả thành phần cư dân không theo Công giáo cùng tham gia hội, nhất là lực lượng nam nữ thanh niên công nhân là dịp để cùng bạn bè, đồng nghiệp họp gặp gỡ, hẹn nhau đến các nhà thờ để vui lễ, hội,... trong khi đó, những đứa trẻ là con của nữ công nhân thì cũng nô nức, phấn khởi, mong đợi được nhận quà từ “Ông già Noel”. Qua quan sát thực tế cho thấy, lễ Noel của cư dân theo Công giáo hiện nay có sức lan toả lớn trong xã hội, với sự tham gia hưởng ứng nhiệt tình của những nam nữ thanh niên công nhân cả nhóm theo tôn giáo và không theo tôn giáo, đây là dịp họ được cùng bạn bè ra tham gia các hoạt động họp mặt vui chơi, giao lưu văn hóa, văn nghệ sau những giờ làm việc căng thẳng, áp lực, giúp họ được thoải mái nhu cầu giao lưu, hiểu biết lẫn nhau.

Lễ hội Phật giáo. Đối với Phật giáo, hàng năm thường diễn ra một số lễ hội, nhưng tiêu biểu và lớn nhất là lễ Phật Đản diễn ra vào ngày 8/4 âm lịch ở chùa Phật giáo. Lễ Phật Đản được tổ chức lớn, thành phần tham dự có đủ đại diện chính quyền, cơ quan quản lý Nhà nước về dự và phát biểu. Sau phần nghi lễ được tổ chức tại nhà chùa (có sự tham dự của chính quyền địa phương và cơ quan quản lý Nhà nước về tôn giáo). là phần rước lễ - diễu hành với đoàn rước khá đông, nhưng do tính chất và thành phần tham gia lễ hội Phật giáo chủ yếu là các tín đồ Phật tử nên lễ rước diễn ra trong không khí yên ả, bình lặng chứ không sôi nổi, rầm rộ như các lễ hội khác. Những lần lễ hội Phật giáo diễn ra nếu trùng vào những ngày nghỉ của công nhân thì số lượng nữ công nhân tham gia rất đông với vai trò Phật tử và không phải là tín đồ Phật tử, những nữ công nhân tuy không phải là những nhà tu hành, nhưng thường đến chùa để lễ Phật, ăn cơm chay và làm công quả, hành lễ, cầu nguyện Đức Phật cứu khổ, cứu nạn, phổ độ chúng sinh, mang lại an lành cho gia đình,...

Như vậy, lễ hội của cư dân nói chung và nhóm đối tượng công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long nói riêng hiện nay tuy không đa dạng về về số lượng, loại hình nhưng đã thực sự đi vào đời sống sinh hoạt tinh thần, tâm linh, tín ngưỡng của cư dân là nữ công nhân lao động, đã và đang đáp ứng cơ bản nhu cầu tham gia sinh hoạt lễ hội, khơi dậy tinh đoàn kết, tinh tương trợ cộng đồng, mang lại niềm vui, niềm phấn khởi hăng say trong lao động, sản xuất của họ.

Lễ hội tưởng nhớ anh hùng dân tộc, nhân vật lịch sử. Hình thức lễ hội này gắn với tín ngưỡng thờ cúng, tưởng niệm vào ngày kỵ của các anh hùng dân tộc hoặc nhân vật lịch sử có công với dân, với nước, được Đảng, Nhà nước và nhân dân nhớ ơn, lập đền thờ cúng và tổ chức kỷ niệm ngày sinh, ngày giỗ hàng năm. Vào ngày chính kỵ của các anh hùng dân tộc hoặc nhân vật lịch sử được nhân dân suy tôn, người dân thường tổ chức lễ cúng tế theo nghi thức truyền thống. Cùng với lễ có tổ chức hội, hội thường diễn ra trước phần lễ và đan xen trong phần lễ với các trò chơi, trò diễn phong phú, đa dạng gắn với địa bàn sống, môi trường sống và đặc thù công việc, nghề nghiệp của cư dân và cũng như các lễ hội tôn giáo, đối tượng là công nhân lao động công nhân chỉ có thể tham dự đông đảo khi trùng dịp ngày nghỉ cuối tuần, lễ, tết... Hiện nay, ở Vĩnh Long lễ hội tiêu biểu cho tưởng nhớ anh hùng dân tộc, nhân vật lịch sử có: lễ hội Lăng ông Thống chế điều bác ở Huyện Trà Ôn, lễ kỷ niệm ngày sinh, ngày mất của Thủ tướng Chính phủ Võ Văn Kiệt, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng Phạm Hùng, Giáo sư – Viện sỹ - Anh hùng Lao động Trần Đại Nghĩa,... Các lễ hội này hiện nay, ngoài nghi lễ cúng tế, dâng hương, dâng hoa theo truyền thống, còn có một số trò diễn, trò chơi dân gian, văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao: bóng chuyền, đờn ca tài tử, bắt vịt trên sông, kéo co, nháy bao..., được tổ chức đồng thời với các nghi thức cúng kiến, họp mặt trang trọng, nghiêm túc tại các hộ gia đình có tín ngưỡng.

Phong tục. Thường được hiểu đó là những thói quen đã ăn sâu vào đời sống xã hội từ lâu đời, được đại đa số mọi người thừa nhận và làm theo. Với cách hiểu đó, phong tục của cư dân là nữ công nhân lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long cũng khá phong phú, đa dạng. Phạm vi luận án xin được đề cập đến ba phong tục phổ biến trong chu kỳ vòng đời người ở gia đình nữ công nhân Vĩnh Long, đánh dấu những chặng đường trưởng thành của mỗi con người kể từ khi ra đời (hoặc còn là bào thai) cho đến lúc qua đời.

Phong tục sinh đẻ. Thông qua quan sát và phỏng vấn trực tiếp tại một số gia

đình nữ công nhân cho thấy, các phong tục, nghi lễ được cư dân thực hành thường xuyên hiện nay là tục tổ chức đầy tháng (khi trẻ được sinh ra tròn tháng) và tục tổ chức thôi nôi (khi trẻ được sinh tròn năm). Điều này phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, khi điều kiện kinh tế, đời sống vật chất ngày càng được nâng cao, việc quan tâm đến sức khỏe, quan tâm đến những dấu ấn quan trọng của vòng đời con người như đánh dấu thời điểm đứa trẻ đã khá cứng cáp, được ẵm ra khỏi buồng ở cử của mẹ để tiếp xúc với xã hội, rồi bước đến giai đoạn đánh dấu đứa trẻ tròn một tuổi đầu đời, chuyển sang một giai đoạn tập đi, tập nói, đó là những thời khắc quan trọng đánh dấu quá trình lớn lên của đứa trẻ, những dấu ấn kỷ niệm này rất đáng trân trọng đối với con người hiện đại. Trong quá trình tổ chức phong tục cúng đầy tháng, thôi nôi cũng ngày càng đơn giản thủ tục hơn so với trước, thường là dọn cỗ lên bàn giữa nhà, trước bàn thờ gia tiên với đầy đủ các món truyền thống, người cao tuổi trong gia đình, thường là ông bà, cha mẹ sẽ thực hiện nghi lễ cúng kiến, cầu nguyện cho đứa trẻ luôn mạnh khỏe, mau ăn, chóng lớn, chăm ngoan, học giỏi, cầu nguyện cho gia đạo luôn sung túc, thuận hòa, ấm êm, sum vầy, hạnh phúc.... Ngoài ra, *“Tùy theo hoàn cảnh kinh tế của mỗi gia đình mà quyết định quy mô tổ chức phù hợp cả về khoảng thời gian, địa điểm tổ chức, số lượng mâm cỗ, đối tượng khách mời, song thực tế khảo sát cũng cho thấy do đặc thù công việc nên việc tổ chức tục này trong nhóm đối tượng nữ công nhân lao động khá đơn giản, số lượng khách mời cũng tùy thuộc vào điều kiện kinh tế gia đình, khách mời thường là người thân bên nội, bên ngoại, hàng xóm láng giềng và phần đông là bạn bè, đồng nghiệp cùng làm việc trong một chuyên, một công ty, địa điểm tổ chức cũng được lựa chọn phù hợp với điều kiện cư trú của gia đình, có thể ở các quán ăn gần nơi trọ, nơi làm việc hoặc tại nhà riêng của nữ công nhân, nhà của ông bà, cha mẹ”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1f], chị T.A.T, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh nhận định.

Việc thiết kế mâm cỗ để cúng kiến, chiêu đãi khách mời cũng tùy thuộc vào bối cảnh tổ chức, có thể đặt món mang đến tiệc, có thể do người thân trong gia đình cùng nhau nấu nướng, chiêu đãi... Thực trạng thực hành các phong tục sinh đẻ truyền thống của cư dân cũng như nhóm đối tượng nữ công nhân trên địa bàn tỉnh cho thấy: các phong tục gắn với điều kiện kinh tế-xã hội cũ có xu hướng giảm dần, nhưng một số cách thức tổ chức phong tục có ý nghĩa, giá trị với cuộc sống đương đại vẫn được gia đình nữ công nhân kế thừa tiếp tục thực hành và có những biến đổi phù hợp với cuộc

sống, xã hội đương đại, điển hình là phổ biến một số ứng xử mang màu sắc của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa như: tục mừng “phong bì” (tiền) trong các lễ mừng đầy tháng, mừng thôi nôi, trong khi trước đây thân tộc và khách tham dự lễ thường tặng quà là chủ yếu.

Phong tục cưới xin Việc thực hành các phong tục cưới xin của cư dân tỉnh Vĩnh Long và đối tượng công nhân lao động nói riêng, cư dân các tỉnh khu vực đồng bằng sông Cửu Long nói chung có tính tương đối đồng nhất, thường duy trì đầy đủ bốn nghi lễ cưới xin truyền thống, đó là: lễ dạm ngõ (dạm hỏi, giáp lời), lễ ăn hỏi, lễ cưới, lễ lại mặt (lễ nhị hỷ). Qua quan sát và trực tiếp phỏng vấn ở các gia đình nữ công nhân cả bốn nghi lễ này trong thực hành của cư dân ngày nay vẫn được tiếp tục duy trì và chú trọng thực hiện khá đầy đủ và là nét đẹp văn hoá dân tộc.

Lễ hỏi là nghi lễ thể hiện quyền nuôi con của gia đình nhà gái do đó vẫn được duy trì, tuy vậy trong nghi lễ này có sự biến đổi so với xưa, đó là tục thách cưới không còn và gộp luôn cả lễ nạp tài, nên trong lễ ăn hỏi ngày nay ở một số gia đình khá giả thường có cả sinh lễ cho cô dâu, trong khi ngày xưa ở lễ nạp tài mới có sinh lễ này.

Lễ cưới, là nghi lễ quan trọng, đánh dấu sự hợp thành của đôi nam nữ, có sự chứng kiến của họ hàng và bạn bè hai bên. Một biến đổi rất dễ bắt gặp trong cưới hỏi hiện nay ở một số hộ gia đình là địa điểm tổ chức lễ cưới, phổ biến nhất là chuyển từ tổ chức tại gia đình sang tổ chức tại nhà hàng, khách sạn, một phần do thực tế diện tích đất ở ngày càng thu hẹp so với trước, khoảng trống không gian sinh hoạt còn lại ít, không đủ chỗ cho các tiệc cưới muốn mời số lượng lớn khách đến tham dự, một phần hiện nay hệ thống dịch vụ phát triển ngày càng rộng khắp, mạnh mẽ, giá cả và không gian tổ chức tiệc tại nhà hàng, khách sạn đa dạng, giúp các hộ gia đình có nhiều lựa chọn phù hợp với khả năng kinh tế của gia đình mình. Nhưng lý do quan trọng nhất của vấn đề theo chia sẻ của chị N.T.Y.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú vẫn là: *“Do đặc thù công việc lao động tại khu công nghiệp của đối tượng công nhân là rất bận rộn, thời gian dư giả không nhiều, không có đủ thời gian chuẩn bị tiệc cưới nên lựa chọn tổ chức tiệc cưới tại nhà hàng, khách sạn là lựa chọn khá phù hợp”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1u].

Sau lễ cưới là lễ lại mặt cũng được cư dân tỉnh Vĩnh Long quan tâm thực hành, đây là nghi lễ thể hiện lòng biết ơn của chú rể đối với gia đình nhà vợ. Khi đã chính thức là vợ chồng, người con rể phải sang báo hiếu với gia đình vợ, thể hiện lòng biết

ơn công sinh thành nuôi dưỡng, dạy bảo của gia đình nhà vợ đã cho anh được cô vợ như ý.

Riêng việc giảm thực hành nghi lễ vấn danh, qua khảo cho thấy đây là một biến đổi phù hợp với thực tế xã hội hiện nay. Chị N.T.Y.N, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *“Nếu như trước đây khi hai bên gia đình muốn dựng vợ gả chồng cho con cái của mình đều phải nhờ mối mai, nên nhà trai có thể chưa biết tên tuổi của cô gái mà nhà mình sẽ hỏi làm dâu, nên khi được bà mối cho biết nhà gái đã ưng thuận, lúc đó nhà trai mang lễ vật trâu cau sang nhà cô gái để hỏi rõ tên, tuổi (thực chất có cả xem mặt) cô gái xem có hợp hay không để tiến hành các bước hôn sự”*. Chị N. nhận định thêm: *“Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nghi lễ vấn danh có sự biến đổi nhất định, đặc biệt trong bối cảnh công nghệ thông tin phát triển nhanh chóng, việc giao lưu ngày nay được mở rộng, phương tiện thông tin truyền thông ngày càng hiện đại hơn, thông qua các trang mạng cá nhân (Zalo, Facebook, Insragram) thì tên tuổi cô gái, chàng trai và gia đình nhà trai có thể dễ dàng biết được, thậm chí các chàng trai, cô gái đã tìm hiểu nhau rất kỹ trước khi đến chơi nhà ra mắt cha mẹ hai bên... nên phong tục cũng được điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh mới và điều kiện của từng gia đình, gia đình mình là một điển hình cụ thể”*[trích biên bản phỏng vấn 6.1u].

Phong tục ma chay. Hiện nay trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long vẫn thực hành khá phổ biến các phong tục ma chay truyền thống, với tổng số 13 nghi lễ chủ yếu, phong tục chủ yếu được thực hành là: che mặt người chết, khâm liệm, nhạc hiếu, thầy cúng làm lễ, xem giờ phát tang, xem giờ hạ huyệt, tang phục, cúng ba ngày, cúng 49 ngày, cúng trăm ngày, giỗ đầu, giỗ hết, sang cát (bốc mộ). Theo nhìn nhận chung của hầu hết gia đình nữ công nhân thì hiện nay các bước thủ tục tang gia đã được giảm trừ đi rất nhiều, việc tổ chức ma chay được đại bộ phận nhân dân tiến hành theo nếp sống văn minh, đúng với Quy ước cưới, tang, lễ hội đã được khu dân cư thống nhất ban hành. Tuy nhiên, cũng có một số hoạt động chưa thực sự văn minh trong bối cảnh mới, theo chia sẻ của chị H.N.T, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú: *“Một số gia đình chưa thực hiện trang nghiêm, đúng phép của tang sự, đáng lý ra phải là không khí đau buồn khi mất mát người thân trong gia đình, thì một số gia đình lại tổ chức nhạc sống ồn ào, thuê người từ các dịch vụ mai tang đến hát cải lương, khóc lóc, kể lể ồn ào, kéo dài rất khuya, không chỉ làm ảnh hưởng đến tâm lý của họ hàng, thân tộc của người*

đã mất, mà còn làm phiền đến làng, xóm, gây mất trật tự khu dân cư”. Chị T. bức xúc: “Việc tổ chức tang sự còn kéo dài, một phần do chưa chọn được ngày phù hợp để an tang, một phần do gia đình có điều kiện, gia thế quan hệ rộng rãi muốn việc tang sự, tương như được kéo dài hơn, để đồng nghiệp, bạn bè kịp đến viếng, để con cháu ở xa kịp trở về...”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1b]. Hoặc theo như chia sẻ của chị T.T.K.T, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú: “Một số gia đình muốn thể hiện bề thế, giàu có tổ chức cho khách đến viếng tang ăn uống ồn ào, sum xuê, xe cộ đậu chật hết lối đi công cộng đã làm ảnh hưởng đến tình hình trật tự ở khu dân cư...”[trích biên bản phỏng vấn số 6.1t].

Thực tế này cho thấy những biến đổi sâu sắc trong tổ chức phong tục ma chay trong bối cảnh mới khác với truyền thống trước đây, đi ngược lại xu hướng văn minh, hiện đại của xã hội, làm ảnh hưởng đến việc bố trí, sắp xếp thời gian trở lại công việc của nhiều thế hệ con cháu, nhất là số con cháu đang làm việc theo ca, kíp ở các khu công nghiệp, việc xin nghỉ dài ngày để lo tang sự cho người thân trở nên khó khăn hơn.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Truyền thống gia đình Việt Nam là nơi nuôi dưỡng, giáo dục, chở che mỗi người, là môi trường để mỗi còn người tự hoàn thiện mình. Trong gia đình nữ công nhân, việc chăm sóc, giáo dục con cái cũng là một nét văn hóa đặc trưng và giữ vai trò rất quan trọng trong phát triển thế hệ nối tiếp cho gia đình và dòng họ. Qua thực tế nghiên cứu, NCS nhận thấy rằng văn hóa ứng xử trong gia đình của các nữ công nhân vẫn bảo lưu các giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của nền tảng gia đình truyền thống của người Việt Nam Bộ. Lĩnh vực văn hóa ứng xử của gia đình nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long trên các phương diện ứng xử giữa các thế hệ trong gia đình, chăm sóc, phụng dưỡng ông/bà, cha/mẹ, ứng xử với họ hàng, thân tộc, ứng xử với hàng xóm láng giềng và giao lưu tiếp xúc cộng đồng, thụ hưởng các phúc lợi xã hội... đã cho chúng ta thấy trong những năm đây tỉnh Vĩnh Long đã phát huy có hiệu quả những tiềm năng, lợi thế sẵn có, tập trung cả thế và lực để đầu tư cho phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, đời sống vật chất, tinh thần của người dân được nâng lên rõ rệt, theo đó những giá trị tốt đẹp của gia đình Việt Nam truyền thống vẫn được nữ công nhân trân trọng, giữ gìn, bảo tồn và phát huy; đồng thời những giá trị văn hóa mới, tiến bộ cũng đã xuất hiện, đó là giá trị bình đẳng, dân chủ, bình đẳng trong mối quan hệ vợ chồng, cha mẹ, con cái, bình đẳng qua việc đề cao vai trò của người phụ nữ và quyền trẻ em trong mọi hoạt động xã hội, trong quá trình sản xuất, trong cơ hội phát triển, cũng như quyền quyết định các công việc quan trọng của gia đình.

Bên cạnh mặt tích cực, các giá trị mới tốt đẹp, mặt trái xã hội cũng đã có những tác động không nhỏ đến mọi mặt trong đời sống gia đình công nhân lao động nói chung và nữ công nhân lao động nói riêng, đó là sự xuất hiện của những biểu hiện văn hóa làm lỏng lẻo các mối quan hệ gia đình, là sự kém phong phú trong đời sống văn hóa tinh thần, sự thiếu tốn, khó khăn về vật chất, nhận thức về tình yêu, hôn nhân, tình dục, các hành vi lệch chuẩn trong ứng xử giữa các thành viên trong gia đình, sự ích kỷ trong lối sống, tình trạng tệ nạn xã hội, an ninh trật tự diễn biến ngày càng phức tạp so với trước... đã tác động tiêu cực và đặt ra nhiều thách thức đến quá trình và hiệu quả xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân, dẫn đến tình trạng ly hôn, bạo lực gia đình, thờ ơ chính trị, xã hội là những vấn đề xã hội cần đặc biệt quan tâm, rất cần có sự điều chỉnh kịp thời để nhân rộng những thay đổi tích cực và hạn chế những gì cản trở việc

xây dựng mô hình gia đình văn hóa trong lực lượng công nhân lao động.

CHƯƠNG 4

NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN XÂY DỰNG VĂN HÓA GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG XÂY DỰNG VĂN HOÁ GIA ĐÌNH HIỆN NAY

4.1. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG

Thời gian qua, cùng với sự quan tâm, chỉ đạo quyết liệt, tập trung, sâu sát của Đảng, Nhà nước với nhiều chủ trương, nghị quyết, chiến lược, đề án và các đạo luật liên quan trực tiếp đến công tác xây dựng gia đình đã được tuyên truyền, phổ biến sâu rộng trong toàn hệ thống chính trị và các tầng lớp nhân dân, đến từng gia đình trên mọi vùng miền của cả nước, trong đó có tỉnh Vĩnh Long, tạo sự chuyển biến lớn trong nhận thức của cả hệ thống chính trị, cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp và quần chúng nhân dân về vai trò, vị trí của công tác xây dựng, phát triển gia đình Việt Nam trong thời kỳ mới. Trên cơ sở cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, nhiều phong trào thi đua thiết thực được triển khai đã huy động sức mạnh, sức sáng tạo của từng thành viên trong mỗi gia đình đối với việc xây dựng đời sống mới ngày càng đa dạng, phong phú, văn minh, điển hình như: "Phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa"; "Toàn dân đoàn kết xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh"; "Ông bà, cha mẹ mẫu mực, con cháu thảo hiền"; "Nuôi con khỏe, dạy con ngoan"; "Gia đình, dòng họ hiếu học"; "Gia đình văn hóa";... đã tạo ra những đợt thi đua sôi nổi, thu hút được đông đảo gia đình tham gia, đem lại nhiều kết quả thiết thực; qua đó xuất hiện nhiều gia đình, dòng họ hiếu học; gia đình vươn lên phát triển kinh tế xóa đói giảm nghèo; gia đình tích cực với công tác từ thiện; gia đình đồng thuận hiến đất xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh,... Những kết quả nổi bật đó khẳng định gia đình đang được tạo những điều kiện tốt nhất để củng cố, phát triển nhằm hướng tới xây dựng một xã hội tốt đẹp, với những con người được phát triển toàn diện, gia đình đang thực sự được nhận thức là thành tố quan trọng, tạo nên sự ổn định xã hội, là điểm tựa quan trọng nhất đối với mỗi cá nhân, không chỉ góp phần bảo tồn, gìn giữ, phát huy những nét đẹp văn hóa của truyền thống gia đình, dòng họ, tạo ra những giá trị thực của cuộc sống, xây dựng gia đình ngày càng no ấm, bình đẳng, tiến bộ, văn minh; mà còn đóng góp to lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, trong bối cảnh mới, mô hình gia đình truyền thống đang đứng trước

những thách thức của sự biến đổi hệ giá trị, giá trị văn hóa gia đình không chỉ bị chi phối bởi một số tập quán, phong tục và giá trị truyền thống, mà còn bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố mới với những biến đổi không ngừng của bối cảnh kinh tế - xã hội, quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa, xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đây là những yếu tố có ảnh hưởng và tác động trực tiếp đến việc xây dựng, phát triển các giá trị, chuẩn mực văn hóa trong gia đình cũng như việc thực hành xây dựng đời sống văn hóa gia đình của nữ công nhân nói riêng.

4.1.1. Yếu tố chính sách

Việt Nam là đất nước có nền văn hóa cộng đồng và gia đình. Nền văn hóa Việt Nam tôn vinh các mối quan hệ và hỗ trợ chặt chẽ giữa các thế hệ trong gia đình, cha mẹ có trách nhiệm chăm sóc con cái, con cháu chăm sóc, phụng dưỡng ông bà, cha mẹ, hướng tới gia đình kiểu mẫu “ông bà, cha mẹ mẫu mực, con cháu thảo hiền, vợ chồng hoà thuận, anh chị em đoàn kết, thương yêu nhau”. Gia đình Việt Nam là tế bào của xã hội, là nơi duy trì nòi giống, là môi trường quan trọng hình thành, nuôi dưỡng và giáo dục nhân cách con người, bảo tồn và phát huy văn hóa truyền thống tốt đẹp, chống lại các tệ nạn xã hội, tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, gia đình là đơn vị cơ bản của cộng đồng, các lợi ích và nhu cầu của gia đình được ưu tiên và có giá trị đạo đức cao hơn lợi ích cá nhân đơn thuần.

Trong bài nói chuyện tại Hội nghị cán bộ thảo luận dự thảo luật hôn nhân và gia đình Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng dạy: *“Rất quan tâm đến gia đình là đúng, và nhiều gia đình cộng lại mới thành xã hội, xã hội tốt thì gia đình càng tốt, gia đình tốt thì xã hội tốt. Hạt nhân của xã hội là gia đình. Chính vì vậy, muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội mà phải chú ý hạt nhân cho tốt. Tục ngữ ta có câu “Thuận vợ thuận chồng tát bể Đông cũng cạn”. Muốn thuận vợ thuận chồng thì lấy nhau phải thật sự yêu đương nhau”* [76, tập 9, trang 531-532]. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh gia đình tốt là một gia đình trên thuận, dưới hòa, không thiên vị *“Về tinh thần, thì phải trên thuận, dưới hòa không thiên tư, thiên ái. Bỏ thói mẹ chồng hành hạ nàng dâu, dì ghè ghét bỏ con chồng. Về vật chất, từ ăn mặc đến việc làm phải ăn đều, tiêu song, có kế hoạch, có ngăn nắp”* [76, tập 5, trang 337].

Năm 1994 được Liên hợp quốc chọn làm Năm quốc tế gia đình để các nước trên thế giới cùng nhận thức rõ vai trò quan trọng của gia đình đối với sự phát triển bền vững đất nước, thúc đẩy mỗi quốc gia tăng cường củng cố vững chắc và phát huy giá

trị tốt đẹp của gia đình, để gia đình trở thành nhân tố quan trọng để ổn định và phát triển bền vững đất nước.

Trong các kỳ Đại hội Đảng toàn quốc, Đảng ta luôn quan tâm đến vấn đề gia đình, xây dựng gia đình Việt Nam và được đặt ra với vị trí mang tầm chiến lược quốc gia, khẳng định sự ổn định của gia đình chính là một trong những nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp xây dựng đất nước. Đặc biệt, Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII đã bàn đến trách nhiệm của gia đình trong việc giữ gìn, phát huy những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của gia đình Việt Nam, đề cao vai trò gương mẫu của các thành viên trong gia đình, tập trung thực hiện tốt phong trào xây dựng gia đình văn hóa trong các cộng đồng dân cư, nêu cao tinh thần trách nhiệm trong mối quan hệ giữa gia đình, nhà trường và xã hội, góp phần xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh ở các đơn vị cơ sở, các vùng dân cư, đáp ứng những nhu cầu văn hóa đa dạng và không ngừng tăng lên của các tầng lớp nhân dân, nêu cao vai trò gương mẫu của các bậc cha mẹ, coi trọng xây dựng gia đình văn hóa và gìn giữ, phát huy đạo lý tốt đẹp của gia đình Việt Nam...

Đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng ta tiếp tục đã nhấn mạnh đến việc phát huy các giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của gia đình Việt Nam trong việc nuôi dưỡng, hình thành, giáo dục và phát triển nhân cách con người, thích ứng với những đòi hỏi của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, trong đó tập trung xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc, thật sự là tổ ấm của mỗi người, là tế bào lành mạnh của xã hội, là môi trường quan trọng hình thành, nuôi dưỡng và giáo dục nhân cách con người, bảo tồn và phát huy văn hóa truyền thống tốt đẹp, tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (Bổ sung, phát triển năm 2011). Đảng ta đã khẳng định gia đình là tế bào của xã hội, là cái nôi thân yêu nuôi dưỡng cả đời người. Xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, là môi trường quan trọng, trực tiếp giáo dục nếp sống và hình thành nhân cách. “Con người là trung tâm của chiến lược phát triển, đồng thời là chủ thể phát triển. Tôn trọng và bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, đất nước và quyền làm chủ của nhân dân. Kết hợp và phát huy đầy đủ vai trò của xã hội, gia đình, nhà trường, từng tập thể lao động, các đoàn thể và cộng đồng dân cư trong việc chăm lo xây dựng con người Việt Nam giàu lòng yêu nước, có ý thức làm chủ,

trách nhiệm công dân; có tri thức, sức khỏe, lao động giỏi; sống có văn hóa, nghĩa tình; có tinh thần quốc tế chân chính. Xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, thật sự là tế bào lành mạnh của xã hội, là môi trường quan trọng, trực tiếp giáo dục nếp sống và hình thành nhân cách”. Vì vậy, các chính sách của Nhà nước luôn chú ý tới nhiệm vụ xây dựng gia đình no ấm, hòa thuận, tiến bộ cũng như việc nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vai trò, chức năng của gia đình.

Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 9-6-2014 tại Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước đã chỉ rõ mục tiêu xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam. Trong đó, nhấn mạnh mục tiêu về xây dựng văn hóa gia đình thời kỳ đổi mới hiện nay: *“Xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, phù hợp với bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Xây dựng văn hóa trong hệ thống chính trị, trong từng cộng đồng làng, bản, khu phố, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và mỗi gia đình. Phát huy vai trò của gia đình, cộng đồng, xã hội trong việc xây dựng môi trường văn hóa, làm cho văn hóa trở thành nhân tố thúc đẩy con người Việt Nam hoàn thiện nhân cách”*. Đồng thời Nghị quyết cũng xác định rõ nhiệm vụ phát huy giá trị truyền thống tốt đẹp, xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh; xây dựng và nhân rộng các mô hình gia đình văn hóa tiêu biểu, có nền nếp, ông bà, cha mẹ mẫu mực, con cháu hiếu thảo, vợ chồng hòa thuận, anh chị em đoàn kết, thương yêu nhau; xây dựng môi trường học phải thực sự là một trung tâm văn hóa giáo dục, rèn luyện con người về lý tưởng, phẩm chất, nhân cách, lối sống; giáo dục truyền thống văn hóa cho thế hệ trẻ.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta nhấn mạnh: *“Thực hiện chiến lược phát triển gia đình Việt Nam. Phát huy giá trị truyền thống tốt đẹp, xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh”, “tập trung xây dựng con người về đạo đức, nhân cách, lối sống, trí tuệ và năng lực làm việc”*. Đến Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Đảng ta tiếp tục khẳng định: *“Tập trung nghiên cứu, xác định và triển khai xây dựng hệ giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hóa và chuẩn mực con người gắn với giữ gìn, phát triển hệ giá trị gia đình Việt Nam trong thời kỳ mới”, đặc biệt trong xây dựng gia đình Việt Nam hiện nay cần “Khắc phục bệnh thành tích, bệnh hình thức, thực hiện các chuẩn mực văn hóa gia đình Việt Nam ấm no, hạnh phúc, tiến bộ và văn minh. Đề cao vai trò của gia đình trong nuôi dưỡng, giáo dục thế hệ trẻ”* [104]. Và

mới đây nhất, Chỉ thị số 06-CT/TW, ngày 24/6/2021 của Ban Bí thư về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác xây dựng gia đình trong tình hình mới” khẳng định, công tác xây dựng gia đình vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển bền vững đất nước.

Rõ ràng, gia đình có vị trí rất đặc biệt trong cuộc đời mỗi người và với những giá trị văn hóa gia đình được trao truyền qua nhiều thế hệ đã giữ vai trò quan trọng đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, dân tộc. Đó là hệ thống những giá trị, chuẩn mực đặc thù, điều tiết mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình và mối quan hệ giữa gia đình với xã hội; phản ánh bản chất của các hình thái gia đình đặc trưng cho các cộng đồng, tộc người, dân tộc và khu vực khác nhau, được hình thành và phát triển qua lịch sử lâu dài, gắn liền với những điều kiện phát triển kinh tế, môi trường tự nhiên và xã hội nhất định. Quá trình đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế là yếu tố chính trị - xã hội quan trọng có tác động sâu sắc và mang lại nhiều cơ hội, điều kiện thuận lợi để gia đình Việt Nam tiếp thu những hệ giá trị văn hóa mới và bổ sung, phát triển hệ giá trị văn hóa gia đình truyền thống, văn hóa gia đình có vị trí quan trọng, là mục tiêu, giá trị phải hướng tới, là cơ sở thúc đẩy sự phát triển bản thân gia đình nhằm phát triển con người và xã hội.

4.1.2. Các yếu tố kinh tế

Kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã tạo ra môi trường thuận lợi thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đô thị hóa ở tỉnh Vĩnh Long. Khu vực Đồng bằng sông Cửu Long dần trở thành vùng kinh tế quan trọng của đất nước là cơ sở quan trọng giúp cho nhiều gia đình nữ công nhân trở nên năng động, nhạy bén với thời cuộc, có cơ hội phát triển kinh tế, làm giàu chính đáng, vợ chồng có điều kiện học tập nâng cao trình độ, tay nghề, quan tâm, chăm sóc lẫn nhau và phụng dưỡng, báo hiếu ông bà, cha mẹ, chăm sóc giáo dục con cái, tiếp tục củng cố và phát huy những giá trị tốt đẹp của gia đình truyền thống trong xây dựng gia đình văn hóa, làm cho gia đình ngày càng no ấm, hạnh phúc và văn minh.

Tuy nhiên, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa và mặt trái của nền kinh tế thị trường, điều kiện kinh tế khó khăn trong những năm qua ở các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long, trong đó có Vĩnh Long đã làm cho nhiều hộ gia đình rơi vào áp lực phòng chống bệnh dịch, cơm áo, gạo tiền..., những khó khăn về kinh tế là một trong những căn nguyên cơ bản làm nảy sinh những hiện tượng phức tạp, tiêu cực

như tình trạng thất nghiệp, tình trạng ô nhiễm môi trường, các tệ nạn xã hội, tác động trực tiếp, tiêu cực đến môi trường làm việc, sản xuất, kinh doanh, giáo dục, sức khỏe và chất lượng cuộc sống của mỗi gia đình, đã làm thay đổi quan niệm của nhiều người về hệ giá trị gia đình, nhiều gia đình công nhân xuất hiện xu hướng đề cao giá trị vật chất, tiền tài, danh vị, nhiều người sẵn sàng đánh đổi danh dự, nhân phẩm của bản thân, gia đình, dòng họ, tính ích kỷ, chủ nghĩa cá nhân đã làm đảo lộn nhiều giá trị văn hóa gia đình truyền thống, làm cho nền nếp, phép tắc trong gia đình bị phá vỡ, tình trạng mất dân chủ triệt tiêu tính sáng tạo của mỗi cá nhân, tư tưởng gia trưởng, trọng nam khinh nữ gây bất bình đẳng giới, vẫn nạn bạo lực gia đình, tệ nạn xã hội chưa thể chấm dứt trong một sớm, một chiều, các hủ tục, mê tín, dị đoan vẫn còn tồn tại làm cản trở việc phát huy giá trị gia đình truyền thống trong xây dựng gia đình văn hóa, làm cho quan hệ hôn nhân, gia đình đối mặt với nguy cơ lỏng lẻo, kém bền vững.

Thậm chí trong một số gia đình công nhân xuất hiện những vụ việc liên quan đến quyền sở hữu đất đai, phân chia tài sản khiến một số gia đình rơi vào cảnh lao lý, thậm chí đổ máu, giống lên những hồi chuông báo động về những lỗ hổng trong việc giáo dục, trao truyền tri thức văn hóa, cung cách ứng xử và đạo lý làm người trong nhiều gia đình hiện nay. Mặt khác, cuộc sống thời kinh tế thị trường khiến cho nhiều giá trị tốt đẹp bị xuống cấp, không ít đôi lứa hiện nay đến với tình yêu, hôn nhân bằng sự tính toán, lọc lừa; tình yêu giả dối, tình dục dễ dãi, hôn nhân thực dụng, ngoại tình, ly thân, ly hôn... là những hiện tượng diễn ra ngày càng phổ biến trong xã hội. Điều này không chỉ làm rạn nứt quan hệ giữa vợ và chồng mà còn chia cắt, bào mòn mối quan hệ giữa ông bà, cha mẹ và con cái. Bởi lẽ khi cuộc hôn nhân tan vỡ thì gia đình cũng ly tán, con cái sẽ không còn mái ấm gia đình, không nhận được sự giáo dục và tình yêu thương trọn vẹn, đó là chưa kể đến việc khi cha mẹ của chúng tái hôn, hiện tượng “con anh, con tôi, con chúng ta” còn khiến cho tình cảm bị sè chia, sứt mẻ, khó hoà hợp; làm cho những đứa trẻ lớn lên thiếu thốn tình yêu và sự dạy bảo, chăm sóc của cha mẹ - người thầy đầu tiên của đời mình - đã mất đi những nền tảng cơ bản của việc hình thành nhân cách tốt đẹp, nhiều em sinh ra đua đòi, hư hỏng, thậm chí trở thành tội phạm.

Song song đó, đặc thù điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long những năm gần đây cũng thường xuyên chịu ảnh hưởng của thiên tai, sạt lở bờ sông, hạn hán, xâm nhập mặn, dịch bệnh làm cho tâm lý và đời sống

của các gia đình bị ảnh hưởng nghiêm trọng gây tác động xấu đến xây dựng gia đình văn hóa nói riêng và phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội trên địa bàn tỉnh nói chung.

4.1.3. Các yếu tố văn hóa - xã hội

Xét về vị trí địa chính trị, địa kinh tế thì Đồng bằng sông Cửu Long là khu vực quan trọng của cả nước; phát huy lợi thế của vùng trong quản lý phát triển xã hội, đảm bảo an sinh xã hội, an ninh con người, các gia đình vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói chung và gia đình nữ công nhân nói riêng có những đặc trưng: sống tập trung, đông đúc, đề cao tính cộng đồng và gắn bó sâu nặng với văn hóa làng xã, có đời sống văn hóa tinh thần đa dạng, phong phú và coi trọng giáo dục, đào tạo, đây là điều kiện thuận lợi để gìn giữ, trao truyền và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc, học hỏi, tiếp thu các giá trị mới để xây dựng gia đình thành gia đình văn hóa, ấm no, tiến bộ, hạnh phúc.

Thật vậy, kế thừa giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp của gia đình Việt Nam, bước sang thời kỳ mới dưới sự tác động và biến đổi không ngừng của xã hội, gia đình Việt Nam nói chung đã có nhiều biến đổi sâu sắc, quy mô gia đình thu hẹp, từ gia đình truyền thống đa thế hệ chuyển sang quy mô gia đình nhỏ, gia đình hạt nhân là chủ yếu, cùng với đó là việc triển khai thực hiện có hệ thống, đồng bộ, hiệu quả nhiều chính sách pháp luật làm cho mối quan hệ các thành viên trong gia đình ngày càng dân chủ, bình đẳng, tự do, vai trò mỗi cá nhân được đề cao; đặc biệt vị thế, vai trò người phụ nữ được đề cao và phát huy trong đời sống gia đình, quyền trẻ em trong gia đình được thể hiện rõ nét hơn, tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng ngày càng giảm, tuổi thọ trung bình người dân ngày càng nâng cao; những vấn đề về tâm lý, tình cảm được thoả mãn ở mức độ ngày càng cao hơn, có nhiều thời gian quan tâm chăm sóc nhau cả về y tế, văn hóa, giáo dục, các chức năng, vai trò của đình được củng cố, phát triển và biến đổi phù hợp với xã hội, truyền thống gia đình, dòng họ do các gia đình xây dựng nên giá trị chuẩn mực trở thành nếp nhà – một trong những lĩnh vực cơ bản của văn hóa.

Trong bức tranh tổng thể đó, gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long hiện nay cũng có nhiều điểm tương đồng về văn hóa gia đình, đó là đều cùng có vị trí và thực hiện các chức năng, vai trò của gia đình đối với các thành viên mỗi gia đình và cộng đồng, xã hội, có nếp sống, truyền thống văn hóa gia đình gồm những giá trị, chuẩn mực, cách ứng xử, điều chỉnh các mối quan hệ trong gia đình và quan hệ giữa gia đình với cộng đồng xã hội. Văn hóa gia đình nữ công nhân ẩn chứa nhiều giá trị

truyền thống tốt đẹp, sâu sắc, đa dạng cần được tiếp tục gìn giữ, phát huy trong từng giai đoạn lịch sử xã hội khác nhau, mà trọng tâm là bảo tồn và phát triển nòi giống, phát triển kinh tế, văn hóa, giáo dục đạo đức, giáo dục tâm lý tình cảm, ứng xử văn hóa trong gia đình, giáo dục ý thức cộng đồng..., thông qua các phương thức giáo dục tổng hợp với nhiều nội dung, phương pháp khác nhau từ trực tiếp đến gián tiếp, đã tạo lập những tiền đề cơ bản trong xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân, không chỉ góp phần hình thành, nuôi dưỡng, giáo dục nhân cách, đạo đức, tình thương yêu, trách nhiệm, kỹ năng sống, rèn luyện tính năng động, sáng tạo, tự chủ dám nghĩ, dám làm và nghị lực vươn lên của các thành viên; khai thác, phát huy, phát triển những tiềm năng sáng tạo cho phụ nữ và thế hệ trẻ trong gia đình và tạo dựng giá trị văn hóa cho mỗi con người ngay từ nhỏ.

Tất cả những điều đó đã làm cho những giá trị tình cảm tốt đẹp của gia đình nữ công nhân được tiếp tục phát huy, không chỉ mang đến cho các gia đình cuộc sống ấm êm, tình cảm chan hòa; tình nghĩa vợ chồng thủy chung, son sắt; sự yêu thương và đức hy sinh cao cả của cha mẹ với con cái; sự hiếu thảo, tinh thần trách nhiệm phụng dưỡng ông bà, cha mẹ; sự gắn bó, đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau giữa các anh chị em ruột thịt trong gia đình, họ hàng, thân tộc; vị thế, vai trò, trách nhiệm của từng thành viên được trân trọng, phát huy và bình đẳng trong sáng tạo, cống hiến, hưởng thụ những thành quả lao động; mà còn giúp cho các thành viên trong gia đình ở từng lứa tuổi, giới tính khác nhau với tư cách là thành viên, là công dân, là chủ nhân của xã hội hình thành ý thức pháp luật, phát huy tính tích cực, chủ động tham gia vào đời sống xã hội hiện đại, hòa nhập vào đời sống sinh hoạt hàng xóm, láng giềng, cộng đồng xã hội bằng ý thức trách nhiệm, nghĩa vụ, tình cảm, sự quan tâm, đùm bọc giúp đỡ lẫn nhau, để cùng nhau tiến bộ.

Chia sẻ về kết quả thực hiện phong trào xây dựng gia đình văn hóa trong những năm gần đây, ông L.T.H, lãnh đạo Sở Văn hóa - Thể thao và Du lịch Vĩnh Long cho biết: *“Qua phối hợp khảo sát công tác xây dựng gia đình nói chung trên địa bàn tỉnh cho thấy trong giai đoạn hiện nay dưới sự quan tâm lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền, gia đình nữ công nhân các khu công nghiệp luôn phấn đấu thực hiện tốt các tiêu chí xây dựng danh hiệu “Gia đình văn hoá”, luôn gương mẫu chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tích cực tham gia các phong trào thi đua của địa phương, vợ chồng bình đẳng yêu thương giúp đỡ nhau cùng tiến*

bộ và chủ động xoá đói, giảm nghèo năng động làm giàu chính đáng... Vì vậy, đời sống vật chất, văn hoá, tinh thần của các thành viên trong gia đình không ngừng được nâng cao, tỷ lệ đăng ký và đạt danh hiệu “Gia đình văn hoá” trên địa bàn tỉnh ngày càng tăng, năm sau cao hơn năm trước”[trích biên bản phỏng vấn số 6.2a].

Bên cạnh những giá trị văn hóa truyền thống và tiếp cận những giá trị văn hóa hiện đại tốt đẹp, văn hóa gia đình nữ công nhân cũng bộc lộ nhiều giá trị lỗi thời, lạc hậu cần loại bỏ bằng nhiều biện pháp khác nhau nhằm góp phần xây dựng mỗi gia đình ngày càng no ấm, tiến bộ và hạnh phúc, điển hình là: tư tưởng cục bộ, bè phái, tư duy theo thói quen đám đông, tư tưởng định kiến giới, trọng nam khinh nữ, trói buộc phụ nữ bởi nguyên tắc đạo đức phong kiến “Tam tòng – Tứ đức”. Cùng với đó là mặt trái của biến đổi xã hội và giao lưu văn hóa, thông tin cũng ảnh hưởng rất lớn đến văn hóa gia đình hiện nay; một trong những điểm dễ nhận thấy trong xã hội hiện đại là mở ra nhiều kênh làm ăn kinh tế cho mọi cá thể; nếu như trước đây, mỗi người chỉ biết đến một số lượng ít ỏi công việc theo quy luật phân công lao động xã hội, thì ngày nay, ngoài lĩnh vực công việc cụ thể của mình, mọi người có điều kiện để tham gia các hoạt động làm ăn khác, những áp lực công việc, kinh tế đơn thuần đương nhiên sẽ làm giảm đi một cách đáng kể về thời gian và tâm lực của cá nhân dành cho gia đình. Bên cạnh đó, sự xuất hiện nhiều dịch vụ ăn uống, vui chơi, giải trí, nhiều tụ điểm hưởng thụ văn hóa - thể thao mới xuất hiện thu hút sự quan tâm của nhiều giới, trong đó có không ít công nhân của các khu công nghiệp; thay vì hết giờ làm việc, trở về chăm lo cho gia đình, thì rất nhiều người đã dành thời gian cho sân chơi thể thao hoặc tiệc tùng ở các quán nhậu; một số ngôi nhà được xây cất sang trọng, đẹp đẽ trở nên trống vắng, lãng phí và chỉ còn giá trị như chỗ nghỉ trọ qua đêm do không ít thành viên thường tham gia vào các hoạt động giải trí bên ngoài khuôn khổ gia đình..., làm phát sinh những tác động tiêu cực khác đến gia đình như: giảm đáng kể quỹ thời gian dành cho việc chăm sóc con trẻ và người già, nhiều gia đình không còn là một tổ ấm đúng nghĩa, chế độ sinh hoạt độc lập, không gian sinh hoạt của các gia đình chuyển dần sang xu hướng mỗi người một phòng riêng, sự tự do cá nhân của họ được tôn trọng, mối quan hệ giữa vợ và chồng, giữa bố mẹ với con cái trong gia đình ngày càng trở nên lỏng lẻo, xa cách hơn, sức đề kháng với tiêu cực xã hội của từng thành viên bị suy giảm, tạo kẽ hở cho tình trạng bất bình đẳng giới gia tăng, bạo lực, tệ nạn xã hội xâm nhập bào mòn văn hóa, đạo đức gia đình dưới nhiều hình thức. Thực tế này đặt ra nhiều thách thức

mới trong giữ gìn các chuẩn mực về lối sống, lòng hiếu thảo của con cháu với ông bà, cha mẹ, ứng xử giữa các thế hệ trong gia đình, ảnh hưởng trực tiếp, tiêu cực đến việc xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân.

Theo chị D.T.H, công nhân khu công nghiệp Bình Minh: *“Xã hội ngày nay cũng có nhiều tác động tiêu cực đến đời sống của từng gia đình, nhịp sống hối hả, bận rộn với những vòng quay của công việc, học hành khiến những bữa cơm gia đình hiếm khi đông đủ, nhất là khi những phương tiện giải trí công nghệ cao ngày càng phát triển thì đã khiến cho mỗi gia đình, mỗi thành viên sống khép kín, cô lập”*. Chị H. cho biết thêm: *“Hiện nay, tôi thấy ở một số gia đình xuất hiện lối sống thực dụng ích kỷ, đề cao cuộc sống hưởng thụ, tư tưởng tự do phát triển cá nhân... vấn nạn này đã và đang có nguy cơ làm mai một, xói mòn nhiều giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của gia đình, đây còn là một trong những nguyên nhân của sự rạn nứt trong gia đình ngày nay và là nguồn gốc của những biểu hiện tiêu cực trong xã hội như tệ nạn xã hội, văn hóa úng xỉ xuống cấp, đạo đức bị coi nhẹ hay tình trạng ly hôn, ly thân, sống chung như vợ chồng mà không đăng ký kết hôn, quan hệ tình dục trước hôn nhân và việc nạo phá thai trong giới trẻ gia tăng...”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1a].

Ông L.T.H, lãnh đạo Sở Văn hóa, Thể thao & Du lịch cho biết thêm: *“Phong trào xây dựng gia đình văn hóa phát triển chưa đều, một số địa phương, đơn vị chưa thực sự quan tâm chỉ đạo đôn đốc phong trào, thiếu kiểm tra đôn đốc, việc chỉ đạo sơ tổng kết rút kinh nghiệm, khen thưởng, biểu dương và nhân rộng các mô hình hay, điển hình gia đình tiêu biểu chưa kịp thời; nhiều hộ gia đình đã được công nhận các năm trước nhưng không giữ được danh hiệu do có thành viên vi phạm pháp luật về phòng, chống bạo lực gia đình, về bảo đảm trật tự an toàn giao thông và các tệ nạn xã hội khác...”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.2a].

Cùng với những tác động của mặt trái xã hội, bối cảnh dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, khó lường, chưa dự báo được chuẩn xác đỉnh dịch, thời điểm kết thúc, quy mô, phạm vi tác động chính xác của dịch Covid-19 trong những năm 2020, 2021 không chỉ tác động tiêu cực đến nền kinh tế vĩ mô, tình hình tài chính của nhiều doanh nghiệp xấu đi, nhiều doanh nghiệp đóng cửa, gánh chịu đứt gãy chuỗi cung ứng, không thể giữ lao động làm việc tại cơ sở sản xuất kinh doanh do phải cách ly ở nhà, theo sau đó là những ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động và nhiều hộ gia đình nữ công nhân, những khó khăn, thách thức, không dễ đo

lượng và khó kiểm soát, cứ biến thiên theo thời gian, phụ thuộc vào quy mô của đại dịch và mức độ nghiêm ngặt của các hạn chế đi lại, khiến nhiều công nhân lao động rơi vào tình trạng mất việc làm, tạm nghỉ, làm việc luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập... Trong đó, dễ dàng nhận thấy, khủng hoảng do đại dịch đã có tác động trực tiếp, tiêu cực đến yếu tố giới, do nữ giới thường phải gánh trách nhiệm chăm sóc trẻ em nhiều hơn, đại dịch Covid-19 càng làm tăng áp lực cho nữ giới về vấn đề lao động, việc làm, thu nhập, thời gian chăm sóc, giáo dục con cái, ông bà, cha mẹ và các thành viên trong gia đình ngày càng tăng lên, nhất là khi trường học bị đóng cửa, con em của họ phải học online tại nhà và nhóm nữ công nhân có thu nhập thấp càng dễ bị tổn thương hơn vì các khoản tiết kiệm ngày càng ít đi và khả năng tiếp cận tài chính, lao động, việc làm sau đại dịch hạn chế so với trước đây,

Chị L.T.T, công nhân tại khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *"Khi dịch bệnh Covid-19 bùng phát trong tỉnh, công ty công nhân cho nghỉ làm, trong thời gian đó gia đình chị không có thu nhập không có việc làm, cuộc sống, sinh hoạt của gia đình bị xáo trộn, khó khăn rất nhiều, vợ chồng, con cái phải trở về quê với tâm trạng ngổn ngang, vừa lo sợ bị dịch bệnh, vừa lo thiếu cái ăn, cái mặc, việc học hành của con cái bị gián đoạn..."* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1x]. Tương tự hoàn cảnh của gia đình chị T., gia đình các nữ công nhân khác tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long chịu ảnh hưởng rất nhiều bởi Covid. Nhiều gia đình nữ công nhân không có thu nhập, không đủ tiền để chi tiêu trong gia đình phải vay mượn từ nhiều nguồn khác nhau. Các chị còn cho biết trong giai đoạn này các thị tinh thần của các chị bị ảnh hưởng rất lớn vì lo sợ cho mình và người thân của mình bị nhiễm bệnh. Chị N.T.H, công nhân khu công nghiệp Bình Minh cho biết gia đình chị gặp rất nhiều khó khăn khi dịch bùng phát, vợ chồng chị làm công nhân trong cùng một công ty, nhưng *"Do dịch bùng phát và diễn biến phức tạp, công ty ngừng hoạt động trong thời gian dài, tiền lương tích lũy của vợ chồng suốt thời gian qua đã không còn đủ trang trải cho các chi phí của gia đình, những khó khăn về kinh tế đã làm cho không khí sinh hoạt trong gia đình có nhiều thay đổi so với trước, vợ chồng thường bất đồng quan điểm về những chi tiêu sinh hoạt trong gia đình, cuộc sống gia đình trở nên ngày càng căng thẳng, áp lực, chị mong dịch Covid-19 nhanh được kiểm soát và trở lại trạng thái bình thường để được đi làm lại để ổn định lại cuộc sống"* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1i].

Gia đình Chị Đ.T.H.N, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, cho biết: *“Trong thời gian dịch bệnh do không thể về quê nên gia đình chị phải ở lại trong nhà trọ. Chị cho biết cuộc sống của gia đình trong thời gian này rất khó khăn, chị phải vừa phải chăm sóc, bảo vệ gia đình không bị nhiễm Covid-19, vừa lo tài chính cho gia đình. Cuộc sống gia đình trở nên bất an, thiếu thốn hai vợ chồng thường cãi nhau vì những chuyện “com, áo, gạo, tiền”, phần nào làm cho cuộc sống của gia đình trở nên căng thẳng hơn”* [trích biên bản phỏng vấn số 6.1m]. Chị T.T.K.T, công nhân khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ: *“Gia đình tôi chọn phương án ở lại khu nhà trọ, được các tổ chức chính trị, xã hội, công đoàn, chính quyền địa phương tiếp tế khá thường xuyên, nhưng do không có lương thực, thực phẩm dự trữ, nên khi khu nhà trọ bất ngờ bị phong tỏa, cách ly, đa số công nhân trong khu trọ không đủ nhu yếu phẩm, rơi vào khó khăn tột cùng trong thời gian dịch”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.1t].

Trao đổi với phóng viên Báo Dân trí về những tác động phức tạp của đại dịch Covid-19 đối với đoàn viên công đoàn, người lao động trong cả nước vào tháng 8 năm 2021, Ông N.D.H, Lãnh đạo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đã chia sẻ: *“Kể từ khi đợt dịch lần thứ 4 bùng phát đến nay, toàn quốc đã có gần 31.500 công chức, viên chức, công nhân bị nhiễm SARS-CoV-2, hơn 721.400 người là F1, F2 và gần 472.000 người nằm trong các khu vực phong tỏa/cách ly y tế. Đại dịch Covid-19 đã khiến hơn 1,3 triệu công nhân phải ngừng, nghỉ, mất việc hoặc tạm hoãn hợp đồng lao động, hơn 1.000 doanh nghiệp với gần 84.000 công nhân vừa cách ly/phong tỏa vừa sản xuất. Hơn một triệu công nhân đang không có việc làm, một số khác công việc chỉ duy trì ở mức tối thiểu. Do công việc không ổn định, không có tích lũy hoặc mức tích lũy thấp, nhiều công nhân gặp khó khăn trong duy trì các nhu cầu tối thiểu và tổ chức cuộc sống gia đình.... Mặc dù được các cấp ủy đảng, chính quyền, MTTQ, công đoàn, doanh nghiệp và các tổ chức, cá nhân quan tâm hỗ trợ, nhưng nếu dịch bệnh tiếp tục kéo dài, công nhân sẽ gặp nhiều khó khăn hơn”*².

Chị H.T.M.H, lãnh đạo Sở LĐTBXH tỉnh đánh giá: *“Tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đã làm ảnh hưởng lớn đến công nhân lao động, một bộ phận không nhỏ người lao động không có thu nhập, đời sống kinh tế gia đình rơi vào khó khăn phải đăng ký nhận Bảo hiểm xã hội một lần, tự rời khỏi hệ thống hệ thống bảo hiểm xã hội, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động và bảo đảm an sinh xã*

²Báo Dân trí (2021). Hơn 1,3 triệu công nhân bị ảnh hưởng trực tiếp do Covid-19.

hội". Bên cạnh đó, "Việc tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp khó đạt chỉ tiêu theo kế hoạch đề ra; chất lượng đào tạo nghề bị ảnh hưởng dẫn đến giảm tỷ lệ học sinh, sinh viên tốt nghiệp có việc làm; đời sống một bộ phận người dân nói chung còn khó khăn; các địa phương gặp khó khăn trong việc xây dựng kế hoạch, chương trình giảm nghèo năm 2021; vẫn còn tình trạng trẻ em bị tai nạn, thương tích; tệ nạn xã hội vẫn diễn biến phức tạp sau đại dịch..." [trích biên bản phỏng vấn số 6.6], chị M.H. chia sẻ thêm.

Qua khảo sát, phân tích cho thấy, một trong những nguyên nhân của tình trạng ngừng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động là do trong bối cảnh dịch bệnh phức tạp, căng thẳng, không thể đi làm, không có thu nhập, khó khăn chồng chất khó khăn, để nhanh chóng có khoản kinh phí trang trải cho cuộc sống khó khăn trước mắt buộc người lao động phải chọn: cầm cố sổ bảo hiểm xã hội hay rút bảo hiểm xã hội một lần hoặc là rơi vào bẫy tin dụng đen..., đây là một thực trạng đáng báo động trong việc bảo đảm quyền lợi và chính sách an sinh xã hội lâu dài cho người lao động mà theo cảnh báo của các chuyên gia lao động, công đoàn thì thực trạng người lao động thoát ly ra khỏi hệ thống bảo hiểm xã hội là một thiệt hại, ảnh hưởng hệ thống an sinh xã hội của Nhà nước cũng như cuộc sống, an sinh xã hội của họ sau này và tác động tiêu cực đến nguồn nhân lực, gián tiếp ảnh hưởng đến việc phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội sau đại dịch. Anh P.M.D, lãnh đạo Bảo hiểm xã hội tỉnh chia sẻ: "Mất việc sau đại dịch, kinh tế gia đình khó khăn khiến một số NLD lựa chọn rút BHXH một lần để có khoản chi tiêu, trang trải cuộc sống; đồng thời một bộ phận nhỏ NLD vì lợi ích trước mắt, muốn rút BHXH một lần để có được một khoản "tiền tươi... nhưng rồi cũng chỉ đủ trang trải trong vài tháng ngắn ngủi và lại tiếp tục lo mưu sinh cho tuổi già. Tại Vĩnh Long, trong năm 2022 đã giải quyết 15.088 người hưởng BHXH 1 lần (tăng 1.255 người so với năm 2021). quý 1/2023 đã giải quyết 4.892 người hưởng BHXH 1 lần (tăng 1.600 người so với cùng kỳ năm 2022). Thực trạng này rất đáng lo ngại, không chỉ gây thiệt thòi lớn về quyền lợi của NLD mà còn tạo hệ lụy cho an sinh xã hội quốc gia khi dân số nước ta đang bắt đầu già hóa" [trích biên bản phỏng vấn số 6.7].

Có thể nói, trước những diễn biến phức tạp của dịch bệnh Covid-19 trên địa bàn tỉnh, thực hiện chủ trương giãn cách, cách ly, không tập trung đông người, các công ty, doanh nghiệp, các ngành hàng như khách sạn, nhà hàng, giao thông, vận tải, du lịch, vui chơi, giải trí, ngưng hoạt động; thêm vào đó, ở một số doanh nghiệp sau thời gian thực

hiện "ba tại chỗ", người lao động rơi vào trạng thái tâm lý tù túng, bí bách, hoang mang lo sợ lây nhiễm chéo, dẫn đến năng lượng, năng suất bị giảm sút, nhiều gia đình nữ công nhân sống trong khu nhà trọ bị phong tỏa kéo dài, dẫn đến trầm cảm, nhất là công nhân độc thân ở trong nhà một mình, không giao tiếp với bên ngoài, bị cô lập..., đẩy nhiều người lao động lâm vào cảnh khó khăn và phải trải qua những thử thách chưa từng có để giữ vững vai trò là tế bào của xã hội, là nền tảng để xây dựng xã hội hạnh phúc, là pháo đài vững chắc, là điểm tựa quan trọng và là chốt bình yên trong đông tổ của dịch bệnh Covid-19.

Đáng quan tâm hơn, khi dịch bệnh Covid-19 được kiểm soát hiệu quả trên địa bàn tỉnh, cuộc sống trở lại trạng thái bình thường mới, vui mừng khi được quay trở lại công ty làm việc, có thêm thu nhập để trang trải cuộc sống sau thời gian dài cách ly ứng phó với đại dịch, thì cùng với công nhân cả nước, lực lượng công nhân lao động tỉnh Vĩnh Long vẫn tiếp tục đối với những thách thức mới, cần phải giải quyết khi từng bước thích ứng, chung sống an toàn với Covid-19, tham gia vào quá trình phục hồi các hoạt động sản xuất, kinh doanh và chuỗi cung ứng sản phẩm, hàng hóa, môi trường lao động trong các khu công nghiệp, tình hình hoạt động của doanh nghiệp cũng như đời sống của công nhân gặp nhiều khó khăn. Trong khi các doanh nghiệp đang phải đối mặt là tình trạng thiếu hụt lao động ở tất cả các phân khúc về nhân lực chất lượng cao, lao động có tay nghề vững, cán bộ quản lý và lao động phổ thông, vừa thích ứng với tình hình dịch vừa duy trì chuỗi sản xuất và đảm bảo thu nhập cho công nhân; thì tỷ lệ công nhân tham gia vào thị trường lao động chưa thể khôi phục hoàn toàn về mức trước khi đại dịch Covid-19 bùng phát và thu nhập của hộ gia đình cũng bị ảnh hưởng, với mức độ khác nhau giữa các ngành nghề, giới và địa bàn, thu nhập bình quân chỉ vón vện 8 triệu đồng/tháng, do công việc ít được tăng ca. Những tác động đó liên quan trực tiếp, tiêu cực đến nữ giới, là những người bị thiệt thòi hơn do những điều chỉnh gần đây trên thị trường lao động, có thể dẫn đến sự gia tăng kéo dài của bất bình đẳng, thu nhập hộ gia đình bị giảm sẽ ảnh hưởng đến quyết định tiêu dùng và đầu tư cho sức khỏe và giáo dục của trẻ em, người cao tuổi và phụ nữ, gây ảnh hưởng lâu dài đến tích lũy vốn con người của đất nước. Đặc biệt, sau đại dịch tình trạng công nhân, lao động nhập cư làm việc trong các khu công nghiệp còn khó tìm chỗ ở nhưng nhà ở xã hội trên địa bàn tỉnh chưa có, muốn chuyển trường, tìm chỗ học cho con cùng quay trở lại khu công nghiệp cùng sinh sống để thuận tiện trong việc

giáo dục, nuôi dưỡng, gắn kết tình cảm gia đình nhưng vấn đề nhà trẻ mẫu giáo, các cơ sở giáo dục phổ thông tại các khu chưa phát triển nhiều, nhất là thiếu điểm giữ trẻ từ 6-18 tháng tuổi, mỗi địa phương chọn một bộ sách giáo khoa giáo dục phổ thông khác nhau nên khi chuyển trường lại phải mua bộ sách khác, con em họ lại phải tìm hiểu, quen dần với bộ sách mới...

Chị T.T.N, chủ nhà trọ ở khu công nghiệp Hòa Phú chia sẻ : *"Từ sau đại dịch đến nay, khu trọ trở nên vắng vẻ, im ắng so với trước do thiếu đi nhiều tiếng cười đùa, sinh hoạt thường ngày của trẻ em là con của công nhân, nhiều gia đình công nhân tan ca, tăng ca về đến phòng đóng cửa nghỉ ngơi, dưỡng sức là chủ yếu, họ không giao lưu tiếp xúc bên ngoài do và nhận thức dịch bệnh vẫn còn tiềm ẩn phức tạp những đứa trẻ sau dịch Covid-19 đã gửi về quê cho ông bà, người thân chăm sóc".* Chị N cho biết thêm: *"Tình hình thu nhập, đời sống của gia đình sau đại dịch gặp phải muôn vàn khó khăn, thời gian tăng ca giảm nhiều, trong khi giá cả ngày càng leo thang, thu không đủ chi, vợ chồng tôi muốn đi làm thêm ngoài giờ để có chút tiền chi tiêu, lo cho con cái học hành, vui chơi, giải trí nhưng tôi về mệt là không có sức"* [trích biên bản phỏng vấn số 6.3e].

Cùng với đó, báo cáo đánh giá ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đối với đời sống, việc làm của công nhân, lao động và tổ chức công đoàn trong hai năm 2020, 2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam do Viện Công nhân và Công đoàn thực hiện mới đây cũng đã đánh giá: *"Khoảng 60% công nhân, lao động lại quay về thời thất lung, buộc bụng, tiết kiệm tối đa các khoản chi tiêu. Khoảng 50% công nhân phải giảm lượng thịt ăn thường ngày, số công nhân phải ăn mì tôm qua bữa cũng tăng cao"³.* Thực tế đó cho thấy, hậu Covid-19 đang hằng ngày tác động đến thu nhập, đời sống của gia đình công nhân ở khắp mọi miền đất nước, đã khiến cuộc sống của cá nhân, gia đình và cộng đồng bị xáo trộn, buộc mọi người phải điều chỉnh để thích ứng với cuộc sống, công việc, học tập, giao tiếp..., trong đó đời sống kinh tế gia đình nữ công nhân bị sụt giảm nghiêm trọng, thu nhập bị giảm sút, không ổn định khiến các gia đình nữ công nhân phải thắt chặt chi tiêu tằn tiện mới đủ sống; hậu Covid-19 còn là hệ lụy ảnh hưởng mạnh mẽ, tiêu cực đến những thành viên yếu thế trong gia đình nữ công nhân, nhất là cha mẹ già, con nhỏ của họ, bởi những sang chấn tâm lý nghiêm

³ Báo cáo đánh giá ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đối với đời sống, việc làm của công nhân, lao động và tổ chức công đoàn trong hai năm 2020, 2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam do Viện Công nhân và Công đoàn.

trọng đối với sức khỏe, dẫn đến trầm cảm, lo âu, căng thẳng, hoang mang, rối loạn cảm xúc trong thời gian dài, đây là những thử thách chưa từng có, đặt ra nhiều vấn đề xã hội cần quan tâm giải quyết sau dịch Covid-19.

4.1.4. Các yếu tố khoa học - kỹ thuật

Trong xu hướng toàn cầu hóa mạnh mẽ, nước ta tiếp tục đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tăng cường hội nhập quốc tế. Sự giao lưu, hợp tác quốc tế đã đem đến cho gia đình Việt Nam cơ hội tiếp cận những kiến thức, giá trị văn hóa của các dân tộc khác trên thế giới cũng như kỹ năng tổ chức cuộc sống trong xã hội hiện đại và điều kiện phát triển kinh tế, tạo ra cơ hội cho các gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long trong tiếp nhận những tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ vào công cuộc xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, bình đẳng và hạnh phúc, những tiện nghi phục vụ cho sinh hoạt, học tập trong mỗi gia đình ngày càng tối tân, hiện đại hơn, giảm bớt lao động chân tay, thay vào đó mỗi thành viên trong gia đình có thời gian chia sẻ, động viên nhau trong lao động, học tập, các thành viên trong gia đình có điều kiện chăm sóc lẫn nhau, điều kiện tiếp cận với sự tiến bộ của công nghệ thông tin, mạng xã hội, các kênh truyền thông hiện đại, thời lượng giao lưu, học hỏi những kiến thức mới, giá trị mới từ văn hóa của cả nước, văn hóa khu vực, trên thế giới nâng cao, đồng thời có đủ trình độ nhận thức, chọn lọc, xóa bỏ những hủ tục, lạc hậu còn tồn tại trong mỗi gia đình. Qua giao lưu, hội nhập các gia đình cũng quảng bá văn hóa gia đình, văn hóa vùng đến bạn bè trong nước và quốc tế. Đây chính là cơ hội tốt để phát huy giá trị gia đình truyền thống trong xây dựng gia đình văn hóa nữ công nhân Vĩnh Long.

Song, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ở các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long trong giai đoạn hiện nay cùng những mặt trái của cơ chế thị trường, sự phát triển của công nghệ, mạng internet, mạng xã hội cũng tác động không nhỏ đến đời sống gia đình Việt Nam. Với sự phát triển mạnh mẽ của các thành phần kinh tế, sức lan tỏa của công nghệ thông tin điện tử, nhận thức của con người về gia đình có nhiều thay đổi, tiềm ẩn nhiều thách thức, như: tình trạng xuất hiện hiện tượng lấy vợ, lấy chồng nước ngoài, các tệ nạn xuyên quốc gia như buôn bán phụ nữ, trẻ em, môi giới hôn nhân dễ dẫn đến nguy cơ bị đồng hóa; một số nhóm cư dân chưa nhìn nhận, chọn lọc trước khi tiếp thu những yếu tố mới, quan điểm sống của xã hội hiện đại dẫn đến xuất hiện nhiều hành vi ứng xử lệch chuẩn, tinh thần tự do, chủ nghĩa cá nhân lên ngôi đã khiến con người

hướng đến cuộc sống độc lập; gia đình, đối với không ít người hiện nay, không còn là giá trị duy nhất, ngoài gia đình, các thành viên còn nhiều mối quan tâm, nhiều giá trị khác để vươn tới, số người hướng tới cuộc sống độc thân ngày càng nhiều, đối với không ít bạn trẻ hiện nay hôn nhân không phải là cái đích duy nhất và cuối cùng của tình yêu, có những tình yêu mãi mãi không có đám cưới, không có hôn thú, làm cho nền nếp gia phong phong tục tập quán và những giá trị đạo đức của gia đình truyền thống Việt Nam cũng như văn hóa, thuần phong, mỹ tục của dân tộc bị mai một, xuống cấp, tạo ra xung đột giữa việc bảo tồn các giá trị văn hóa đạo đức truyền thống với mục tiêu xây dựng gia đình nói chung, gia đình nữ công nhân nói riêng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Song, thực tại đáng mừng là trong thời kỳ hội nhập, với sự giao lưu, tiếp xúc với văn hóa của phương Tây, tinh thần dân chủ, bình đẳng, trong gia đình người Việt đã có một luồng gió mới mát lành. Người phụ nữ đã được đánh giá công bằng hơn, được đối xử nhân văn hơn, mối quan hệ giữa người vợ và người chồng cũng đã thay đổi tích cực, vợ chồng bình đẳng về nghĩa vụ và quyền lợi, người phụ nữ được thể hiện năng lực, theo đuổi mơ ước của mình, được tạo điều kiện học hành, phấn đấu, được tham gia công việc xã hội và giữ trọng trách trong bộ máy Nhà nước, trong các tổ chức, đoàn thể. Vợ và chồng thực sự là những người bạn đời, có thể cùng nhau cảm thông, chia sẻ, cùng chung tay xây đắp mái ấm gia đình.

Ông L.V.M, lãnh đạo Công đoàn các khu công nghiệp Hòa Phú nhận định: *“Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa, nữ công nhân ngày càng có vai trò quan trọng trong sản xuất, tái sản xuất, tiếp cận các nguồn lực phát triển, các quyết định, các sinh hoạt cộng đồng và thụ hưởng các lợi ích, phúc lợi gia đình; song song đó, các thành viên trong gia đình nữ công nhân và các dịch vụ xã hội cũng từng bước chia sẻ gánh nặng công việc nội trợ gia đình đối với nữ công nhân, góp phần thiết thực tạo điều kiện và cơ hội giúp chị em công nhân phát huy mọi tiềm năng của mình trong hội nhập và phát triển”*[trích biên bản phỏng vấn số 6.5b].

Chị L.T.K.H, lãnh đạo Ban Nữ công - Liên đoàn Lao động tỉnh chia sẻ thêm: *“Bối cảnh đổi mới và toàn cầu hóa đã làm cho gia đình Việt Nam và gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long nói riêng biến đổi một cách toàn diện và ngày càng trở thành một thực thể hoàn thiện, năng động phù hợp với những điều kiện kinh tế - xã hội có nhiều biến động và là một quá trình diễn ra liên tục từ bảo tồn, truyền thụ, phát*

huy những giá trị của gia đình truyền thống; đồng thời, tiếp thu có chọn lọc và cải biến những giá trị tiên tiến, những tinh hoa của gia đình hiện đại; đặc biệt là những giá trị truyền thống quý báu của gia đình Việt Nam vẫn được bảo tồn và phát huy trong gia đình nữ công nhân như: tình yêu lứa đôi trong sáng; lòng chung thủy, tình nghĩa vợ chồng; trách nhiệm và sự hy sinh vô tận của cha mẹ với con cái; con cái hiếu thảo với cha mẹ; con cháu kính trọng, biết ơn và quan tâm tới ông bà, tổ tiên; tình yêu thương, chăm lo và đùm bọc anh em, họ hàng; đề cao lợi ích chung của gia đình; tự hào truyền thống gia đình, dòng họ”[trích biên bản phỏng vấn số 6.5a].

Tóm lại, có thể nói, trước sự phát triển như vũ bão của khoa học kỹ thuật thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, văn hóa dân tộc, văn hóa gia đình nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng đang đứng trước những thời cơ lớn lao và những thách thức không nhỏ. Trong bối cảnh đó, nhiều giá trị mới được sinh ra nhưng cũng nhiều giá trị cũ mất đi. Gia đình là tế bào cơ sở của xã hội, giữ gìn, phát triển văn hóa gia đình, làm đẹp đẽ, bền chặt mối quan hệ giữa con người và gia đình là con đường đúng đắn để bình ổn và phát triển xã hội. Vấn đề đặt ra là xã hội, gia đình và chính bản thân mỗi cá nhân cần phải có giải pháp để cân bằng các mối quan hệ: quyền lợi cá nhân và quyền lợi gia đình, cái lợi trước mắt và cái lợi lâu dài... Cần phải kết hợp hài hòa các giá trị truyền thống với giá trị hiện đại, biết loại bỏ những yếu tố lỗi thời, giữ lấy những gì là tinh hoa, bản sắc, đồng thời tăng cường giao lưu văn hóa với quốc tế để tiếp nhận những giá trị văn hóa mới. Có như thế mới khắc phục được những tác động tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đối với văn hóa gia đình nói riêng, văn hóa dân tộc nói chung.

4.2. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG XÂY DỰNG VĂN HÓA GIA ĐÌNH NỮ CÔNG NHÂN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Trong triển khai Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn 2030, Đảng và Nhà nước đã xác định mục tiêu chung trong phát triển gia đình Việt Nam là xây dựng gia đình Việt Nam no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, thực sự là tổ ấm của mỗi người, là tế bào lành mạnh của xã hội. Trong thực hiện mục tiêu chung đó, việc xây dựng văn hóa gia đình nói chung, văn hóa gia đình nữ công nhân tỉnh Vĩnh Long nói riêng là vấn đề quan trọng cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Để đạt mục tiêu đề ra, cần có các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí, trách nhiệm của gia đình và cộng đồng trong việc thực hiện tốt chủ trương, đường lối, chính

sách, pháp luật về hôn nhân và gia đình, bình đẳng giới, phòng, chống bạo lực trong gia đình, ngăn chặn các tệ nạn xã hội xâm nhập vào gia đình. Trọng tâm là tiếp tục kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình; tiếp thu có chọn lọc những giá trị tiên tiến của gia đình hiện đại; thực hiện đầy đủ các quyền, trách nhiệm của các thành viên trong gia đình; không ngừng nâng cao năng lực của gia đình trong phát triển kinh tế, ứng phó với thiên tai; tạo việc làm, tăng thu nhập và phúc lợi, đặc biệt đối với các hộ gia đình chính sách, hộ nghèo và cận nghèo.

Thực tiễn nghiên cứu đã đặt ra nhiều vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu để có giải pháp cụ thể nhằm phát huy những giá trị tốt đẹp của văn hóa gia đình truyền thống, đồng thời tiếp nhận những giá trị văn hóa mới, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của gia đình nữ công nhân.

4.2.1. Luận bàn những vấn đề chung

Xây dựng văn hóa gia đình Việt Nam nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng phải dựa trên cơ sở kế thừa, giữ gìn và phát huy những giá trị văn hóa gia đình truyền thống, gắn liền với việc tiếp thu những giá trị văn hóa gia đình tiên tiến của xã hội hiện đại, phải coi đầu tư cho gia đình là đầu tư cho phát triển bền vững. Nhà nước cần ưu tiên bảo đảm nguồn lực, đồng thời huy động sự đóng góp của toàn xã hội và tranh thủ sự giúp đỡ quốc tế cho công tác gia đình hiện nay. Trong đó:

Tiếp tục chỉ đạo quán triệt thực hiện có hiệu quả các chỉ thị, nghị quyết, chính sách, luật pháp của Đảng, Nhà nước, của tỉnh về công tác gia đình. Cụ thể hóa lãnh đạo, chỉ đạo triển khai Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII đề ra về “Xây dựng và phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam”. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về gia đình phù hợp với quá trình phát triển của xã hội và sự biến đổi gia đình. Xây dựng trung tâm dữ liệu quốc gia về gia đình, phục vụ quản lý nhà nước và đáp ứng nhu cầu nghiên cứu, giảng dạy về gia đình Việt Nam trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Tăng cường tuyên truyền nâng cao nhận thức của đảng viên, quần chúng và Nhân dân về tầm quan trọng, vị trí, vai trò của gia đình và công tác xây dựng gia đình trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

4.2.2. Luận bàn những vấn đề cụ thể trong việc xây dựng văn hóa gia đình hiện nay

4.2.2.1 Bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của gia đình người Việt

Sưu tầm, trưng bày các hiện vật theo những không gian và thời gian văn hóa của gia đình người Việt thông qua loại hình Bảo tàng gia đình Việt Nam, cũng như đẩy mạnh công việc nghiên cứu, công nhận các nhà thờ họ, gia phả dòng họ, nhà truyền thống tiêu biểu trở thành Di sản văn hóa vật thể hoặc phi vật thể của quốc gia gắn với kế thừa những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp vốn có như đạo thờ cúng tổ tiên, phát huy tính cộng đồng, tự hào về tình cảm gia đình, dòng họ, đề cao truyền thống hiếu học, phục dựng và bảo tồn nhà thờ họ...

Hiện thực hóa giáo dục hình thành nhân cách thế hệ trẻ theo phương châm kết hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội. Trong đó:

Chú trọng lồng ghép các kiến thức về chủ đề gia đình và gia đình truyền thống vào chương trình giáo dục thông qua việc xây dựng hệ thống sách giáo khoa và giáo trình phù hợp với từng bậc học, triển khai đề tài nghiên cứu, hội thảo khoa học về gia đình và văn hóa gia đình Việt Nam.

Định hướng triển khai các nội dung, giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục tiên hôn nhân, kỹ năng sống, kỹ năng làm cha mẹ, để các gia đình có thể kết hợp nhuần nhuyễn, tối ưu hóa các phương pháp giáo dục con cái, phù hợp với từng giai đoạn phát triển của trẻ; giáo dục kỹ năng ứng xử giữa các thành viên trong gia đình với nhau và với cộng đồng xã hội; giáo dục và vận động các gia đình tự nguyện, tự giác, tích cực thực hiện nếp sống văn minh, không trọng nam khinh nữ, không lựa chọn giới tính khi sinh.

Đẩy mạnh thực hiện có hiệu quả các chương trình phòng chống bạo lực gia đình và bình đẳng giới, xem đây là một nhiệm vụ quan trọng trong xây dựng văn hóa gia đình, cần thiết phải sự tham gia tích cực của các cấp, các ngành, các tổ chức, các đoàn thể và cộng đồng xã hội. Đa dạng hóa các nội dung và hình thức tuyên truyền trên các phương tiện truyền thông đại chúng, vận động các gia đình tích cực tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước, Quy chế Dân chủ ở cơ sở, chấp hành nghiêm pháp luật liên quan đến gia đình, nhất là các bộ luật, như luật Hôn nhân và gia đình, luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em, luật Bình đẳng giới, luật Phòng, chống bạo lực

trong gia đình...; gắn với phát triển các hình thức tổ hòa giải, thành lập các câu lạc bộ theo sở thích tại cộng đồng như tổ chức những cuộc thi tìm hiểu về gia đình truyền thống Việt Nam như ông bà, cha mẹ mẫu mực, con cháu hiếu thảo; gia đình hạnh phúc, gia đình hiếu học, thi sắc đẹp, thời trang, ẩm thực, âm nhạc, hội họa,... tạo ra những sân chơi mới, bổ ích, lành mạnh để thành viên các gia đình chia sẻ kinh nghiệm chăm sóc giáo dục gia đình, giúp nhau phát triển kinh tế, tư vấn tình cảm, giúp nhau kiến thức chăm sóc và duy trì hạnh phúc gia đình, nhắc nhở, động viên nhau, đồng hành cùng nhau giữ gìn, phát huy những giá trị văn hóa tốt đẹp của gia đình, phát huy truyền thống tốt đẹp của dòng họ, xây dựng tình làng nghĩa xóm gắn bó, hình thành môi trường xã hội lành mạnh, ổn định, phát triển và đoàn kết thực hiện tốt chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

4.2.2.2 Trang bị kiến thức tổ chức đời sống hôn nhân gia đình và trình độ tay nghề cho nữ công nhân

Tăng cường quản lý nhà nước về gia đình, kiện toàn cơ quan chuyên trách làm công tác gia đình các cấp, nâng cao năng lực, trang bị những kiến thức về công tác gia đình cho đội ngũ cán bộ làm công tác gia đình các cấp, xây dựng hệ thống công tác viên thực hiện công tác gia đình tại cơ sở; đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin, trang thông tin điện tử, mạng xã hội trong công tác gia đình.

Thực hiện tốt công tác phối hợp liên ngành thanh tra, kiểm tra, giám sát, phân biện xã hội đối với việc triển khai thực hiện chính sách, luật pháp liên quan đến công nhân, nữ công nhân, công tác gia đình, xây dựng văn hóa gia đình tại cơ sở, nhằm kịp thời nắm bắt những vấn đề vướng mắc, tồn tại giúp cơ sở tháo gỡ khó khăn, định hướng chỉ đạo, hỗ trợ cơ sở tổ chức tập huấn, bồi dưỡng, hướng dẫn, chia sẻ thông tin, bài học kinh nghiệm, các sáng kiến hay nhằm nâng cao kiến thức tiền hôn nhân, bình đẳng giới, kỹ năng tổ chức cuộc sống, ứng xử, phòng, chống bạo lực gia đình trong gia đình, kiến thức nuôi dạy con khoa học gắn với duy trì và nhân rộng các mô hình về gia đình phù hợp với điều kiện thực tiễn từng địa bàn cơ sở, nhu cầu của nữ công nhân lao động, cũng như các phong trào thi đua, các cuộc vận động và các đề án tuyên truyền, giáo dục, vận động, hỗ trợ phụ nữ công nhân tham gia giải quyết một số vấn đề xã hội liên quan đến phụ nữ, nhất là vấn nạn như ly hôn, bạo lực gia đình, xâm hại phụ nữ, trẻ em, tệ nạn xã hội...; kịp thời biểu dương động viên các gia đình gương mẫu, tiêu biểu

tại cộng đồng, tập thể, ấp, khóm, khu phố văn hóa, văn minh nhiều năm liên tục, đồng thời xử lý nghiêm các vụ việc vi phạm pháp luật về gia đình.

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức của toàn xã hội cũng như mỗi cá nhân về vai trò, vị trí của gia đình, trách nhiệm của gia đình, cộng đồng trong việc thực hiện tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; tạo điều kiện cho mọi người được tiếp cận với kiến thức về kinh tế, văn hóa, y tế, giáo dục, khoa học, kỹ thuật và phúc lợi xã hội, giúp các gia đình tiếp tục kế thừa và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống, chủ động phòng, chống, ngăn ngừa thông tin và sản phẩm văn hoá độc hại, các tệ nạn xã hội từ bên ngoài tác động, xâm nhập vào gia đình, đưa phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa” đi vào chiều sâu, thiết thực, hiệu quả, xem đây là trách nhiệm của mọi cấp, mọi ngành, mọi người và toàn xã hội.

Tập trung bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực cho lao động nữ, bởi thực tế cho thấy, lao động nữ chủ yếu là lao động phổ thông, trẻ tuổi, trình độ học vấn thấp, khi tham gia vào môi trường lao động công nghiệp, nữ công nhân chủ yếu lựa chọn những công việc lao động tay chân, không đòi hỏi nhiều trình độ chuyên môn, nghiệp, thường xuyên phải làm ca nên không sắp xếp được thời gian để theo học nghề một cách bài bản, trong khi hầu hết các khu công nghiệp nằm ở khu vực ngoại vi thành phố, thường không có nhiều cơ sở đào tạo để họ có thể tham gia các khóa đào tạo nghề chính quy và khi doanh nghiệp thay đổi dây chuyền sản xuất, lao động nữ thường ở diện khó được ký tiếp hợp đồng lao động, họ gần như không đủ kiến thức, kỹ năng để có thể tìm được cho mình một công việc ở một dây chuyền sản xuất khác.

4.2.2.3 Nâng cao chất lượng đời sống văn hóa tinh thần cho nữ công nhân lao động

Các tổ chức chính trị - xã hội mà nòng cốt là các cấp Hội phụ nữ, Công Đoàn tiếp tục phối hợp đồng bộ, nhịp nhàng trong triển khai các hoạt động tuyên truyền để các cấp, các ngành, đặc biệt là các tầng lớp phụ nữ nhận thức đúng đắn vai trò, chức năng của mình trong gia đình và ngoài xã hội; quan tâm lồng ghép giới vào chương trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thường xuyên tổ chức phát động các phong trào thi đua hành động cách mạng, duy trì và nhân rộng các mô hình hay, có hiệu quả trong các tầng lớp phụ nữ như: phong trào “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”; phong trào “Xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc”; phong trào “Mỗi cơ sở giúp đỡ trẻ em có hoàn cảnh khó

khăn hoặc người khuyết tật”; duy trì phòng vắt trữ sữa cho nữ đoàn viên; hỗ trợ cho nữ công nhân, lao động có con dưới 6 tuổi; nhà giữ trẻ cho con công nhân; “Mái ấm công đoàn”, tiếp tục vận động đóng góp vào chương trình “Vì nữ công nhân viên chức lao động nghèo” để hỗ trợ phụ nữ phát triển kinh tế; sinh hoạt chuyên đề Ngày Quốc tế Phụ nữ, Ngày Gia đình Việt Nam, Ngày Quốc tế Phòng chống bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái,... Gắn với đầy mạnh và đa dạng hóa hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục phù hợp với điều kiện sống và làm việc của các đối tượng nữ công nhân, lao động trong các khu vực kinh tế khác nhau, chú trọng ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài nhà nước, các doanh nghiệp có đông lao động nữ, để bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt; vận động, hướng dẫn nữ công nhân lao động phấn đấu rèn luyện, theo đuổi các tiêu chí về sức khỏe, tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, năng động sáng tạo, có lối sống văn minh, có lòng nhân hậu, xây dựng gia đình vợ chồng bình đẳng, tôn trọng nhau, không có hành vi bạo lực, nuôi con khỏe, dạy con ngoan, có tinh thần đoàn kết, tương trợ trong cộng đồng dân cư, tạo điều kiện tốt nhất cho nữ công nhân rèn luyện tính độc lập tự chủ, huy tốt hơn nữa mọi tiềm năng, sức sáng tạo, dám nghĩ, dám làm và chịu trách nhiệm với những quyết định của mình, chủ động, tích cực tham gia vào các chương trình phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt, thường xuyên sự đôn đốc, kiểm tra, theo dõi, nắm tình hình để giúp đỡ các gia đình nữ công nhân gặp khó khăn, kịp thời nêu gương những điển hình nữ công nhân tiêu biểu trên các lĩnh vực, ngành nghề, khẳng định sự tiến bộ của phụ nữ không chỉ là lợi ích riêng của phụ nữ, của gia đình mà còn là lợi ích chung của quốc gia, của xã hội.

Ưu tiên đầu tư mua sắm trang thiết bị, cơ sở vật chất văn hóa - thể thao phù hợp với từng nhóm đối tượng công nhân lao động và nâng cao chất lượng hoạt động của các thiết chế văn hóa khu công nghiệp, nhà văn hóa lao động, tăng cường tổ các hoạt động văn hoá nghệ thuật hướng đến đề cao các giá trị tốt đẹp gia đình, xây dựng văn hóa gia đình, xây dựng chuẩn mực người phụ nữ truyền thống và hiện đại như các hội thi Bữa cơm gia đình, cuộc thi Bình đẳng giới, An toàn giao thông, Ở nhà chủ nhật... để thu hút sự tham gia của các thế hệ trong gia đình, giúp các thành viên trong gia đình xích lại gần nhau hơn, quan hệ gia đình trở nên thoải mái, cởi mở, dân chủ hơn, tiến tới tự điều chỉnh các hành vi lệch chuẩn của các thành viên trong gia đình; đồng thời giúp các gia đình nữ công nhân được tiếp xúc, làm quen, chia sẻ kinh nghiệm tổ chức

đời sống gia đình, chăm sóc, giáo dục con cái, ông bà, cha mẹ,... tạo nên một môi trường sinh hoạt mới, hữu ích.

Các địa phương thường xuyên mở các cuộc ra quân, tuyên truyền đấu tranh bài trừ những hủ tục lạc hậu, những nét văn hóa không phù hợp với thuần phong mỹ tục, đi ngược lại với xu thế phát triển của xã hội như tư tưởng trọng nam khinh nữ, tình trạng sống thử trước hôn nhân, chủ nghĩa thực dụng quá mức, lạm dụng tình dục vị thành niên,... Gắn với tuyên truyền, phát động và nâng cao tính hiệu quả của các phong trào thi đua yêu nước, kịp thời biểu dương các gia đình văn hóa tiêu biểu, kiểu mẫu và tiếp tục nhân rộng các loại hình câu lạc bộ hoạt động hiệu quả, như câu lạc bộ gia đình văn hoá, câu lạc bộ gia đình không bạo lực, câu lạc bộ gia đình hạnh phúc, câu lạc bộ phòng chống tệ nạn xã hội, câu lạc bộ không sinh con thứ ba... ở các khu dân cư, điều này vừa có tác dụng làm phong phú các chuẩn mực gia đình, định hướng, làm chuẩn cho các gia đình khác, vừa thúc đẩy mỗi thành viên trong gia đình, mỗi gia đình nữ công nhân nâng cao ý thức giữ gìn và phát huy giá trị danh hiệu gia đình văn hóa, tạo sự lan tỏa tích cực, mạnh mẽ trong cộng đồng xã hội.

4.2.2.4 Nâng cao vị thế tự chủ kinh tế cho nữ công nhân

Thực tế cho thấy, gia đình và xã hội có mối liên hệ khăng khít không thể tách rời nhau, gia đình phải ảm no thì những giá trị văn hóa, tinh thần của gia đình mới được quan tâm, tôn vinh; khi kinh tế gia đình phát triển sẽ thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển, trái lại kinh tế gia đình kém phát triển sẽ kìm hãm sự phát triển xã hội.

Do đó, để nâng cao vị thế kinh tế cho nữ công nhân, trước hết tỉnh Vĩnh Long xác định tiếp tục thực hiện có hiệu quả công tác giảm nghèo bền vững, khuyến khích làm giàu chính đáng. Trong đó, tập trung các nguồn lực hỗ trợ phụ nữ công nhân phát triển kinh tế, lấy hộ gia đình nữ công nhân làm đối tượng thụ hưởng.

Các chương trình hỗ trợ kinh tế hộ gia đình nữ công nhân phải đa dạng (tín dụng, hỗ trợ vốn, cây, con, giống, đào tạo nâng cao tay nghề,...) và cần hướng đến các hoạt động cụ thể, phù hợp với đặc thù nhu cầu, lao động việc làm, nhóm ngành nghề, minh bạch thông tin, giản đơn hoá thủ tục tham gia, để nâng cao tính khả thi và hiệu quả các chương trình hỗ trợ của Nhà nước và cộng đồng xã hội.

Bên cạnh đó, trong hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình nữ công nhân cần chú ý đến việc tập huấn, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng tổ chức quản lý kinh tế, quản lý sản xuất kinh doanh, hướng dẫn nữ công nhân ứng dụng, triển khai các mô

hình kinh tế hỗn hợp, sao cho các thành viên trong gia đình cùng có thể tham gia, hỗ trợ lẫn nhau và có thể tận dụng được mọi nguồn nhân lực trong gia đình tham gia lao động sản xuất, giảm thiểu tỷ lệ trẻ em hoặc người lớn phải xa gia đình, tham gia các hoạt động sản xuất mang tính thời vụ ngoài gia đình.

Để hiện thực hóa các hoạt động này cần phải có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, trong đó các tổ chức chính trị - xã hội cần thực hiện tốt công tác tuyên truyền, đẩy mạnh xã hội hóa công tác hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình, khuyến khích, thu hút sự đầu tư của các tổ chức, cá nhân trong, ngoài nước, sự tham gia của cộng đồng dân cư, các tổ chức xã hội, các dòng họ, cá nhân vào việc hỗ trợ các gia đình nữ công nhân phát triển kinh tế, nâng cao chất lượng cuộc sống; phát động hình thức tín dụng tiết kiệm tại cộng đồng để tạo được sự cố kết, gắn bó bền chặt của tình làng, nghĩa xóm, sự chia sẻ nhân ái trên tinh thần lá lành đùm lá rách, lá rách ít đùm lá rách nhiều, hình thức tín dụng này sẽ tạo nên được ý thức tiết kiệm, giúp các hộ gia đình nữ công nhân phát triển kinh tế, giảm nghèo bền vững, xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc.

4.2.2.5 Nâng cao vai trò, vị thế của phụ nữ và bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của nữ công nhân

Phát huy truyền thống tốt đẹp của các thế hệ phụ nữ Việt Nam nói chung, nữ công nhân lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long vừa thực hiện chức năng lao động gia đình, vừa thực hiện chức năng lao động xã hội, bảo đảm thực hiện các quan hệ lao động theo hợp đồng lao động như đồng nghiệp nam, cũng vừa là người thầy đầu tiên của con người, người giữ lửa và là chỗ dựa vững chắc cho các thành viên trong gia đình họ, do đó cần thiết phải tiếp tục tôn trọng, bảo vệ, thực hiện, thúc đẩy cả quyền bình đẳng và cả quyền ưu tiên đặc thù cho lao động nữ. Trong đó:

Tập trung bảo đảm đầy đủ quyền của của lao động nữ, xem đây là điều kiện bắt buộc, cần thiết để phụ nữ được bình đẳng khi thực hiện các nhóm quyền khác như đồng nghiệp nam, nhất là quyền bình đẳng về tuyển dụng, phân công việc làm, đào tạo nghề và trả công lao động; điều kiện, chế độ làm việc phù hợp với sức khỏe và chức năng chăm sóc gia đình; coi trọng quyền được kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, con ốm, công việc nặng nhọc, độc hại... và hỗ trợ về nhà ở thích đáng; thực hiện bảo hiểm xã hội khi thai sản, nuôi con và giải quyết chế độ hưu

trí hợp lý; ưu đãi đối với tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ để thực hiện bảo đảm thực tế các quyền của họ. Đồng thời, tăng cường tuyên truyền, vận động để lao động nữ tích cực, chủ động thực hiện tốt các nghĩa vụ của người lao động như: thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động; thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, và an toàn, vệ sinh lao động.

Khắc phục triệt để tình trạng một số doanh nghiệp vi phạm Luật Lao động, Luật vệ sinh an toàn lao động trong thực hiện những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới, khi hạn chế sử dụng lao động nữ vì chi phí doanh nghiệp tăng cao do phải thực hiện thêm những chế độ, chính sách có tính đặc thù đối với lao động nữ như thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, thai sản, con ốm...; trong khi trên thực tế vẫn chưa có nhiều chính sách ưu tiên hơn đối với việc tuyển dụng lao động nữ tại các khu công nghiệp, cũng như nhiều chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều đội ngũ này.

Tiếp tục duy trì môi trường, cơ chế thuận lợi để tăng cường và đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp, nhất là công đoàn trong các doanh nghiệp, khu công nghiệp; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở chuyên trách có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu, hiểu biết về chính sách, pháp luật, có năng lực về công tác quản lý, chuyên môn nghề nghiệp, có kỹ năng thu hút, tập hợp công nhân lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên, công nhân lao động, giáo dục, tạo nguồn quân chúng ưu tú phát triển Đảng; kịp thời nắm bắt các diễn biến tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của công nhân, xây dựng trận địa tư tưởng vững chắc trong các doanh nghiệp trước sự xâm nhập, tấn công của các quan điểm sai trái, tư tưởng tiêu cực, nâng cao sức đề kháng, miễn nhiễm của công nhân lao động trong đấu tranh ngăn chặn các âm mưu xúi giục, lôi kéo, kích động công nhân thực hiện các hành động biểu tình, đình công, gây rối trong môi trường văn hóa công nhân, doanh nghiệp, đi ngược lại quyền lợi doanh nghiệp, người lao động và lợi ích quốc gia, dân tộc

Tăng cường công tác phối hợp liên ngành với vai trò nòng cốt của các cấp Công đoàn và Hội Liên hiệp Phụ nữ, đẩy mạnh phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc

nhà”, “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”; vận động nữ công nhân, lao động tham gia sinh hoạt Hội phụ nữ ở nơi cư trú, tích cực học tập, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, chuyên môn, tay nghề, tích cực tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao, các hoạt động xã hội, từ thiện... Gắn với thường xuyên tổ chức các buổi tuyên truyền chăm sóc sức khỏe sinh sản cho nữ công nhân, lao động; các hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật liên quan đến tội phạm xâm hại tình dục trẻ em; phương pháp dạy con phòng, tránh nguy cơ bị xâm hại và giúp con sử dụng Internet an toàn; tập huấn nâng cao năng lực và kiến thức về giới, bình đẳng giới, phòng chống bạo lực gia đình nữ công nhân, lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Phát triển đa dạng hệ thống dịch vụ xã hội hướng vào phục vụ gia đình, bao gồm những dịch vụ vừa hỗ trợ, tạo điều kiện để gia đình chủ động phát triển sản xuất, kinh doanh, vừa tập trung vào hoạt động tiêu dùng của gia đình, các dịch vụ giáo dục, chăm sóc sức khỏe tại nhà, dịch vụ khoa học kỹ thuật, thể dục thể thao, văn hoá văn nghệ phục vụ sinh hoạt gia đình..., góp phần giảm bớt gánh nặng của lao động nữ trong gia đình, cũng như có các giải pháp phù hợp bảo đảm sự chăm sóc của gia đình đối với người cao tuổi, góp phần điều chỉnh các hành vi ứng xử lệch chuẩn giữa các thế hệ trong gia đình, giảm bớt những mâu thuẫn, xung đột giữa người cao tuổi và con cháu, giải quyết tốt mối quan hệ mẹ chồng, nàng dâu.

Song, yêu cầu đặt ra là việc phát triển hệ thống dịch vụ gia đình không để tách rời trách nhiệm của các thành viên ra khỏi gia đình, mà nhằm hướng đến mục tiêu hỗ trợ các thành viên trong gia đình cân bằng giữa lao động xã hội và gia lao động gia đình, giảm nhẹ tối đa áp lực chi phối tư tưởng, phân tán thời gian, yên tâm tập trung cho đầu tư sản xuất, tăng trưởng kinh tế, các thành viên có nhiều thời gian quan tâm đến nhau hơn, đảm bảo việc chăm sóc người già, trẻ em vẫn được thực hiện chu đáo, ưu tiên giúp cho nữ công nhân giảm nhẹ gánh nặng công việc gia đình sau khoảng thời gian ca, kíp áp lực, căng thẳng, có thời gian tham gia các hoạt động văn - thể - mỹ và theo đuổi các mục tiêu tích cực khác để nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần, duy trì hạnh phúc gia đình.

Bản thân mỗi nữ công nhân phải chủ động tiếp cận kiến thức, kỹ năng xây dựng gia đình “no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh” bằng nhiều hình thức, phương pháp đa dạng, phong phú. Chẳng hạn như: kiến thức pháp luật về Hôn nhân và Gia đình, Bình

đẳng giới, Phòng chống bạo lực gia đình; kỹ năng tổ chức cuộc sống gia đình; kiến thức nuôi dưỡng, giáo dục trẻ em phát triển toàn diện, không phân biệt giới tính; chăm sóc sức khỏe sinh sản cho nữ công nhân, lao động; tuyên truyền thay đổi nhận thức, hành vi của nam giới về Bình đẳng giới và chia sẻ công việc gia đình gắn với tiếp tục phát huy tối đa vai trò của nam giới trong gia đình, quan tâm chia sẻ khó khăn với mọi người trong gia đình, cũng như trong việc xây dựng, tổ chức cuộc sống gia đình chung.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 4

Việc xây dựng văn hóa gia đình nữ công nhân là một quá trình lâu dài, khó khăn, phức tạp trong bối cảnh gia đình đang có sự vận động và biến đổi mạnh mẽ cả về cơ cấu, quy mô, kiểu loại gia đình và chịu sự tác động của nhiều yếu tố chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội, khoa học kỹ thuật, kể cả mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường; xu hướng toàn cầu hóa kinh tế; sự xâm nhập của lối sống thực dụng, cá nhân chủ nghĩa kiểu phương Tây; ảnh hưởng của các loại văn hóa phẩm độc hại qua quan hệ giao lưu văn hóa theo con đường phi chính chức... Vấn đề đặt ra phải có những phương hướng và giải pháp thích hợp, trọng tâm là tập trung thể chế hoá chủ trương, đường lối của Đảng thành chính sách, pháp luật, rà soát lại những cơ chế, chính sách chưa phù hợp có liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của nữ công nhân, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của gia đình người Việt, trang bị kiến thức tổ chức đời sống hôn nhân gia đình và trình độ tay nghề, nâng cao chất lượng đời sống văn hóa tinh thần, nâng cao quyền năng kinh tế, vai trò, vị thế của phụ nữ và bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của nữ công nhân lao động, nhằm tạo điều kiện, cơ hội, động viên khuyến khích nữ công nhân học tập, làm việc, cống hiến, được chăm sóc sức khỏe, bảo đảm đời sống vật chất, tinh thần, có điều kiện thuận lợi thực hiện tốt chức năng làm vợ, làm mẹ trong gia đình và chức năng duy trì, phát triển thế hệ tương lai.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu gia đình và văn hóa gia đình nữ công nhân đang là vấn đề thời sự trong bối cảnh gia đình đang ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng con người Việt Nam thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế với nhiều cơ hội mới nhưng cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức.

Với ý nghĩa lý luận và thực tiễn đó, khi thực hiện quá trình nghiên cứu của mình, NCS đã tổng hợp kết quả của gần 50 công trình nghiên cứu liên quan đến văn hóa, gia đình, văn hóa gia đình, giới, giai cấp công nhân và một số vấn đề có liên quan mật thiết đến luận án. Trong đó, tập trung hệ thống một số khái niệm, lý thuyết liên quan đến nội dung nghiên cứu làm cơ sở lý luận vững chắc để phát triển các nội dung cụ thể của luận án, tiến tới việc khảo sát, đánh giá đúng thực trạng văn hóa gia đình nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long với những đặc trưng về đời sống văn hóa của nữ công nhân thông qua quá trình lao động; các vấn đề về thu nhập và chi tiêu; nơi ở, hoạt động giao lưu tiếp xúc và vui chơi giải trí; điều kiện học tập nâng cao trình độ; điều kiện chăm sóc sức khỏe; văn hóa xây dựng tình yêu đôi lứa; văn hóa tổ chức các hoạt động kinh tế của gia đình; văn hóa ứng xử trong gia đình, quan hệ giao tiếp cộng đồng và việc thụ hưởng các phúc lợi văn hóa – xã hội... đã được NCS tiếp cận, khảo sát. Kết quả nghiên cứu thể hiện trong luận án đã cho thấy xây dựng gia đình và văn hóa gia đình nói chung là vấn đề hệ trọng của mọi người, mọi nhà và liên quan mật thiết đối với sự phát triển của xã hội đương đại.

Từ thực trạng văn hóa gia đình nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long cho thấy tính tích cực, hiệu quả của nhiều phong trào thi đua, nhiều mô hình và chương trình phát triển kinh tế - xã hội được các cấp, các ngành phát động và triển khai khai thực hiện trên địa bàn tỉnh đã tác động mạnh mẽ vào nhận thức và hành động của giới nữ nói chung và nữ công nhân nói riêng, giúp lực lượng công nhân lao động nói chung và nữ công nhân lao động nói riêng nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của gia đình đối với sự phát triển của xã hội với ý nghĩa gia đình là tế bào của xã hội, là chỗ dựa vững chắc của mỗi người cũng như vị trí, vai trò của nữ giới trong xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc, từ đó giúp nữ công nhân có tâm thế thích ứng, điều chỉnh, cân đối hài hòa giữa công việc và gia đình, đại bộ phận nữ công nhân cố gắng vượt qua những khó khăn, thách thức hoàn thành thiên chức người vợ, người mẹ, giữ gìn hạnh phúc gia đình, tích cực tham gia sản xuất, phát triển kinh tế gia đình,

xây dựng mối quan hệ gia đình gắn bó, dân chủ, bình đẳng theo truyền thống gia đình Việt Nam với những chuẩn mực là người dâu hiền, vợ đảm, và là người mẹ mẫu mực cho các con noi theo.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy công tác gia đình hiện nay còn đối mặt với nhiều khó khăn, nan giải, mặt trái của nhiều vấn đề xã hội tác động trực tiếp, tiêu cực đến gia đình, đặt ra nhiều thách thức đối với việc xây dựng gia đình văn hóa. Đó là các giá trị văn hóa, đạo đức truyền thống của gia đình có sự biến đổi nhanh chóng, thực tế vẫn còn những “điểm nghẽn”, những “khoảng trống” về đời sống văn hóa, tinh thần, những bất cập giữa thu nhập - chi tiêu làm ảnh hưởng lớn đến đời sống kinh tế gia đình nữ công nhân lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long hiện nay, mà nếu chúng ta không thực sự quan tâm, cùng cố, ổn định và xây dựng gia đình, ưu tiên, đảm bảo nguồn lực, cũng như huy động sự đóng góp của toàn xã hội thì những khó khăn và thách thức sẽ tiếp tục lấn át, làm suy yếu gia đình nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng, làm suy yếu động lực của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Tất cả những điều đó đã và đang đặt ra yêu cầu tiếp tục phát huy những nhân tố tác động tích cực, chủ động phòng tránh các nhân tố tiêu cực bằng sự vào cuộc của tất cả các cấp, các ngành với những biện pháp cụ thể, thiết thực để đồng hành cùng nữ công nhân lao động gìn giữ, phát huy các giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình, lấp đầy những khoảng trống văn hóa, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, không ngừng phát huy vai trò, sức sáng tạo của giai cấp công nhân trong xây dựng văn hóa con người Vĩnh Long thời kỳ hội nhập quốc tế. Và NCS kỳ vọng rằng kết quả nghiên cứu từ luận án sẽ góp một phần vào việc hiện thực hóa mục tiêu nêu trên.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Văn bản quy phạm pháp luật

1. Quyết định số 1780/QĐ-TTg, ngày 12/10/2011 của Thủ tướng Chính phủ: phê duyệt Đề án xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020.
2. Quyết định số 2389/QĐ-TTg, ngày 30/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ: về việc ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện kết luận số 79-KL/TW, ngày 25 tháng 12 năm 2013 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 28 tháng 11 năm 2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về việc Tiếp tục xây dựng giai công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

B. Tài liệu tiếng Việt

3. Đào Duy Anh (2014). *Việt Nam văn hóa sử cương*. Nxb Thế Giới, Hà Nội.
4. Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng (2000). *Phụ nữ - Giới và phát triển*. Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
5. Toan Ánh (2001). *Phong tục thờ cúng tổ tiên trong gia đình Việt Nam*. Nxb Văn hóa Dân tộc, Hà Nội.
6. Huỳnh Công Bá (2005). *Hôn nhân và gia đình trong pháp luật triều Nguyễn*. Nxb Thuận Hóa, Huế.
7. Ban Quản lý các khu công nghiệp Vĩnh Long (2017). *Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ năm 2017 và Chương trình công tác năm 2018*.
8. Ban Quản lý các khu công nghiệp Vĩnh Long (2022). *Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ năm 2022 và Chương trình công tác năm 2023*.
9. Ban Tuyên giáo, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2007). *Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất*.
10. Nguyễn Duy Bắc (chủ biên) (2008). *Sự biến đổi các giá trị văn hóa trong bối cảnh xây dựng nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*. Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
11. A.A. Belik; Đỗ Lai Thúy, Hoàng Vinh, Huyền Giang (dịch) (2000). Văn hoá học: Những lý thuyết Nhân học văn hóa, *Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật*.
12. Mai Huy Bích (1993). *Đặc điểm gia đình đồng bằng sông Hồng*. Nxb Văn hóa,

Hà Nội.

13. Mai Huy Bích (2011). *Xã hội học gia đình*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004). *Giáo trình chủ nghĩa xã hội*. Nxb Chính Trị Quốc Gia, Hà Nội.
15. Bộ Lao động, Thương binh và xã hội (2012). *Cẩm nang về bình đẳng giới*. Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
16. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Trường Đại học Văn hoá Hà Nội (2009). *Đời sống văn hóa của công nhân các khu công nghiệp vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh*.
17. Nguyễn Văn Bốn (2012). *Thực tại và tương lai của gia đình trong thế giới hội nhập (Reality and future of family in the integrated world)*. Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội, trang 450 – 458.
18. Trương Thanh Cần (2007). *Nâng cao đời sống văn hóa tinh thần của công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất*. Nxb Văn hoá – Thông tin, Hà Nội
19. Nguyễn Thị Chiến (chủ biên, 2009). *Đời sống văn hóa của công nhân các khu công nghiệp vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh*. Nxb Văn hoá – Thông tin, Hà Nội
20. Công đoàn các khu công nghiệp (2017). *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2017 và phương hướng nhiệm vụ năm 2018*.
21. Công đoàn các khu công nghiệp (2018). *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2018 và phương hướng nhiệm vụ năm 2019*.
22. Công đoàn các khu công nghiệp (2019). *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2019 và phương hướng nhiệm vụ năm 2020*.
23. Công đoàn các khu công nghiệp (2020). *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2020 và phương hướng nhiệm vụ năm 2021*.
24. Công đoàn các khu công nghiệp (2021). *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ năm 2022*.
25. Công đoàn các khu công nghiệp (2022). *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023*.
26. Công đoàn các khu công nghiệp (2023). *Báo cáo hoạt động công đoàn quý I năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ quý II năm 2023*.

27. Cục Văn hóa – thông tin cơ sở, Bộ Văn hóa – thông tin (1997). *Xây dựng gia đình Văn hóa trong sự nghiệp đổi mới*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Nguyễn Văn Dân (2009). *Con người và văn hóa Việt Nam trong thời kỳ đổi mới và hội nhập*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
29. Vũ Dũng (2008). *Từ điển Tâm lý học*. Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
30. Đặng Xuân Dũng (chủ biên) (2013). *Văn hóa trong chiến lược phát triển của Việt Nam*. Nxb chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
31. Đặng Xuân Dũng (2014). *Mấy vấn đề văn hóa Việt Nam hiện nay - Thực tiễn và lý luận*. Nxb Lao động, Hà Nội.
32. Phạm Đức Dương (2002). *Từ văn hóa đến văn hóa học*. Nxb Văn hóa – Thông tin và Viện Văn hóa, Hà Nội.
33. Hồ Ngọc Đại (1990). Tam giác gia đình, *Tạp chí Xã hội học*, (3).
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (1982). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ V (năm 1981)*. Nxb Sự thật, K101, Hà Nội.
35. Đảng cộng sản Việt Nam (1991). *Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội*. Nxb Sự thật, Hà Nội.
36. Đảng cộng sản Việt Nam (1996). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
37. Đảng cộng sản Việt Nam (1998). *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
38. Đảng cộng sản Việt Nam (2001). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Đảng cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Đảng cộng sản Việt Nam (2008). *Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Đảng cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Đảng cộng sản Việt Nam (2014). *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
43. Đảng cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

44. Grant Evans; Cao Xuân Phổ (dịch) (2001). *Văn Bức khám văn hóa Châu Á: tiếp cận nhân học*. Nxb Văn hóa Dân tộc, Hà Nội.
45. F. F.Engels (1961). *Nguồn gốc của gia đình, của chế độ tư hữu và của nhà nước*. Nxb Sự Thật, Hà Nội.
46. Phan Hồng Giang (chủ biên) (2005). *Đời sống văn hóa ở nông thôn đồng bằng Sông Hồng và Sông Cửu Long*. Nxb Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
47. Bùi Thị Thanh Hà (2007). *Xu hướng biến đổi vị thế của nữ công nhân công nghiệp thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước (Nghiên cứu trường hợp tại Hà Nội)*. Luận án tiến sĩ Viện Xã hội học, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam.
48. Nguyễn Khoa Hải (2015). *Xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho thanh niên công nhân khu công nghiệp Việt Nam - Singapore, tỉnh Bình Dương*, Đề tài cấp tỉnh, Sở Khoa học và công nghệ Bình Dương
49. Đặng Thị Thúy Hằng (2015). *Đời sống văn hóa của cư dân ven biển Hà Tĩnh thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Văn Hóa Hà Nội.
50. Hà Thị Mỹ Hiệp (2000). *Đời sống và vai trò của người phụ nữ Mường trong gia đình*. Hội nghị Khoa học Nữ lần thứ 5, Hà Nội.
51. Lê Như Hoa (2001). *Văn hóa gia đình với việc hình thành và phát triển nhân cách trẻ em*. Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
52. Nguyễn Minh Hòa (2000). *Hôn nhân gia đình trong xã hội hiện đại*. Nxb Trẻ, Tp. Hồ Chí Minh.
53. Phạm Quang Hoan (1985). *Vài suy nghĩ về phương pháp phân loại gia đình*, tạp chí Dân tộc học, (4), trang 30 - 35.
54. Hồ Chí Minh toàn tập (2000). tập 5, tập 9. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2010). *Vai trò của phụ nữ trong xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc*. Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
56. Vũ Thị Huệ (2009). *Sự biến đổi của văn hóa gia đình đô thị ở Hà Nội từ năm 1986 đến hiện nay*. Luận án tiến sĩ.
57. Vũ Tuấn Huy (2003). *Mâu thuẫn vợ chồng trong gia đình và những yếu tố ảnh hưởng*. Nxb Hội KHXH, Hà Nội.
58. Trần Đình Hượu (1991). *Những nghiên cứu xã hội học về gia đình Việt Nam*.

Nxb KHXH, Hà Nội

59. Trần Thu Hương (2001). *Vài suy nghĩ về vai trò của người phụ nữ trong gia đình*. Hội nghị khoa học nữ lần thứ 6, Hà Nội.
60. Phan Công Khanh (2012). *Phát triển Văn hóa, Giáo dục – Đào tạo và Khoa học công nghệ*. Nxb Tổng hợp, TP. Hồ Chí Minh.
61. Vũ Ngọc Khánh (2007). *Văn hóa gia đình Việt Nam*. Nxb Thanh Niên, Hà Nội.
62. Vũ Khiêu (1987). *Góp phần nghiên cứu cách mạng tư tưởng văn hóa*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
63. Nguyễn Linh Khiếu (2001). *Gia đình và phụ nữ trong biến đổi văn hoá xã hội nông thôn*. Nxb KHXH, Hà Nội.
64. Nguyễn Thị Phương Lan (2004). Về khái niệm đời sống văn hóa, *Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật*, (12).
65. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2017). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2017 và nhiệm vụ năm 2018*.
66. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2017). *Báo cáo công tác nữ công năm 2017 và chương trình hoạt động năm 2016*.
67. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2018). *Báo cáo công tác nữ công năm 2018 và chương trình hoạt động năm 2019*.
68. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2019). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2019 và nhiệm vụ năm 2020*.
69. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2019). *Báo cáo công tác nữ công năm 2019 và chương trình hoạt động năm 2020*.
70. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2020). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2020 và nhiệm vụ năm 2021*.
71. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2021). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2021 và nhiệm vụ năm 2022*.
72. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2021). *Báo cáo công tác nữ công năm 2021 và chương trình hoạt động năm 2022*.
73. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2022). *Báo cáo công tác nữ công năm 2022 và chương trình hoạt động năm 2023*.
74. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2022). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn năm 2022 và nhiệm vụ năm 2023*.

75. Liên đoàn Lao động tỉnh Vĩnh Long (2023). *Báo cáo kết quả hoạt động công đoàn quý I năm 2023 và nhiệm vụ quý II năm 2023*.
76. Phạm Việt Long (2004). *Tục ngữ ca dao về quan hệ gia đình*. Nxb CTQG, Hà Nội.
77. Nguyễn Đức Lộc và các cộng sự (2016). *Đời sống xã hội Việt Nam đương đại tập 1 (Tình cảnh sống của người công nhân: thân phận, rủi ro và chiến lược sống)*. Nxb Tri Thức.
78. Nguyễn Hồng Mai (2011). *Gia đình – Từ cách tiếp cận văn hóa, Thông báo khoa học, (3)*.
79. Karl Marx – F.Engels (1984). *Tuyển tập VI*.
80. Dương Thị Minh (2004). *Gia đình Việt Nam và vai trò người phụ nữ trong giai đoạn hiện nay*. Nxb Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
81. Lê Minh (1994). *Những tình huống ứng xử trong gia đình*. Nxb Lao động, Hà Nội.
82. Lê Minh (1997). *Phụ nữ Việt Nam trong gia đình và xã hội*. Nxb Lao Động Hà Nội.
83. Lê Thị Minh, Nguyễn Thị Tâm, Trần Việt Dũng (2019). Nghiên cứu vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế hộ nông dân tại huyện Đại Từ, Tỉnh Thái Nguyên, *Tạp chí KHOA HỌC & CÔNG NGHỆ ĐHTN*, 209(16), trang 135 – 142.
84. Bùi Xuân Mỹ (2001). *Lẽ tục trong gia đình người Việt Nam*. Nxb VHNT, Hà Nội.
85. Mai Quỳnh Nam (2004). *Gia đình trong tám gương xã hội học*. Nxb KHXH, Hà Nội.
86. Phan Ngọc (2004). *Bản sắc Văn hóa Việt Nam*. Nxb Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
87. Phan Ngọc (2012). *Cơ sở văn hóa Việt Nam*. Nxb Thuận Hóa.
88. Đào Thị Mai Ngọc (2014). Văn hóa gia đình Việt Nam: các giá trị truyền thống và hiện đại, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, 3(76), trang 113-120.
89. Nguyễn Tri Nguyên (2006). *Văn hoá tiếp cận lý luận và thực tiễn*. Nxb KHXH, Hà Nội.
90. Nguyễn Thị Nguyệt (2015). *Sự biến đổi văn hóa gia đình ở vùng tái định cư*

huyện Kỳ Anh, tỉnh Hà Tĩnh. Luận án tiến sĩ Viện văn hóa nghệ thuật quốc gia Việt Nam.

91. Lâm Nhân (2010). *Hôn nhân và gia đình của người Chơ-ro ở tỉnh Đồng Nai, truyền thống và biến đổi. Luận án tiến sĩ Văn hoá học, Viện Văn hoá Nghệ thuật Quốc gia Việt Nam*
92. Nguyễn Văn Nhật và các cộng sự (2010). *Xây dựng và phát triển đời sống văn hóa của giai cấp công nhân Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.*
93. Trần Thị Thu Nhung (2016). *Văn hóa ứng xử của gia đình trẻ trong quá trình đô thị hóa ở Hà Nội hiện nay (qua nghiên cứu trường hợp phường Tân Mai, quận Hoàng Mai và thị trấn Trâu Quỳ, huyện Gia Lâm). Luận án tiến sĩ Văn hóa học, Viện văn hóa nghệ thuật quốc gia Việt Nam.*
94. Ph.Ăngghen (1972). *Nguồn gốc của gia đình, chế độ tư hữu và nhà nước. Nxb Sự thật*
95. Đình Quang và các cộng sự (2005). *Đời sống văn hóa đô thị và khu công nghiệp Việt Nam. Nxb Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.*
96. Lê Thị Quý (2007). *Bạo Lực Gia Đình - Một Sự Sai Lệch Giá Trị. NXB Khoa Học Xã Hội 2007, Hà Nội*
97. Lê Thị Quý, Đặng Cảnh Khanh (2009). *Gia đình học. Nxb Lý luận Chính trị, Hà Nội*
98. Lê Thị Quý (2010). *Giáo trình Xã hội học giới. Nxb Giáo dục, Hà Nội*
99. Lê Thị Quý (2009). *Giáo trình Xã hội học gia đình. Nxb Đại học Quốc Gia, Hà Nội*
100. Quỹ dân số liên hiệp quốc (UNFPA) văn phòng khu vực châu Á Thái Bình Dương (APRO) và văn phòng Việt Nam (2011). *Ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa - xã hội đến sức khỏe sinh sản của lao động nữ di cư ở Việt Nam, Đề tài NCKH*
101. Nguyễn Văn Quyết (2013). *Nghiên cứu sự biến đổi văn hóa của các cộng đồng nông nghiệp – nông thôn trong quá trình phát triển các khu công nghiệp (thông qua trường hợp nghiên cứu tỉnh Đồng Nai). Luận án tiến sĩ Viện văn hóa nghệ thuật Việt Nam.*
102. Tạ Văn Thành (1997). *Văn hóa gia đình và gia đình văn hóa. Trong: Bộ Văn hóa*

- Thông tin, 1997. *Xây dựng gia đình văn hóa trong sự nghiệp đổi mới*. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
103. Hồ Bá Thâm (2012). *Văn hóa với phát triển bền vững*. Nxb Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
104. Hồ Bá Thâm (2013). *Văn hóa đương đại ở Nam Bộ*. Nxb Văn hóa – Thông tin, Hà Nội.
105. Trần Ngọc Thêm (1999). *Cơ sở Văn hóa Việt Nam*. Nxb Giáo dục, TP. Hồ Chí Minh.
106. Trần Ngọc Thêm (2006). *Tìm về bản sắc văn hoá Việt Nam*, in lần thứ tư, có sửa chữa và bổ sung. Nxb TP Hồ Chí Minh, TP Hồ Chí Minh.
107. Lê Thi (1997). *Vai trò của gia đình trong việc xây dựng nhân cách con người Việt Nam*. Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
108. Lê Thi (2002). *Gia đình Việt Nam ngày nay*. Nxb KHXH, Hà Nội.
109. Lê Thi (2004). *Gia đình, phụ nữ Việt Nam với dân số, văn hoá và sự phát triển bền vững*. Nxb KHXH, Hà Nội.
110. Ngô Đức Thịnh (2004). *Văn hóa vùng và phân vùng văn hóa ở Việt Nam*. Nxb Trẻ, TP. Hồ Chí Minh.
111. Ngô Đức Thịnh (2006). *Văn hóa, văn hóa tộc người và văn hóa Việt Nam*. Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
112. Trung tâm nghiên cứu khoa học về gia đình và phụ nữ (1995). *Gia đình và địa vị người phụ nữ trong xã hội*. Nxb KHXH, Hà Nội.
113. Trường Cán bộ Phụ nữ Trung ương (2012). *Nhập môn công tác Phụ nữ*. Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
114. Triệu Văn Trường, Dương Lập Hoa, *Văn hóa công nhân Trung Quốc đương đại và thúc đẩy tối đa lợi ích của công nhân*.
115. Đặng Ngọc Tùng (2008). *Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2010-2020*. Đề tài khoa học cấp Nhà nước. Mã số KX.04.15/06-10.
116. Vũ Hồng Tứ (2017). *Đời sống văn hóa nữ công nhân tại các khu công nghiệp*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước.
117. Ủy ban Nhân Dân Huyện Long Hồ (2017). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2017, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018*.

118. Ủy ban Nhân Dân Huyện Long Hồ (2018). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2019.
119. Ủy ban Nhân Dân Huyện Long Hồ (2019). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2019; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2020.
120. Ủy ban Nhân Dân Huyện Long Hồ (2020). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2020; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021.
121. Ủy ban Nhân Dân Huyện Long Hồ (2021). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022.
122. Ủy ban Nhân Dân Huyện Long Hồ (2020). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2023.
123. Ủy ban Nhân Dân Thị xã Bình Minh (2017). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2017; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018.
124. Ủy ban Nhân Dân Thị xã Bình Minh (2018). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2019.
125. Ủy ban Nhân Dân Thị xã Bình Minh (2019). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2019; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2020.
126. Ủy ban Nhân Dân Thị xã Bình Minh (2020). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2020; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021.
127. Ủy ban Nhân Dân Thị xã Bình Minh (2021). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022.
128. Ủy ban Nhân Dân Thị xã Bình Minh (2022). Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022; nhiệm vụ

phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2023.

129. Ủy ban Nhân Dân tỉnh Vĩnh Long (2017). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2017; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018.*
130. Ủy ban Nhân Dân tỉnh Vĩnh Long (2018). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2018; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2019.*
131. Ủy ban Nhân Dân tỉnh Vĩnh Long (2019). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2019; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2020.*
132. Ủy ban Nhân Dân tỉnh Vĩnh Long (2020). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2020; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021.*
133. Ủy ban Nhân Dân tỉnh Vĩnh Long (2021). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2021; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022*
134. Ủy ban Nhân Dân tỉnh Vĩnh Long (2022). *Báo cáo tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022; nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh năm 2022.*
135. Ủy ban quốc gia về Thập kỷ quốc tế phát triển văn hóa (1992). *Thập kỷ thế giới phát triển văn hóa*, Bộ Văn hóa, Thông tin và Thể thao xuất bản, Hà Nội.
136. Lê Ngọc Văn (2007). *Nghiên cứu gia đình, lý thuyết nữ quyền, quan điểm giới*. Nxb KHXH, Hà Nội.
137. Lê Ngọc Văn (2011). *Văn hóa gia đình*, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới*. (3).
138. Lê Ngọc Văn (2012). *Gia đình và biến đổi gia đình ở Việt Nam*. Nxb KHXH, Hà Nội.
139. Viện Văn hoá – Bộ Văn hóa; Trần Độ (chủ biên) (1984). *Xây dựng đời sống văn hóa cơ sở*. Nxb Văn hóa, Hà Nội.
140. Viện Văn hóa; Đinh Thị Vân Chi (chủ biên) (2015). *Những vấn đề lý luận và thực tiễn về đời sống văn hóa, môi trường văn hóa*. Nxb Văn hóa - dân tộc, Hà Nội.
141. Hoàng Vinh (1995). *Mấy vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng văn hóa ở nước*

ta. Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.

142. Hoàng Vinh (2006). *Những vấn đề văn hóa trong xã hội Việt Nam hiện nay*. Nxb Văn hóa – Thông tin và Viện Văn hóa, Hà Nội.
143. Vụ Bình đẳng giới thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011). *Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực gia đình*. Nxb Thời đại.
144. Trần Quốc Vượng (1997). *Cơ sở Văn hóa Việt Nam*. Nxb Đại học Quốc Gia, Hà Nội.
145. Trần Quốc Vượng (2000). *Văn hóa Việt Nam tìm tòi và suy ngẫm*. Nxb Văn hóa dân tộc, Hà Nội.
146. Nguyễn Đình Xuân (1997). *Giáo dục đời sống gia đình*, Nxb Văn hoá – Thông tin, Hà Nội

C. Tài liệu tiếng Anh

147. Betty Friedan (1963). *The Feminine Mystique*, W.W. Norton, Print Hardcover and Paperback.
148. Cheal, D. (1991). *Family and the State of Theory*, Hertfordshire: Harvester Wheatsheaf.
149. David Barash (1979). *Whisperings withthin*, Happer & Row, 1979
150. Goode, William J (1992). *Housewives and Employed Wives: Demographic and Attitudinal Change, 1972-1986*. Journal of Marriage and the Family, vol. 54, p.559-569.
151. Leacock Eleanor (1972). Introduction. In Engels, F. (ed.) *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Pathfinder Press.
152. Nancy Chodorov (1993). *Feminism and Psychoanalytic Theory*, Yale university press.

D. Tài liệu điện tử

153. Ban Quản lý các khu công nghiệp Vĩnh Long, Thông tin các khu công nghiệp, [<https://khucongnghiep.vinhlong.gov.vn/thong-tin-khu-cong-nghiep/thong-tin-cac-kcn/khu-cong-nghiep-%C4%91ong-binh>] (Ngày truy cập: 15/10/2022).
154. Hồ Sĩ Quý (2021). Xây dựng hệ giá trị văn hóa và con người Việt Nam, *Công thông tin Bộ văn hóa, thể thao và du lịch*, [<https://bvhttdl.gov.vn/xay-dung>

he-gia-tri-van-hoa-va-con-nguoi-viet-nam-20211117162539167.htm]

(Ngày truy cập: 30/01/2023).

155. Nguyễn Việt Tiến (2021). Phát huy giá trị truyền thống trong xây dựng gia đình Việt Nam, ấm no, hạnh phúc, tiến bộ, văn minh, *Tap chí Cộng sản*, [https://www.Tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/823639/phat-huy-gia-tri-truyen-thong-trong-xay-dung-gia-dinh-viet-nam-am-no%2C-hanh-phuc%2C-tien-bo%2C-van-minh.aspx] (Ngày truy cập: 30/01/2023)
156. Vinh long portal, Lịch sử văn hóa Vĩnh Long, [https://vinhlong.gov.vn/gioi-thieu/lich-su-van-hoa] (Ngày truy cập: 15/02/2022).
157. Vinh long portal, Giới thiệu tổng quan Vĩnh Long, [https://vinhlong.gov.vn/gioi-thieu/gioi-thieu-tong-quan] (Ngày truy cập: 15/02/2022).
158. [https://portal.vinhlong.gov.vn/portal/wpipbc/ipbc/page/xemtin.cpx?item=61ca7a6b1488f81efbbdbe4]
159. [http://dictionary.bachkhoatoanthu.gov.vn]

PHỤ LỤC
BÀI BÁO KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

- [1] “Đời sống văn hóa gia đình nữ công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”, *Tạp chí Giáo dục & Xã hội*, (số đặc biệt tháng 6 (kỳ 2)-2023), trang 414-418.
- [2] “Giải pháp nâng cao đời sống văn hóa gia đình nữ công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”, *Tạp chí Giáo dục & Xã hội*, (số đặc biệt tháng 8-2023), trang 298-302.
- [3] “Đời sống văn hóa tinh thần của nữ công nhân tại khu công nghiệp Hòa phú, tỉnh Vĩnh Long”, *Văn hóa Nghệ thuật*, (Số 381 tháng 3-2016), trang 37-40.

PHỤ LỤC 1. BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH TỈNH VĨNH LONG



PHỤ LỤC 2. MỘT SỐ HÌNH ẢNH MINH HỌA

2.1. CÁC THIẾT CHẾ KINH TẾ - XÃ HỘI TẠI KHU CÔNG NGHIỆP



Cổng khu công nghiệp Hòa Phú

Nguồn: Ban QLDA các khu công nghiệp



Cổng khu công nghiệp Bình Minh

Nguồn: Ban QLDA các khu công nghiệp



**Trụ sở Công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài
tại khu công nghiệp Hòa Phú**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Khởi công dự án Nhà máy Tỷ Bách
tại khu công nghiệp Bình Minh**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Đưa vào sử dụng Bệnh viện Đa khoa khu vực
khu công nghiệp Hòa Phú**

Nguồn: TTXVN



**Nhà văn hóa lao động tỉnh Vĩnh Long
tại khu công nghiệp Hòa Phú**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Giờ ăn trưa của các bé trường Mầm non
Khu công nghiệp Hòa Phú**

Nguồn: Báo Vĩnh Long



**Công nhân đón con tại trường Mầm non
khu công nghiệp Hòa phú sau giờ tan ca**

Nguồn: Báo Vĩnh Long

2.2. HOẠT ĐỘNG CỦA NỮ CÔNG NHÂN



Công nhân hồi hả vào ca

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Nữ công nhân trong giờ làm việc

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Bữa ăn giữa ca

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Tan ca, vào chợ

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Đường về khu trọ sau khi tan ca
(ảm, tối, cũ kỹ, gập ghềnh...)

Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy



Hành lang một khu gát trọ công nhân
(hẹp, bẩn, không đảm bảo an toàn phòng cháy, chữa cháy...)

Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy



**Một góc sinh hoạt tại nhà trọ
của gia đình nữ công nhân**

Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy



Tiện nghi sinh hoạt gia đình nữ công nhân

Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy



**Một góc sinh hoạt tại nhà trọ
của nam công nhân**

Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy



Hội thi do Công đoàn cơ sở tổ chức

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Phiên chợ công nhân

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Hưởng ứng hoạt động công đoàn

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh

2.3. NỮ CÔNG NHÂN THAM GIA HOẠT ĐỘNG DO CÁC CẤP CÔNG ĐOÀN TỔ CHỨC



Tháng công nhân

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Ngày hội phúc lợi đoàn viên

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Tuyên truyền phổ biến pháp luật
về lao động, việc làm**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Tuyên truyền chăm sóc trẻ

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Hoạt động chăm lo công nhân sau đại dịch Covid-19

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Tặng quà Tết cho công nhân

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Công đoàn cơ sở tặng quà công nhân

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh
tặng quà Tết cho nữ công nhân**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Trao tặng Mái ấm Công đoàn

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



Chương trình “Áo dài gắn kết yêu thương” của Công đoàn viên chức

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh

2.4. HOẠT ĐỘNG CỦA LÃNH ĐẠO CÁC NGÀNH TẠI KHU CÔNG NGHIỆP



**Thủ tướng Chính phủ
Phạm Minh Chính thăm nữ công nhân**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Nguyên Chủ tịch nước Nguyễn Xuân Phúc
thăm công nhân Công ty Tỷ xuân**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh



**Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh
tiếp xúc cử tri công nhân lao động**

Nguồn: Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy



**Công tác phòng chống dịch Covid-19
trong các doanh nghiệp**

Nguồn: Liên đoàn Lao động tỉnh

1. Học tập chuyên môn - kỹ thuật 2. Học tập ngoại ngữ
3. Học tập tin học 4. Không học

Q15. Chị có được tuyên truyền về vấn đề chăm sóc sức khỏe sản sinh, nuôi dạy con và vai trò xây dựng hạnh phúc gia đình không?

1. Không 2. ít khi 3. Thường xuyên

Q16. Chị có được doanh nghiệp tuyên truyền các nội dung liên quan đến chính sách pháp luật, chính sách xã hội của Đảng và Nhà nước cho công nhân không ?

1. Luật BHXH 2. Luật BHYT
3. Luật Lao động 4. Luật Bình đẳng giới
5. Khác.....

Q17. Chị thường xuyên giao tiếp với những đối tượng nào sau đây?

(Có thể chọn nhiều đáp án)

1. Chủ doanh nghiệp 2. Người quản lý trực tiếp
3. Đồng nghiệp nữ 4. Đồng nghiệp nam
5. Công đoàn 6. Bạn ở cùng nhà trọ
7. Người thân trong gia đình
8. Khác

Q18. Công ty nơi chị làm việc có tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho nữ công nhân không?

1. Có 2. Không

Q19. Hãy kể tên danh mục kiểm tra sức khỏe định kỳ mà chị đã từng tham gia?

1. Khám tổng quát
2. Khám chuyên khoa Mắt
3. Khám chuyên khoa Tai – Mũi – Họng
4. Khám chuyên khoa Răng - Hàm - Mặt
5. Khám chuyên khoa Ngoại tổng quát
6. Khám chuyên khoa Nội tổng quát
7. Khám chuyên khoa Sản
8. Tư vấn sức khỏe sinh sản
9. Khác

Q20. Kinh phí khám sức khỏe, điều trị cho lao động nữ sau khi khám sức khỏe tại doanh nghiệp được thực hiện như thế nào?

1. Doanh nghiệp chi trả 100%
2. Doanh nghiệp hỗ trợ 50%
3. Người lao động chi trả 100%
4. Khác

Q21. Tại nơi Chị ở có những khu sinh hoạt văn hóa, thể thao nào sau đây? (có thể chọn nhiều gợi ý trả lời)

*** Khu sinh hoạt văn hóa**

1. Công viên
2. Khu vui chơi giải trí
3. Nhà văn hóa
4. Thư viện
5. Bưu điện
6. Trường học
7. Trung tâm giáo dục thường xuyên
8. Khác:.....

*** Khu sinh hoạt thể thao:**

1. Bóng đá
2. Bóng chuyền
3. Bóng bàn
4. Tennis
5. Cầu Lông
6. Võ Thuật
7. Khác

Q22. Hình thức giải trí trong thời gian rảnh của Chị ?

1. Đưa con đi chơi
2. Cà phê với bạn
3. Xem tivi, điện thoại
4. Đọc sách
5. Trò chuyện với mọi người
6. Mở tiệc, họp mặt.
7. Khác.....

Q23. Những loại trang thiết bị sinh hoạt trong gia đình Chị ?

(Có thể chọn nhiều đáp án)

1. Tivi
2. Tủ lạnh
3. Máy giặt
4. Đèn chiếu sáng
5. Quạt
6. Điều hòa
7. Bình nóng lạnh
8. Lò vi sóng
9. Giường
10. Tủ
11. Bàn ghế
12. Xe đạp
13. Xe máy
14. Ô tô
15. Điện thoại di động
16. Khác:.....

Q24. Hiện tại Chị sử dụng nguồn nước sinh hoạt nào ?

1. Nước giếng khơi/ giếng khoan;

2. Nước máy của Nhà Nước theo tiêu chuẩn nước sạch;
3. Khác:.....

Q25. Hiện tại thu nhập trung bình trên tháng của Chị có đủ cho việc chi tiêu hàng tháng:

1. Đủ;
2. Không;

Q26. Hiện tại thu nhập trung bình trên tháng của Chị được sử dụng chi tiêu vào những khoản nào trong tháng.

(Có thể chọn nhiều đáp án)

1. Chi tiêu cho ăn uống hằng ngày;
2. Chi tiêu cho giáo dục con cái;
3. Chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe gia đình;
4. Chi tiêu cho điện nước hằng tháng;
5. Chi tiêu cho giải trí, du lịch;
6. Đóng góp cho hoạt động xã hội, từ thiện;
7. Mua sắm trang thiết bị gia đình;
8. Đám ma/ đám cưới/ các sự kiện khác;
9. Gửi về quê cho người thân;
10. Khác:.....

Q27. Hiện tại Chị có những băn khoăn, lo lắng gì trong cuộc sống:

(Có thể chọn nhiều đáp án)

1. Tiền lương, thu nhập thấp, không có tích lũy;
2. Ốm đau không có tiền chữa bệnh;
3. Công việc không ổn định;
4. Không có nhà cửa ổn định;
5. Không tìm được nơi gửi con ;
6. Phải xa con do gửi con về quê cho ông, bà;
7. Khác:.....

Q28. Mức độ tâm sự với chồng về công việc của mình ?

1. Rất ít
2. Ít
3. Thỉnh thoảng
4. Thường xuyên

Q29. Mức độ chia sẻ với chồng về những khó khăn đang gặp phải?

1. Rất ít
2. Ít
3. Thỉnh thoảng
4. Thường xuyên

Q30. Khi gia đình gặp khó khăn ai sẽ là người giải quyết.

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q31. Trong gia đình của chị ai giữ vai trò ra quyết định?

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q32. Trong gia đình của Chị ai là người tạo ra thu nhập chính?

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q33. Trong gia đình của Chị ai là người quản lý tài chính.

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q34. Mức độ chi tiêu trong gia đình thực hiện như thế nào?

1. Chỉ chi tiêu 80% thu nhập
2. Chi tiêu hết thu nhập
3. Chi tiêu theo nhu cầu
4. Chi tiêu cho những việc thật cần thiết
5. Khác:.....

Q35. Khi không đủ tiền chi tiêu trong gia đình thì ai là người trực tiếp giải quyết khó khăn?

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q36. Khi không đủ tiền chi tiêu trong gia đình thì Chị thường làm gì?

1. Mượn tiền bên chồng
2. Mượn tiền bên ba, mẹ ruột
3. Mượn tiền bạn bè, đồng nghiệp
4. Ứng lương
5. Khác:.....

Q37. Trong gia đình của Chị ai là người chịu trách nhiệm chính trong mọi quan hệ gia đình?

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q38. Trong gia đình của Chị ai là thường xuyên hoá giải xung đột ?

1. Vợ 2. Chồng 3. Cả hai

Q39. Trong gia đình Chị ai thường làm những công việc dưới đây?

Stt	Công việc	Chồng	Vợ	Cả hai
1	Vệ sinh nhà cửa			
2	Mua thức ăn			

Stt	Công việc	Chồng	Vợ	Cả hai
3	Nấu ăn			
4	Chăm sóc con cái			
5	Giáo dục con cái			
6	Tham gia các hoạt động đoàn thể			
7	Chăm sóc người ốm, người già			
8	Giặt giũ quần áo			
9	Sửa chữa nhà cửa			

Q40. Việc hợp mặt gia đình của Chị như thế nào:

1. Rất ít; 2. Ít; 3. Thường xuyên

Q41. Gia đình của Chị thường ăn cơm chung với nhau.

1. Rất ít; 2. Ít; 3. Thường xuyên

Q42. Mức độ đồng ý của Chị cho các phát biểu về giáo dục trẻ em

(1. Không đồng ý; 2. Không ý kiến; 3. Đồng ý)

Stt	Phát biểu	1	2	3
1	Những đứa trẻ trong gia đình đều được tạo cơ hội chơi đùa cùng nhau.			
2	Gia đình Chị luôn tạo điều kiện cho các trẻ em học tập tốt nhất.			
3	Gia đình của Chị xem việc giáo dục con cái làm nhiệm vụ quan trọng nhất.			
4	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về cách ứng xử trong nhà và ngoài xã hội.			
5	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về giới tính.			
6	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về Duy trì quan hệ họ tộc.			
7	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái cách làm ăn (lao động, sản xuất, kinh doanh).			
8	Gia đình của Chị thường giáo dục con cái định hướng nghề nghiệp.			
9	Chị luôn dạy bảo và yêu cầu con, em mình phải biết hiếu kính Ông/Bà, Cha/Me.			

Q43. Khi lập gia đình Chị luôn mong muốn sống với

1. Cha mẹ chồng; 2. Cha mẹ ruột; 3. Ở riêng.

Q44. Mức độ thực hiện các công việc sau đối với ông/ba/cha/mẹ của Chị

(1. Rất ít; 2. Thỉnh thoảng; 3. Thường xuyên)

Stt	Hình thức	3	2	1
1	Thăm hỏi Ông/Bà, Cha/Mẹ qua điện thoại			
2	Trực tiếp đến thăm hỏi Ông/Bà, Cha/Mẹ			
3	Tặng quà, thức ăn, thức uống, đồ dùng cần thiết cho Ông/Bà, Cha/Mẹ			
4	Quan tâm trò chuyện, theo dõi chăm sóc bữa ăn, giấc ngủ cho Ông/Bà, Cha/Mẹ			
5	Quan tâm chăm sóc sức khỏe cho Ông/Bà, Cha/Mẹ			
6	Giúp đỡ Ông/Bà, Cha/Mẹ khi cần			
7	Tổ chức cho Ông/Bà, Cha/Mẹ đi tham quan, du lịch			

Q45. Mức độ đồng ý của Chị cho các phát biểu về mối quan hệ Ông bà với con cháu, Cha mẹ với con cái.

(1. Không đồng ý; 2. Trung hòa; 3. Đồng ý;)

Stt	Phát biểu	1	2	3
1	Ông bà, Cha mẹ luôn lắng nghe ý kiến của con cháu			
2	Ông bà, Cha mẹ luôn đối xử công bằng giữa các con cháu			
3	Ông bà, Cha mẹ là những người hình thành văn hoá gia đình cho con cái.			
4	Ông bà, Cha mẹ có trách nhiệm hòa giải các mâu thuẫn của con cháu.			
5	Ông bà, Cha mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình giữ gìn truyền thống dòng họ, gia đình.			
6	Ông bà, Cha mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình xây dựng văn hóa gia đình của mình.			

Q46. Mức độ đồng ý của Chị về các phát biểu về mối quan hệ với họ hàng thân thuộc

(1. Không đồng ý; 2. Trung hòa; 3. Đồng ý;)

Stt	Phát biểu	1	2	3
1	Tạo ra sự đoàn kết mạnh trong dòng họ			
2	Tăng cường bảo vệ lẫn nhau			
3	Giúp đỡ lẫn nhau			
4	Cùng nhau giữ gìn truyền thống dòng họ			

Stt	Phát biểu	1	2	3
5	Các thành viên trong họ thẳng thắn trao đổi lẫn nhau khi có mâu thuẫn			

Q47. Mức độ đồng ý của Chị cho các phát biểu về đời sống tín ngưỡng, tôn giáo.

(1. Không đồng ý; 2. Trung hòa; 3. Đồng ý;)

Stt	Phát biểu	1	2	3
1	Chị cảm thấy hoạt động tôn giáo là món ăn tinh thần không thể thiếu trong cuộc sống.			
2	Chị luôn tôn trọng tất cả các tôn giáo			
3	Việc thờ cúng là việc cần thiết trong cuộc sống của Chị			

Q48. Chị có thường xuyên đi tham quan, du lịch hay không? (dưới 24 giờ)

(1. Không có; 2. Ít khi; 3. Thường xuyên;)

Stt	Phát biểu	1	2	3
1	Du lịch sinh thái			
2	Du lịch văn hóa lịch sử			
3	Du lịch nghỉ dưỡng			
4	Du lịch thể thao			
5	Du lịch khám phá			
6	Du lịch teambuilding			

Q49. Chị có thường xuyên đi tham quan, du lịch hay không? (trên 24 giờ)

(1. Không có; 2. Ít khi; 3. Thường xuyên;)

Stt	Phát biểu	1	2	3
1	Du lịch sinh thái			
2	Du lịch văn hóa lịch sử			
3	Du lịch nghỉ dưỡng			
4	Du lịch thể thao			
5	Du lịch khám phá			
6	Du lịch teambuilding			
7	Du lịch nước ngoài			

Q50. Trong các ngày nghỉ lễ, Chị thường làm gì?

- 1. Về quê
- 2. Thăm hỏi bạn bè
- 3. Sinh hoạt truyền thống
- 4. Đi tham quan
- 5. Đi du lịch
- 6. Nghỉ tại nhà
- 7. Khác:

III. ĐỀ XUẤT

Chị có những đề xuất gì để góp phần tạo nên văn hóa gia đình của người công nhân:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành Chị đã dành thời gian trả lời bảng hỏi

3.2. MẪU PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU NỮ CÔNG NHÂN

Ngày phỏng vấn ... tháng ... năm

Tôi là nghiên cứu sinh tại Trường Đại Học Trà Vinh. Hiện nay, tôi đang tiến hành nghiên cứu về đề tài “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”, để có thông tin phục vụ cho việc viết luận án, tôi mong Ông/Bà cho biết ý kiến bằng cách trả lời những câu hỏi sau.

Tôi xin cam kết mọi thông tin Ông/Bà cung cấp chỉ phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và không chia sẻ dưới bất kỳ hình thức nào.

Câu hỏi 1: Xin chị vui lòng cho biết một số thông tin về bản thân:

- Chị bao nhiêu tuổi ?
- Quê chị ở đâu ?
- Chị thuộc dân tộc nào ? (Kinh/Hoa/Khmer)
- Chị đã lập gia đình hay còn độc thân ? (Nếu đã lập gia đình thì hỏi tiếp Chị đã có nhà riêng hay còn ở trọ ? Anh chị đã sinh con chưa ? Gia đình chị đã sinh được mấy cháu ?....

Câu hỏi 2: Trong gia đình chị có sự phân công công việc giữa các thành viên hay không ?

Câu hỏi 3: Những công việc nào trong gia đình sẽ do người chồng đảm trách?

Câu hỏi 4: Những công việc nào trong gia đình sẽ do người vợ đảm trách ?

Câu hỏi 5: Theo suy nghĩ của chị thì gia đình mình đang được xây dựng theo hướng truyền thống hay hiện đại ? (hỏi thêm: Thế nào là truyền thống ? Thế nào là hiện đại ?)

Câu hỏi 6: Trong gia đình chị ai là người giữ quyền quyết định đối với những vấn đề quan trọng ? (Riêng những vấn đề bình thường thì sao ? Việc giữ quyền quyết định trong gia đình có ý nghĩa gì như thế nào đối với chị ?)

Câu hỏi 7: Theo chị việc chăm sóc, giáo dục con cái trong gia đình thì người chồng hay người vợ phụ trách là hợp lý nhất (Hỏi thêm: Quan điểm cá nhân của chị về việc chăm sóc, giáo dục con cái trong gia đình?)

Câu hỏi 8: Theo chị trong giai đoạn hiện nay, vai trò “giữ lửa” của người phụ nữ trong gia đình được duy trì không ? (Quan điểm của chị về vấn đề này như thế nào? Chị thường làm gì để “giữ lửa” gia đình?)

Câu hỏi 9: Trong gia đình của chị ai là người nắm giữ tài chính (tức là quản lý thu nhập, chi tiêu trong gia đình ? Quan điểm cá nhân của chị về vấn đề này như thế nào ?)

Câu hỏi 10: Thu nhập từ tiền lương công nhân có giúp gia đình chị trang trải các chi phí hàng ngày trong cuộc sống không ? (Chị có thể trải lòng thoải mái về đời sống của người công nhân ?)

Câu hỏi 11: Khi gặp khó khăn về tài chính, người đầu tiên chị nghĩ đến để nhờ hỗ trợ là ai ? Tại sao ?

Câu hỏi 12: Trong thời điểm dịch bệnh Covid-19 trên địa bàn tỉnh diễn biến phức tạp, điều chị lo lắng nhất là gì ? (Gợi ý : thiếu việc làm/không có thu nhập/sức khỏe/tín mạng/các mối quan hệ xã hội/ bất đồng quan điểm/tình cảm vợ chồng rạn nứt....)

Câu hỏi 13: Quan điểm của chị về chữ hiếu ? (gợi ý: Báo hiếu với cha/mẹ; ông/bà thông qua việc trực tiếp/gián tiếp chăm sóc, phụng dưỡng...)

Câu hỏi 14: Chị có thể cho biết quan niệm của chị về vấn đề trinh tiết của phụ nữ, sống thử trước hôn nhân ? Vấn đề này theo chị có những mặt tích cực, tiêu cực gì ? Tình dục trong hôn nhân theo chị có quyết định hạnh phúc gia đình không? Quan điểm của chị về giữ gìn hạnh phúc gia đình trong điều kiện lao động ca, kíp, thời gian nghỉ ngơi, chăm sóc gia đình bị thu hẹp ?

Câu hỏi 15: Chị kỳ vọng gì đối với việc xây dựng văn hóa gia đình mình? (gợi ý: cần sự hỗ trợ, tiếp sức gì đối với các cấp, các ngành, gia đình mình cần phải làm gì trong thời gian tới?....)

Câu hỏi 16: Đánh giá của chị về chất lượng hoạt động của các thiết chế văn hóa trên địa bàn dân cư hiện nay ? (Gợi ý: Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động vui chơi, giải trí, văn hóa văn nghệ, cán bộ quản lý thiết chế, các phong trào đã được tổ chức)

Câu hỏi 17: Chị có thường xuyên tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ thể dục thể thao do địa phương tổ chức hay không ? Vì sao có / Vì sao không?

Câu hỏi 18: Nhận định của chị về chất lượng hoạt động của các thiết chế văn hóa tại khu công nghiệp ? (Gợi ý: Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động vui chơi, giải trí, văn hóa văn nghệ, cán bộ quản lý thiết chế, các phong trào đã được tổ chức...).

Câu hỏi 19: Chị có thường xuyên tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ thể dục thể thao do Công đoàn và doanh nghiệp tổ chức hay không ? Vì sao có / Vì sao không ?

Câu hỏi 20: Việc tổ chức hoạt động tín ngưỡng, hiếu hỷ trong gia đình được thực hiện như thế nào ? (Gợi ý: Thời điểm, quy mô tổ chức, số kinh phí dành cho việc tổ chức, sự tham gia của các thành viên, người trong thân tộc, hàng xóm, láng giềng, bạn bè...)

Câu hỏi 21: Việc tham gia các hoạt động tín ngưỡng trong cộng đồng được thực hiện như thế nào ? (Gợi ý: Thời điểm tham gia, thời lượng tham gia, cách thức tham gia, hoạt động thường tham gia...)

Câu hỏi 22: Ý kiến của chị về tình hình tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm, cờ bạc..) xung quanh khu làm việc, khu dân cư nơi chị sinh sống ? (Gợi ý: tình hình ma túy, mại dâm ? Đối tượng thường vướng vào tệ nạn xã hội (Thanh niên công nhân, nữ công nhân có hay không)? Biểu hiện nào của đối tượng khiến chị biết họ đã vướng vào tệ nạn xã hội? Tác hại lớn nhất của vấn nạn này là gì? Theo chị, công nhân lao động cần làm gì để không rơi vào bẫy tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật ? Điều chị mong muốn nhất (đối với chính quyền, tổ chức công đoàn, doanh nghiệp, người dân, gia đình...) để kéo giảm tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật là gì?

Câu hỏi 23: Vợ chồng chị có thường xảy ra bất đồng quan điểm không? Nếu có thì bất đồng ở vấn đề gì ? (Gợi ý: trong quan hệ vợ chồng, giáo dục con cái, trong việc chăm sóc ông, bà, cha, mẹ, trong việc thu chia trong gia đình, trong giao tiếp ứng xử với cộng đồng, bạn bè, thân tộc, trong lựa chọn việc làm...) Nguyên nhân sâu xa của những bất đồng vừa nêu, theo chị là gì ? Việc giải quyết bất đồng được thực hiện như thế nào ? Trong bao lâu thì bất đồng quan điểm được giải quyết? Trong trường hợp không giải quyết được thì chị sẽ , làm gì ?

3.3. MẪU PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU CHỦ NHÀ TRỢ

Ngày phỏng vấn ... tháng ... năm

Tôi là nghiên cứu sinh tại Trường Đại Học Trà Vinh. Hiện nay, tôi đang tiến hành nghiên cứu về đề tài “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”, để có thông tin phục vụ cho việc viết luận án, tôi mong Ông/Bà cho biết ý kiến bằng cách trả lời những câu hỏi sau.

Tôi xin cam kết mọi thông tin Ông/Bà, Anh/chị cung cấp chỉ phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và không chia sẻ dưới bất kỳ hình thức nào.

Câu hỏi 1: Xin Anh/Chị vui lòng cho biết một số thông tin về bản thân:

- Anh/Chị bao nhiêu tuổi ?
- Anh/Chị cho thuê nhà trọ được bao lâu?

Câu hỏi 2: Anh/chị vui lòng cho biết suy nghĩ của cá nhân về giai cấp công nhân trên địa bàn ? (gợi ý: tình hình lao động, việc làm, quan hệ xã hội, giao lưu văn hóa, việc chấp hành các quy của địa phương nơi cư trú, của khu trọ.....)

Câu hỏi 3: Theo anh/chị những đặc điểm chung nhất của gia đình nữ công nhân thuê trọ tại khu trọ của anh/chị là gì (gợi ý: gia đình ít thành viên, gia đình nhiều thành viên, gia đình 1-2 thế hệ, gia đình 3 thế hệ, gia đình khuyết, gia đình phụ nữ đơn thân....)

Câu hỏi 4: Cuộc sống hôn nhân của gia đình nữ công nhân tại khu trọ như thế nào ? (gợi ý: đầm ấm, hạnh phúc, hay tranh cãi, mâu thuẫn...) (nếu hay tranh cãi thì anh có tìm hiểu xem nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tranh cãi là gì không và hệ quả của nó mà anh/chị thường thấy là gì ?)

Câu hỏi 5: Việc chấp hành các quy định của khu trọ, các quy định của pháp luật của gia đình nữ công nhân ?

Câu hỏi 6: Anh/chị có đánh giá gì hoặc đã được biết những thông tin gì về tình hình an ninh trật tự, tệ nạn xã hội (trộm cắp, tin dụng đen, ma túy, mai dâm...) khu vực xung quanh nhà trọ và trên địa bàn khu công nghiệp ? Công nhân thuê trọ tại đây có vướng tệ nạn xã hội không ? Tỷ lệ ? Theo chị cần có những biện pháp gì để giúp công nhân lao động không rơi vào cạm bẫy tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật ? Biện pháp của khu trọ là gì ?

Câu hỏi 7: Anh/chị đánh giá như thế nào về chất lượng cuộc sống của gia đình nữ công nhân tại khu trọ (gợi ý: thu nhập/chi tiêu; chăm sóc, giáo dục con cái; vui chơi giải trí; chăm sóc ông/bà, cha/mẹ,....)

Câu hỏi 8: Anh/chị có đề xuất, kiến nghị gì đối việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa gia đình nữ công nhân ? (gợi ý: đề xuất, kiến nghị với ai ? Nội dung cụ thể ?....)

Câu hỏi 9: Anh/chị có thể cho vài đánh giá về những tác động của dịch bệnh Covid-19 đến đời sống nữ gia đình công nhân thời gian qua ? (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí....). Theo ông/bà, anh/chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

3.4. MẪU PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

Ngày phỏng vấn ... tháng ... năm

Tôi là nghiên cứu sinh tại Trường Đại Học Trà Vinh. Hiện nay, tôi đang tiến hành nghiên cứu về đề tài “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”, để có thông tin phục vụ cho việc viết luận án, tôi mong Anh/chị cho biết ý kiến bằng cách trả lời những câu hỏi sau.

Tôi xin cam kết mọi thông tin Anh/chị cung cấp mang chỉ phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và không chia sẻ dưới bất kỳ hình thức nào.

Câu hỏi 1: Anh/chị vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân ?

- Họ tên của anh/chị ?

- Anh/chị đang làm cán bộ Công đoàn của công ty/đơn vị nào?

.....

- Anh/chị làm cán bộ Công đoàn được bao lâu rồi ?.....

Câu hỏi 2: Anh/chị vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về tình hình công nhân, nữ công nhân trên địa bàn tỉnh? (gợi ý: tỷ lệ nữ công nhân/tỷ lệ công nhân nói chung, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh....?)

Câu hỏi 3: Theo anh/chị thì đời sống công nhân, nhất là nữ công nhân trong thời gian gần đây có phát triển tốt hơn so trước đây không ? (gợi ý: thu nhập/kiến thức, kỹ năng lao động...)

Câu hỏi 4: Anh/chị cho biết suy nghĩ của mình về sự gắn kết giữa tổ chức Công đoàn, cán bộ Công đoàn với Chủ doanh nghiệp trong chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng ? (gợi ý: vấn đề lương, thưởng, tăng ca, bữa ăn giữa giờ, khám sức khỏe định kỳ; tuyên truyền, phổ biến kiến thức về pháp luật; ...)

Câu hỏi 5: Anh/chị vui lòng đánh giá về công năng, chất lượng của các thiết chế văn hóa – thể thao khu công nghiệp ? Cần những giải pháp gì để nâng cao hiệu quả các thiết chế đã được đầu tư ?

Câu hỏi 6: Mức độ tham gia của công nhân lao động (nữ công nhân) vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao do Công đoàn trong thời gian gần đây, nhất là trong giai đoạn trước và sau dịch Covid-19 ? Đề xuất giải pháp thu hút công

nhân lao động (nữ công nhân) tham gia phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao ?

Câu hỏi 7: Anh/chị có thể cho vài đánh giá về những tác động của dịch bệnh Covid-19 đến đời sống nữ gia đình công nhân thời gian qua ? (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí....). Theo ông/bà, anh/chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Câu hỏi 8: Anh/chị đánh giá như thế nào về việc thực hiện chính sách an sinh xã hội, chăm lo đời sống của công nhân trong thời gian dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp ?

Câu hỏi 9: Theo Anh/chị cần có những giải pháp gì để nâng cao đời sống văn hóa gia đình Việt Nam nói chung và gia đình nữ công nhân nói riêng ?

Câu hỏi 10: Công tác phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với Chủ doanh nghiệp và chính quyền địa phương trong thời gian gần đây như thế nào ? (Gợi ý: thuận lợi/khó khăn, nguyên nhân, mong muốn gì trong tương lai....)

Câu hỏi 11: Anh/chị có đề xuất gì đối với việc hoàn thiện cơ chế, chính sách về xây dựng gia đình văn hóa Việt Nam nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng (gợi ý: đối với Cấp ủy Đảng, đối với chính quyền, đối với tổ chức Công Đoàn, đối với bản thân người công nhân – nữ công nhân.....)

Câu 12: Những vấn đề khác mà Anh/Chị quan tâm liên quan đến việc xây dựng “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”?

3.5. MẪU PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU LÃNH ĐẠO NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

Ngày phỏng vấn ... tháng ... năm

Tôi là nghiên cứu sinh tại Trường Đại Học Trà Vinh. Hiện nay, tôi đang tiến hành nghiên cứu về đề tài “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”, để có thông tin phục vụ cho việc viết luận án, tôi mong Anh/Chị cho biết ý kiến bằng cách trả lời những câu hỏi sau.

Tôi xin cam kết mọi thông tin Anh/chị cung cấp mang chỉ phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học và không chia sẻ dưới bất kỳ hình thức nào.

Câu hỏi 1: Anh/chị vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân ?

- Họ tên của anh/chị ?
- Anh/chị đang làm cán bộ của địa phương nào?
- Anh/chị làm cán bộ được bao lâu rồi ?

Câu hỏi 2: Xin anh/chị vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về đặc điểm, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh và địa phương ?

Câu hỏi 3: Thiết chế văn hóa cơ sở có thực sự được phát huy chưa ? Điều kiện cơ sở vật chất được trang bị có phù hợp với các nhóm đối tượng không? Nếu chưa phù hợp thì anh/chị có đề xuất, kiến nghị gì ?

Câu hỏi 4: Tỷ lệ công nhân/nữ công nhân tham gia các phong trào văn hóa, văn nghệ ở địa phương thời gian qua như thế nào ? (Gợi ý: tham gia thường xuyên/không thường xuyên; số lượng ít/nhiều; sự hưởng ứng tích cực/không tích cực....)

Câu hỏi 5: Nhận định của anh/chị về tình hình tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm, cờ bạc..) tại các khu công nghiệp và khu dân cư, nơi có nhiều công nhân/nữ công nhân làm việc và sinh sống? (Gợi ý: tình hình ma túy, mại dâm ? Đối tượng thường vướng vào tệ nạn xã hội (thanh niên công nhân, nữ công nhân có hay không)? Nguyên nhân ? Cách phòng chống ?

Câu hỏi 6: Việc thực hành tín ngưỡng của người dân trên địa như thế nào ? (Gợi ý: trong từng nhóm đối tượng (nữ công nhân) ra sao? Số lượng nữ công nhân tham gia? Thời điểm tham gia ? Các hoạt động thường có nhiều người (nữ công nhân) tham gia ? Có hiện tượng mê tín dị đoan hay không ?)

Câu hỏi 7: Đánh giá của ông/bà, anh/chị về tác động của dịch Covid-19 đến đời sống công nhân lao động (nhất là lao động nữ) (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí....). Theo ông/bà, anh/chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Câu hỏi 8: Đánh giá thêm về vấn nạn bạo lực trong gia đình nữ công nhân? Nguyên nhân? Giải pháp khắc phục?

Câu hỏi 9: Thực trạng mối quan hệ giữa nữ công nhân với cộng đồng nơi cư trú? Công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho nữ công nhân lao động tại địa phương?

Câu hỏi 10: Vai trò của nữ công nhân lao động trong xây dựng khu dân cư văn hóa?

Câu 11: Anh/Chị vui lòng cho ý kiến đánh giá thực trạng thực hiện trách nhiệm đóng BHXH cho người lao động tại các doanh nghiệp?

Câu 12 Việc thực hiện chế độ Bảo hiểm xã hội đối với công nhân lao động nữ?

Câu 13: Tình hình rút BHXH một lần của công nhân lao động hiện nay (nhất là sau đại dịch Covid-19)

Câu 14: Tác động của dịch Covid-19 đến lực lượng công nhân lao động

Câu 15: Việc thực hiện các chính sách cho người lao động, nhất là lao động nữ trong các doanh nghiệp

Câu 16: Những vấn đề khác mà Anh/Chị quan tâm liên quan đến việc xây dựng “*Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long*”?

PHỤ LỤC 4. DANH SÁCH PHÒNG VẤN SÂU

STT	HỌ VÀ TÊN	ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC/CÔNG TÁC
I	NỮ CÔNG NHÂN	
1	Lê Thị Trang	KCN Hòa Phú
2	Lê Thị Nga	KCN Hòa Phú
3	Lê Thị Thảo	KCN Hòa Phú
4	Phan Thị Phương Thanh	KCN Hòa Phú
5	Nguyễn Thị Nhung	KCN Hòa phú
6	Nguyễn Thị Hương	KCN Hòa Phú
7	Nguyễn Thị Thúy	KCN Hòa Phú
8	Trần Thị Kiều Tiên	KCN Hòa Phú
9	Trần Thị Lệ	KCN Hòa phú
10	Nguyễn Thụy Yến Nga	KCN Hòa Phú
11	Nguyễn Thị Thúy	KCN Hòa Phú
12	Trần Hồng Ngọc	KCN Hòa Phú
13	Trương Hồng Thẩm	KCN Bình Minh
14	Nguyễn Thị Mỹ Dung	KCN Bình Minh
15	Nguyễn Thị Thúy Hà	KCN Bình Minh
16	Trần Anh Thư	KCN Bình Minh
17	Đoàn Thị Hồng Ngân	KCN Bình Minh
18	Trần Anh Thư	KCN Bình Minh
19	Nguyễn Thu Thanh	KCN Bình Minh
20	Hồ Ngọc Như	KCN Bình Minh
21	Nguyễn Thu Hoa	KCN Bình Minh
22	Trần Thị Thu Lan	KCN Bình Minh
II	CHỦ NHÀ TRỢ	
1	Nguyễn Tấn Tài	KCN Bình Minh
2	Lê Quang Thanh	KCN Bình Minh
3	Nguyễn Thị Sáu	KCN Bình Minh

STT	HỌ VÀ TÊN	ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC/CÔNG TÁC
4	Thiều Ngọc Dung	KCN Bình Minh
5	Nguyễn Văn Phước	KCN Hòa Phú
6	Phan Văn Tùng	KCN Hòa Phú
7	Nguyễn Văn Huy	KCN Hòa Phú
8	Hồ Văn Thanh	KCN Hòa Phú
9	Trương Thanh Ngân	KCN Hòa Phú
10	Hồ Thu Năm	KCN Hòa Phú
11	Trần Thị Ngọc	KCN Hòa Phú
III	CÁN BỘ CÁC CẤP, CÁC NGÀNH	
1	Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh	
2	Chủ tịch Công đoàn khu công nghiệp	
3	Trưởng Ban Tuyên giáo – Nữ công Liên đoàn Lao động tỉnh	
4	Cán bộ Công đoàn Công ty TNHH Tỷ Xuân	
5	Cán bộ Công đoàn Cty TNHH Tỷ Bách	
6	Cán bộ Công đoàn Cty BoHSing	
7	Cán bộ Công đoàn Cty Cổ phần Acecook Việt Nam	
8	Cán bộ Công đoàn Cty TNHH May mặc Leader (Việt Nam)	
10	Cán bộ Công đoàn Cty Cổ phần sản xuất kinh doanh xuất nhập khẩu Vĩnh Long	
11	Cán bộ Công đoàn Cty Cổ phần Phú Long	
12	Cán bộ Công đoàn Cty TNHH De Heus Chi nhánh Vĩnh Long 3	
13	Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh	
14	Lãnh đạo Sở Văn hóa – Thể thao – Du lịch	
15	Lãnh đạo Công An tỉnh	
16	Lãnh đạo Đoàn Công An Khu công nghiệp Hòa phú	
17	Lãnh đạo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội	
18	Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ Huyện Long Hồ	
19	Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ Thị xã Bình Minh	
20	Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ Thị trấn Long Hồ	

STT	HỌ VÀ TÊN	ĐỊA ĐIỂM LÀM VIỆC/CÔNG TÁC
21	Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ Xã Mỹ Hòa	
22	Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ Xã Phú Quới	
23	Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân Thị trấn Long Hồ	
24	Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân Xã Mỹ Hòa	
25	Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân Xã Phú Quới	
26	Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân xã Hòa Phú	
26	Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân xã Lộc Hòa	

PHỤ LỤC 5. KẾT QUẢ ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

Q1 Nhóm Tuổi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dưới 25	125	25.0	25.0
	Từ 26 đến 35	174	34.8	59.8
	Từ 36 đến 45	68	13.6	73.4
	Từ 46 đến 55	94	18.8	92.2
	Trên 55	39	7.8	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q2 Nơi Sinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Vĩnh Long	198	39.6	39.6
	2. Đồng Tháp	73	14.6	54.2
	3. Bến Tre	66	13.2	67.4
	4. Trà Vinh	55	11.0	78.4
	5. Tiền Giang	61	12.2	90.6
	6. Cần Thơ	15	3.0	93.6
	7. Sóc Trăng	27	5.4	99.0
	8. An Giang	5	1.0	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q3 Dân Tộc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kinh	487	97.4	97.4
	Khmer	13	2.6	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q4 Tôn Giáo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không	486	97.2	97.2
	Công giáo	14	2.8	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q5_TinhTrangHonNhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Chưa lập gia đình	39	7.8	7.8	7.8
Đã lập gia đình	415	83.0	83.0	90.8
Ly hôn, ly thân, góa	46	9.2	9.2	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q6_ThuNhapTuLuongCongNhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dưới 5 triệu đồng	4	8	8	8
Từ 5 triệu đến 8 triệu đồng	233	46.6	46.6	47.4
Từ 8 triệu đến 11 triệu đồng	255	51.0	51.0	98.4
Trên 11 triệu đồng	8	1.6	1.6	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q7_HopDongLaoDong

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không có hợp đồng lao động, hoặc bằng miệng	154	30.8	30.8	30.8
Dưới 1 năm	161	32.2	32.2	63.0
Có thời hạn từ 1 đến 3 năm	185	37.0	37.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q8_ThamNien

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Valid N	500	2	9	5.28	2.257
(listwise)	500				

Q9_ViecLam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Học sinh phổ thông	45	9.0	9.0	9.0
Học trường dạy nghề	13	2.6	2.6	11.6
Nội trợ	75	15.0	15.0	26.6
Chưa có việc làm	259	51.8	51.8	78.4

Buôn bán	93	18.6	18.6	97.0
Sinh viên CĐ, ĐH	15	3.0	3.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q10 Trìnhđochuyenmonkythuat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Công nhân kỹ thuật	26	5.2	5.2	5.2
Thợ	92	18.4	18.4	23.6
Không có trình độ CMKT	281	56.2	56.2	79.8
Valid Trung cấp kỹ thuật	60	12.0	12.0	91.8
Cao đẳng	22	4.4	4.4	96.2
Đại học	19	3.8	3.8	100.0
Trên đại học	0	0	0	0
Total	500	100.0	100.0	100.0

Q11 GiolamViec

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giờ hành chính	26	5.2	5.2	5.2
Valid Ca cố định	186	37.2	37.2	42.4
Ca không cố	288	57.6	57.6	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q12 LamViecNgoaiGio

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Có tăng ca	480	96.0	96.0	96.0
Valid Không tăng ca	20	4.0	4.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q13 NoiO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Gia đình	135	27.0	27.0	27.0
Valid 2 Nhà trọ	355	71.0	71.0	98.0
4 Khác	10	2.0	2.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q14 HocTap

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Học tập chuyên môn - kỹ thuật	42	8.4	8.4	8.4
Valid Học tập ngoại ngữ	69	13.8	13.8	22.2
Valid Học tập tin học	72	14.4	14.4	36.6
Valid Không học	317	63.4	63.4	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q15 TuyenTruyen CSSK&NuoiDayCon

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không	130	26.0	26.0	26.0
Valid Ít khi	258	51.6	51.6	77.6
Valid Thường xuyên	112	22.4	22.4	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q16 TuyenTruyenChinhSachPhapLuat

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$TuyenTruyen ^a	Luật BHXH	62	21.0%	26.3%
	Luật BHYT	31	10.5%	13.1%
	Luật Lao động	147	49.8%	62.3%
	Luật Bình đẳng giới	55	18.6%	23.3%
Total		295	100.0%	125.0%

Q17 GiaoTiep

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$Giaotiep ^a	Chủ doanh nghiệp	14	0.7%	2.8%
	Người quản lý trực tiếp	393	18.6%	78.6%
	Đồng nghiệp nữ	500	23.7%	100.0%
	Đồng nghiệp nam	254	12.0%	50.8%
	Công đoàn	189	8.9%	37.8%
	Bạn ở cùng nhà trọ	500	23.7%	100.0%
	Người thân trong gia đình	253	12.0%	50.6%
	Khác	11	0.5%	2.2%
Total		2114	100.0%	422.8%

Q18,19 KhamSucKhoe

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Khám tổng quát	500	18.9%	100.0%
Khám chuyên khoa Mắt	223	8.4%	44.6%
Khám chuyên khoa Tai – Mũi – Họng	227	8.6%	45.4%
Khám chuyên khoa Răng - Hàm - Mặt	247	9.3%	49.4%
Khám chuyên khoa Ngoại tổng quát	218	8.2%	43.6%
Khám chuyên khoa Nội tổng quát	228	8.6%	45.6%
Khám chuyên khoa Sản	500	18.9%	100.0%
Tư vấn sức khỏe sinh sản	500	18.9%	100.0%
Total	2643	100.0%	528.6%

Q20 KinhPhiKhamSucKhoeDinhKy

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Doanh nghiệp chi trả 100%	178	35.6	35.6	35.6
Doanh nghiệp hỗ trợ 50%	191	38.2	38.2	73.8
Valid Người lao động trả 100%	92	18.4	18.4	92.2
Khác	39	7.8	7.8	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q22 KhuSinhHoatVanHoaTheThao

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Công viên	242	18.9%	49.6%
Khu vui chơi giải trí	304	23.7%	62.3%
Nhà văn hóa	220	17.2%	45.1%
Bưu điện	254	19.8%	52.0%
Trường học	244	19.0%	50.0%
Trung tâm giáo dục thường xuyên	17	1.3%	3.5%
Total	1281	100.0%	262.5%

\$TheThao Frequencies

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Sân bóng đá	181	14.6%	38.0%
Bóng chuyền	200	16.1%	42.0%
Bóng bàn	228	18.4%	47.9%

Tennis	223	18.0%	46.8%
Cầu lông	211	17.0%	44.3%
Võ thuật	197	15.9%	41.4%
Total	1240	100.0%	260.5%

Q22_GiaiTriThoiGianRanh

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
\$Giaitri ^a			
Đưa con đi chơi	352	22.5%	70.5%
Cà phê với bạn	202	12.9%	40.5%
Xem tivi, điện thoại	459	29.3%	92.0%
Đọc sách	145	9.3%	29.1%
Trò chuyện với mọi người	211	13.5%	42.3%
Mở tiệc, họp mặt	197	12.6%	39.5%
Total	1566	100.0%	313.8%

Q23_TrangThietBiSinhHoatGiaDinh

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
\$VatDung ^a			
Ti vi	492	8.4%	98.4%
Tủ lạnh	462	7.8%	92.4%
Máy giặt	454	7.7%	90.8%
Đèn chiếu sáng	490	8.3%	98.0%
Quạt	500	8.5%	100.0%
Điều hòa	244	4.1%	48.8%
Bình nóng lạnh	500	8.5%	100.0%
Lò vi sóng	257	4.4%	51.4%
Giường	246	4.2%	49.2%
Tủ	500	8.5%	100.0%
Bàn ghế	500	8.5%	100.0%
Xe đạp	254	4.3%	50.8%
Xe máy	493	8.4%	98.6%
Điện thoại di động	500	8.5%	100.0%
Total	5892	100.0%	1178.4%

Q24_NguyenNuocSinhHoat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nước giếng khơi/ giếng khoan	154	30.8	30.8	30.8

Nước máy của Nhà Nước theo tiêu chuẩn nước sạch	314	62.8	62.8	93.6
Khác	32	6.4	6.4	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q25 ThuNhapTrungBinh/Thang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Đủ	184	36.8	36.8	36.8
Valid Không đủ	316	63.2	63.2	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q26 ChiTieuTrungBinh/Thang

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Chi tiêu cho ăn uống hằng ngày	495	22.2%	99.0%
Chi tiêu cho giáo dục con cái	311	14.0%	62.2%
Chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe gia đình	280	12.6%	56.0%
Chi tiêu cho điện nước hằng tháng	250	11.2%	50.0%
\$ChiTieu ^a Chi tiêu cho giải trí/ lễ hội/ du lịch	94	4.2%	18.8%
Đóng góp cho hoạt động xã hội, từ thiện	88	4.0%	17.6%
Mua sắm trang thiết bị gia đình	235	10.6%	47.0%
Đám ma/ đám cưới/ các sự kiện khác	243	10.9%	48.6%
Gửi về quê cho người thân	229	10.3%	45.8%
Total	2225	100.0%	445.0%

Q27 NhungBanKhanLoLang

	Responses		Percent of Cases
	N	Percent	
Tiền lương, thu nhập thấp, không có tích lũy;	484	26.3%	97.0%
Ốm đau không có tiền chữa bệnh;	365	19.8%	73.1%
\$NLO ^a Công việc không ổn định;	253	13.7%	50.7%
Không có nhà cửa ổn định;	266	14.4%	53.3%
Không tìm được nơi gửi con ;	172	9.3%	34.5%
Phải xa con do gửi con về quê cho ông, bà;	301	16.3%	60.3%
Total	1841	100.0%	368.9%

Q28 TamSuVoiChongVeCongViec

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất ít	104	20.8	20.8
	Ít	87	17.4	38.2
	Thỉnh thoảng	209	41.8	80.0
	thường xuyên	100	20.0	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q29 ChiaSeVoiChongVeNhungKhoKhanDangGapPhai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất ít	69	13.8	13.8
	Ít	105	21.0	34.8
	Thỉnh thoảng	117	23.4	58.2
	thường xuyên	209	41.8	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q30 NguoiGiaiQuyếtKhoKhanTrongGiaDinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	83	16.6	16.6
	Chồng	210	42.0	58.6
	Cả hai	207	41.4	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q31 NguoiRaQuyếtĐinhTrongGiaDinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	49	9.8	9.8
	Chồng	214	42.8	52.6
	Cả hai	237	47.4	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q32 NguoiTaoRaThuNhapChinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	78	15.6	15.6
	Chồng	146	29.2	44.8
	Cả hai	276	55.2	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q33_NgườiQuảnLyTaiChinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	273	54.6	54.6	54.6
Chồng	87	17.4	17.4	72.0
Cả hai	140	28.0	28.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q34_MứcĐoChỉTiêu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Chỉ chỉ tiêu 80% thu nhập	97	19.4	19.4	19.4
Chỉ tiêu hết thu nhập	96	19.2	19.2	38.6
Chỉ tiêu theo nhu cầu	107	21.4	21.4	60.0
Chỉ tiêu cho những việc thật cần thiết	200	40.0	40.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q35_GiaiQuyếtKhoKhanTaiChinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	102	20.4	20.4	20.4
Chồng	133	26.6	26.6	47.0
Cả hai	265	53.0	53.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q36_CáchGiaiQuyếtKhoKhanTaiChinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mượn tiền bên chồng	85	17.0	17.0	17.0
Mượn tiền bên ba, mẹ ruột	101	20.2	20.2	37.2
Mượn tiền bạn bè, đồng nghiệp	118	23.6	23.6	60.8
Ứng lương công ty	196	39.2	39.2	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q37_DoiNgoaiCuaGiaDinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	61	12.2	12.2	12.2
Chồng	142	28.4	28.4	40.6
Cả hai	297	59.4	59.4	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q38_HoaGiaiXungDot

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	54	10.8	10.8	10.8
Chồng	108	21.6	21.6	32.4
Cả hai	338	67.6	67.6	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q39_CongViecThuongNhat**Q39_1_VeSinhNhaCua**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	221	44.2	44.2	44.2
Chồng	114	22.8	22.8	67.0
Cả hai	165	33.0	33.0	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q39_2_MuaThucAn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	265	53.0	53.0	53.0
Chồng	164	32.8	32.8	85.8
Cả hai	71	14.2	14.2	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q39_3_NauAn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Vợ	232	46.4	46.4	46.4
Chồng	96	19.2	19.2	65.6
Cả hai	172	34.4	34.4	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q39_4. ChamSocConCai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	246	49.2	49.2
	Chồng	83	16.6	65.8
	Cả hai	171	34.2	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q39_5. GiaoDucConCai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	242	48.4	48.4
	Chồng	77	15.4	63.8
	Cả hai	181	36.2	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q39_6. ThamGiaCacHoatDongDoanThe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	134	26.8	26.8
	Chồng	208	41.6	68.4
	Cả hai	158	31.6	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q39_7. ChamSocNguoiO, NguoiGia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	249	49.8	49.8
	Chồng	75	15.0	64.8
	Cả hai	176	35.2	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q39_8. GiatGiuQuanAo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	269	53.8	53.8	53.8
	Chồng	61	12.2	12.2	66.0
	Cả hai	170	34.0	34.0	100.0
	Total	500	100.0	100.0	

Q39_9. SuaChuaNhaCua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vợ	41	8.2	8.2	8.2
	Chồng	362	72.4	72.4	80.6
	Cả hai	97	19.4	19.4	100.0
	Total	500	100.0	100.0	

Q40_ HopMatGiaDinh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất ít	25	5.0	5.0	5.0
	Ít	382	76.4	76.4	81.4
	Thường xuyên	93	18.6	18.6	100.0
	Total	500	100.0	100.0	

Q41_ BuaComGiaDinh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rất ít	10	2.0	2.0	2.0
	Ít	184	36.8	36.8	38.8
	Thường xuyên	306	61.2	61.2	100.0
	Total	500	100.0	100.0	

Q42_GiaoDucTreEmTrongGiaDinh

Mức độ đồng ý		Count	Column N %
Q42_1. Những đứa trẻ trong gia đình đều được tạo cơ hội chơi đùa cùng nhau.	Không đồng ý	6	1.2%
	Không ý kiến	140	28.0%
	Đồng ý	354	70.8%
Q42_2. Gia đình Chị luôn tạo điều kiện cho các trẻ em học tập tốt nhất.	Không đồng ý	9	1.8%
	Không ý kiến	120	24.0%
	Đồng ý	371	74.2%
Q42_3. Gia đình của Chị xem việc giáo dục con cái làm nhiệm vụ quan trọng nhất.	Không đồng ý	0	0.0%
	Không ý kiến	132	26.4%
	Đồng ý	368	73.6%
Q42_4. Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về cách ứng xử trong nhà và ngoài xã hội.	Không đồng ý	122	24.4%
	Không ý kiến	119	23.8%
	Đồng ý	259	51.8%
Q42_5. Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về giới tính.	Không đồng ý	121	24.2%
	Không ý kiến	117	23.4%
	Đồng ý	262	52.4%
Q42_6. Gia đình của Chị thường giáo dục con cái về Duy trì quan hệ họ tộc.	Không đồng ý	44	8.8%
	Không ý kiến	129	25.8%
	Đồng ý	327	65.4%
Q42_7. Gia đình của Chị thường giáo dục con cái cách làm ăn (lao động, sản xuất, kinh doanh).	Không đồng ý	92	18.4%
	Không ý kiến	153	30.6%
	Đồng ý	255	51.0%
Q42_8. Gia đình của Chị thường giáo dục con cái định hướng nghề nghiệp.	Không đồng ý	69	13.8%
	Không ý kiến	198	39.6%
	Đồng ý	233	46.6%
Q42_9. Chị luôn dạy bảo và yêu cầu con, em mình phải biết hiếu kính Ông/Bà, Cha/Mẹ.	Không đồng ý	0	0.0%
	Không ý kiến	139	27.8%
	Đồng ý	361	72.2%

Q43_ChungSongKhiLapGiaDinh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cha mẹ chồng	113	22.6	22.6	22.6
Valid Cha mẹ ruột	153	30.6	30.6	53.2
Valid Ở riêng	234	46.8	46.8	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q44_QuanHeVoiOngBaChaMe

Mức độ		Count	Column N %
Q44_1 Thăm hỏi ông/ba/cha/me qua điện	Rất ít	17	3.4%
	Thỉnh thoảng	179	35.8%
	Thường xuyên	304	60.8%
Q44_2 Thăm hỏi ông/ba/cha/mẹ trực tiếp	Rất ít	26	5.2%
	Thỉnh thoảng	157	31.4%
	Thường xuyên	317	63.4%
Q44_3 Tặng quà, thức ăn, thức uống, đồ dùng cần thiết cho ông/ba/cha/ mẹ	Rất ít	38	7.6%
	Thỉnh thoảng	164	32.8%
	Thường xuyên	298	59.6%
Q44_4 Quan tâm trò chuyện, theo dõi chăm sóc bữa ăn, giấc ngủ cho ông/ba/cha/ mẹ	Rất ít	49	9.8%
	Thỉnh thoảng	171	34.2%
	Thường xuyên	280	56.0%
Q44_5 Quan tâm chăm sóc sức khỏe cho ông/ba/cha/ mẹ.	Rất ít	42	8.4%
	Thỉnh thoảng	171	34.2%
	Thường xuyên	287	57.4%
Q44_6 Giúp đỡ ông/ba/cha/ mẹ khi cần	Rất ít	38	7.6%
	Thỉnh thoảng	161	32.2%
	Thường xuyên	301	60.2%
Q44_7 Tổ chức cho ông/bà, cha, mẹ đi tham quan, du lịch	Rất ít	280	56.0%
	Thỉnh thoảng	163	32.6%
	Thường xuyên	57	11.4%

Q45_QuanHeGiuaOngBaChaMeVoiConChau

Q45_1. Ông bà, Cha mẹ luôn lắng nghe ý kiến của con cháu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không đồng ý	22	4.4	4.4	4.4
Valid Trung hòa	237	47.4	47.4	51.8
Valid Đồng ý	241	48.2	48.2	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q45_2. Ông bà, Cha mẹ luôn đối xử công bằng giữa các con cháu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không đồng ý	25	5.0	5.0	5.0
Valid Trung hòa	248	49.6	49.6	54.6
Valid Đồng ý	227	45.4	45.4	100.0
Total	500	100.0	100.0	

Q45_3. Ông bà, Cha mẹ là những người hình thành văn hoá gia đình cho con cái

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không đồng ý	29	5.8	5.8
	Trung hòa	241	48.2	54.0
	Đồng ý	230	46.0	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q45_4. Ông bà, Cha mẹ có trách nhiệm hòa giải các mâu thuẫn của con cháu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không đồng ý	59	11.8	11.8
	Trung hòa	223	44.6	56.4
	Đồng ý	218	43.6	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q45_5. Ông bà, Cha mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình giữ gìn truyền thống dòng họ, gia đình

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không đồng ý	44	8.8	8.8
	Trung hòa	221	44.2	53.0
	Đồng ý	235	47.0	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q45_6. Ông bà, Cha mẹ có trách nhiệm giúp con cháu mình xây dựng văn hóa gia đình của mình.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không đồng ý	27	5.4	5.4
	Trung hòa	242	48.4	53.8
	Đồng ý	231	46.2	100.0
	Total	500	100.0	100.0

Q46_MoiQuanHeVoiHoHang

Mức độ	Count	Column N %
Q46_1. Tạo ra sự đoàn kết mạnh trong dòng họ	Không đồng ý	39 7.8%
	Trung hòa	231 46.2%
	Đồng ý	230 46.0%
Q46_2. Tăng cường bảo vệ lẫn nhau	Không đồng ý	56 11.2%
	Trung hòa	231 46.2%
	Đồng ý	213 42.6%
Q46_3. Giúp đỡ lẫn nhau	Không đồng ý	47 9.4%
	Trung hòa	238 47.6%
	Đồng ý	215 43.0%

Q46_4. Cùng nhau giữ gìn truyền thống dòng họ	Không đồng ý	38	7.6%
	Trung hòa	223	44.6%
	Đồng ý	239	47.8%
Q46_5. Các thành viên trong họ thẳng thắn trao đổi lẫn nhau khi có mâu thuẫn	Không đồng ý	78	15.6%
	Trung hòa	199	39.8%
	Đồng ý	223	44.6%

Q47_TinNguongTonGiao

Cảm nhận		Count	Column N %
Q47_1. Chị cảm thấy hoạt động tôn giáo là món ăn tinh thần không thể thiếu trong cuộc sống.	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung hòa	226	45.2%
	Đồng ý	274	54.8%
Q47_2. Chị luôn tôn trọng tất cả các tôn giáo	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung hòa	238	47.6%
	Đồng ý	262	52.4%
Q47_3. Việc thờ cúng là việc cần thiết trong cuộc sống của Chị	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung hòa	148	29.6%
	Đồng ý	352	70.4%

Q48_ThamQuan, DuLich (Duoi 24h)

Mức độ		Count	Column N %
Q48_1. Du lịch sinh thái	Không có	178	35.6%
	Ít khi	151	30.2%
	Thường xuyên	171	34.2%
Q48_2. Du lịch văn hóa lịch sử	Không có	156	31.2%
	Ít khi	198	39.6%
	Thường xuyên	146	29.2%
Q48_3. Du lịch nghỉ dưỡng	Không có	257	51.4%
	Ít khi	132	26.4%
	Thường xuyên	111	22.2%
Q48_4. Du lịch thể thao	Không có	173	34.6%
	Ít khi	174	34.8%
	Thường xuyên	153	30.6%
Q48_5. Du lịch khám phá	Không có	163	32.6%
	Ít khi	188	37.6%
	Thường xuyên	149	29.8%
Q48_6. Du lịch teambuilding	Không có	233	46.6%
	Ít khi	151	30.2%
	Thường xuyên	116	23.2%

Q49_DuLich (Tren 24h)

Mức độ		Count	Column N %
Q49_1. Du lịch sinh thái	Không có	232	46.4%
	Ít khi	145	29.0%
	Thường xuyên	123	24.6%
Q49_2. Du lịch văn hóa lịch sử	Không có	186	37.2%
	Ít khi	179	35.8%
	Thường xuyên	135	27.0%
Q49_3. Du lịch nghỉ dưỡng	Không có	344	68.8%
	Ít khi	88	17.6%
	Thường xuyên	68	13.6%
Q49_4. Du lịch thể thao	Không có	447	89.4%
	Ít khi	53	10.6%
	Thường xuyên	0	0.0%
Q49_5. Du lịch khám phá	Không có	402	80.4%
	Ít khi	98	19.6%
	Thường xuyên	0	0.0%
Q49_6. Du lịch teambuilding	Không có	427	85.4%
	Ít khi	73	14.6%
	Thường xuyên	0	0.0%
Q49_7. Nước ngoài	Không có	500	100.0%
	Ít khi	0	0.0%
	Thường xuyên	0	0.0%

Q50_HoatDongNgayLe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Về quê	188	37.6	37.6	37.6
Thăm hỏi bạn bè	19	3.8	3.8	41.4
Sinh hoạt truyền thống	14	2.8	2.8	44.2
Valid Đi tham quan	29	5.8	5.8	50.0
Đi du lịch	24	4.8	4.8	54.8
Nghỉ tại nhà	226	45.2	45.2	100.0
Total	500	100.0	100.0	

PHỤ LỤC 6. MỘT SỐ BIÊN BẢN PHÒNG VẤN SÂU

6.1. Biên bản phỏng vấn sâu nữ công nhân (trích)

6.1(a). Trích biên bản phỏng vấn: Chị D.T.H 28 tuổi, công nhân công ty Tỷ Bách, Khu công nghiệp Bình Minh đã lập gia đình, có 2 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Long Hồ, Vĩnh Long.

....Sau khi hết dịch Covid 19, gia đình tôi 5 người nhưng sau khi hết dịch Covid-19 chỉ có mình tôi duy trì được việc làm ở Công ty, chồng tôi thì lao động tự do, thu nhập bấp bênh, nếu không làm thêm không có tiền đóng tiền nhà trọ, tiền ăn, tiền học hành cho 2 con nhỏ, thuốc men cho mẹ già và tích góp chút tiền chuẩn bị cho mấy ngày Tết sắp đến.... Các hộ gia đình trong khu dân cư này tuy có đặc điểm công việc khác nhau như hộ gia đình là công chức, công nhân, nông dân, tiểu thương ở chợ... nhưng luôn có sự gắn bó, qua lại thăm hỏi, giúp đỡ nhau thường xuyên, nhất là khi có hộ gia đình trong xóm có hũu sự, đau ốm thì các gia đình khác đều đến động viên, chia sẻ, điều đó cũng cho thấy sự đoàn kết, yêu thương trong cộng đồng, giúp cho các hộ gia đình khó khăn vượt qua trở ngại trong cuộc sống, vươn lên phát triển như mọi hộ gia đình trong xóm...

Về vấn đề tác động của các yếu tố bên ngoài đến gia đình: ...Xã hội ngày nay cũng có nhiều tác động tiêu cực đến đời sống của từng gia đình, nhịp sống hối hả, bận rộn với những vòng quay của công việc, học hành khiến những bữa cơm gia đình hiếm khi đông đủ, nhất là khi những phương tiện giải trí công nghệ cao ngày càng phát triển thì đã khiến cho mỗi gia đình, mỗi thành viên sống khép kín, cô lập". Chị cho biết thêm: "Hiện nay, tôi thấy ở một số gia đình xuất hiện lối sống thực dụng ích kỷ, đề cao cuộc sống hưởng thụ, tư tưởng tự do phát triển cá nhân... vấn nạn này đã và đang có nguy cơ làm mai một, xói mòn nhiều giá trị đạo đức truyền thống tốt đẹp của gia đình, đây còn là một trong những nguyên nhân của sự rạn nứt trong gia đình ngày nay và là nguồn gốc của những biểu hiện tiêu cực trong xã hội như tệ nạn xã hội, văn hóa ứng xử xuống cấp, đạo đức bị coi nhẹ hay tình trạng ly hôn, ly thân, sống chung như vợ chồng mà không đăng ký kết hôn, quan hệ tình dục trước hôn nhân và việc nạo phá thai trong giới trẻ gia tăng...

6.1(b) Trích biên bản phỏng vấn: Chị H.N.T, 27 tuổi, công nhân công ty Tỷ Xuân, Khu công nghiệp Hòa Phú đã ly hôn, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

Chị H.N.T chia sẻ chuyện gia đình: ...Nếu thu nhập đủ sống thì chẳng ai muốn tăng ca nhưng với hoàn cảnh làm mẹ đơn thân như tôi, không làm thêm thì đời sống ngày càng khó khăn hơn, tôi muốn tăng ca nhiều hơn để có thêm thu nhập lo cho con gái đầy đủ hơn, cuộc sống hai mẹ con sẽ dễ thở hơn. Bà nội chị H.N.T cho rằng: Mình là người đi trước, mình có nhiều kinh nghiệm cuộc sống hơn nên phải nhắc nhở con cháu biết phát huy những giá trị tốt đẹp của gia Phong, mạnh dạn xoá bỏ những phong tục lạc hậu, cổ hủ, phong kiến để cuộc sống của con cháu sau này văn hóa, văn minh hơn và mình muốn con cháu noi gương thì mình phải gương mẫu để con cháu học hỏi, làm theo.

Về tang ma: Một số gia đình chưa thực hiện trang nghiêm, đúng phép của tang sự, đáng lý ra phải là không khí đau buồn khi mất mát người thân trong gia đình, thì một số gia đình lại tổ chức nhạc sống ồn ào, thuê người từ các dịch vụ mai tang đến hát cải lương, khóc lóc, kể lễ ồn ào, kéo dài rất khuya, không chỉ làm ảnh hưởng đến tâm lý của họ hàng, thân tộc của người đã mất, mà còn làm phiền đến làng, xóm, gây mất trật tự khu dân cư”. Chị T.H.N. bức xúc: “Việc tổ chức tang sự còn kéo dài, một phần do chưa chọn được ngày phù hợp để an tang, một phần do gia đình có điều kiện, gia thế quan hệ rộng rãi muốn việc tang sự, tưởng nhớ được kéo dài hơn, để đồng nghiệp, bạn bè kịp đến viếng, để con cháu ở xa kịp trở về.

6.1(c) Trích biên bản phỏng vấn: Chị L.T.N, 27 tuổi, Khu công nghiệp Hòa Phú đã kết hôn, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

...Do thu nhập thấp, thiếu trước hụt sau nên gia đình chúng tôi không đủ điều kiện thuê những căn trọ mới, tiện nghi, việc thuê nhà trọ cũ kỹ, giá rẻ giúp tiết kiệm được chi tiêu trong gia đình, dành dụm được thêm ít tiền để lo con cái học hành và dự phòng khi ốm đau, bệnh tật, không đi làm được, nhưng trái lại việc sinh hoạt gia đình rất bất tiện, do chủ nhà trọ bao luôn điện nước nên mình không thể gắn thêm đèn, mua thêm quạt, tắm giặt cũng phải tiết kiệm theo định mức... Ở khu này, mùa nắng thì bí bách, nóng nực, mùa mưa thì ẩm thấp chịu không nổi luôn, đường vào khu trọ thì nước ngập lầy lội, hành lang chật hẹp, không có chỗ phơi đồ chứ nói chi đến chỗ vui chơi, chạy nhảy cho tụi nhỏ... Về vấn đề gửi con, chăm sóc con cái: Gửi con về quê cho

ông/bà, cha mẹ và họ hàng chăm sóc cẩn thận nhưng biện pháp gửi con về quê có thể gây ảnh hưởng đến sự phát triển của trẻ, vì các em phải sống xa cha mẹ từ bé, ở quê điều kiện tiếp cận được với các phúc lợi trong lĩnh vực giáo dục sẽ hạn chế hơn.

6.1(d) Trích biên bản phỏng vấn: Chị L.T.K, 25 tuổi, Khu công nghiệp Hòa Phú, độc thân; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

Chị L.T.K, chia sẻ về vấn đề hôn nhân, sống thử và cuộc sống khó khăn sau khi mang thai ngoài ý muốn “do điều kiện sống xa nhà, thiếu thốn tình cảm gia đình, cuộc sống nhà trọ lại quá khó khăn, thiếu thốn phương tiện giải trí nên em đã sống thử trước hôn nhân với bạn trai (cũng là công nhân làm cùng công ty). đến khi phát hiện mang thai thì bạn trai em lặng lẽ rời đi, không chịu trách nhiệm, không còn cách nào khác em phải đau lòng bỏ đi đứa con của mình khi vừa tượng hình được 3 tháng, một thời gian dài em rơi vào khủng hoảng tinh thần, không muốn tiếp xúc với ai, không dám về thăm gia đình, không muốn tặng ca, chỉ biết nằm vùi ở nhà trọ sau giờ làm việc ở công ty, đến giờ em vẫn chưa dám mở lòng với ai, đây cũng là bài học đắt giá để em có lựa chọn đúng đắn hơn khi bước vào ngưỡng cửa hôn nhân – gia đình sau này.”

6.1(e) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.M, 23 tuổi, Khu công nghiệp Bình Minh, độc thân; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

Chị N.T.M, chia sẻ về vấn đề sống thử: Sống thử trước hôn là lối sống sai lầm, vì khi sống thử làm cho hai người biết quá rõ về nhau, nhàm chán và đơn điệu, chưa kể chuyện “góp gạo thổi cơm chung” sẽ không thể tránh khỏi những bất đồng, mâu thuẫn về “cơm áo gạo tiền”, thậm chí xảy ra việc mang thai ngoài ý muốn, rồi nạo phá thai hoặc con cái sinh ra không được gia đình hai bên, pháp luật công nhận và chắc chắn một điều là gây ảnh hưởng xấu đến cuộc sống hôn nhân thực sự sau này, cuối cùng người phụ nữ cũng là người chịu thiệt thòi nhất vì lối sống lệch chuẩn này.

6.1(f) Trích biên bản phỏng vấn: Chị T.A.T, 28 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh đã lập gia đình, có 2 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

...Trong gia đình Chị thường các công việc nhẹ như nấu ăn, giữ con, giặt giũ,... thường do chị làm, khi chồng chị rảnh thì có phụ chị nhưng vai trò chính vẫn là Chị.

Bên cạnh đó, các công việc nặng nhọc vẫn do chồng của chị thực hiện đôi khi chị cũng thực hiện nhưng chủ yếu là do chồng của chị thực hiện.... mong muốn

con mình sau này trở thành một kiến trúc sư, nên ngay từ bây giờ gia đình chị có nhiều định hướng cho con mình phương pháp học, nội dung và môi trường học tập tốt nhất.... Gia đình chúng tôi rất coi trọng và tin tưởng việc xem chọn ngày lành tháng tốt, hợp mệnh, tuổi giữa các thế hệ trong đại gia đình để thực hiện việc tu sửa, nâng cấp, trang trí mộ phần của ông bà, tổ tiên đã quá cố, cũng như chuẩn bị mộ phần cho cha mẹ khi còn tại thế, điều này vừa thể hiện sự cung kính, hiếu thảo của thế hệ trẻ trong gia đình đối với tổ tiên, ông bà và làm vui lòng cha mẹ khi còn tại thế.

Về cúng giỗ:Tùy theo hoàn cảnh kinh tế của mỗi gia đình mà quyết định quy mô tổ chức phù hợp cả về khoảng thời gian, địa điểm tổ chức, số lượng mâm cỗ, đối tượng khách mời, song thực tế khảo sát cũng cho thấy do đặc thù công việc nên việc tổ chức tục này trong nhóm đối tượng nữ công nhân lao động khá đơn giản, số lượng khách mời cũng tùy thuộc vào điều kiện kinh tế gia đình, khách mời thường là người thân bên nội, bên ngoại, hàng xóm láng giềng và phần đông là bạn bè, đồng nghiệp cùng làm việc trong một chuyên, một công ty, địa điểm tổ chức cũng được lựa chọn phù hợp với điều kiện cư trú của gia đình, có thể ở các quán ăn gần nơi trọ, nơi làm việc hoặc tại nhà riêng của nữ công nhân, nhà của ông bà, cha mẹ

6.1(g) Trích biên bản phỏng vấn: Chị T.T.T.L, 30 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh đã lập gia đình, có 2 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

Chị T.T.T.L cho biết quan điểm của mình về chia sẻ tâm sự với người bạn đời: ...Tôi nghĩ người phụ nữ nào cũng muốn chia sẻ với những người có cùng quan điểm, sở thích hay những buồn vui trong công việc hàng ngày với những người thân yêu của mình, nhất là với người chồng. Chính vì vậy tôi rất thương tâm sự, chia sẻ với chồng mình về tất cả những gì diễn ra xung quanh tôi hàng ngày và có lẽ do vợ chồng tôi đều là công nhân nên điều kiện làm việc, nghỉ ngơi đa phần là giống nhau nên tôi may mắn luôn nhận được sự đồng cảm của chồng, lúc đó tôi thấy tinh thần của mình rất thoải mái, cảm giác như được quan tâm, yêu thương, chia sẻ, ủng hộ nhiều hơn và tôi lấy đó làm động lực để thực hiện tốt hơn thiên chức của mình....Tôi luôn dành nhiều thời gian sau giờ làm việc ở công ty để kiểm tra, đôn đốc, nhắc nhở việc học tập của con cái, tạo điều kiện thuận lợi nhất và mua sắm đầy đủ dụng cụ học tập cho cháu,

những khi tặng thường xuyên thì giao lại cho cha cháu hoặc ông bà động viên, nhắc nhở, kèm cặp cháu để việc học tập của cháu không bị trì trệ.

Về phụng dưỡng ông bà cha mẹ, chị cho biết thêm:....Tuy ở trọ gần khu công nghiệp để tiện cho việc đi lại nhưng vợ chồng tôi đều quan tâm và tranh thủ thời gian để thăm hỏi, chăm sóc cha mẹ cả hai bên ở quê, chúng tôi thống nhất quan điểm việc báo hiếu cho cha mẹ là việc con cái phải làm và không phân biệt đâu, rể, hễ ai có thời gian rảnh rỗi trước, ai sắp xếp được thời gian phù hợp thì phải ra sức thực hiện nghĩa vụ của con cái đối với cha mẹ, họ hàng, thân tộc, chứ không câu nệ.....Trong gia đình tôi, ông/bà, cha/mẹ không chỉ là người thực hành là còn là người trao truyền các khuôn mẫu, chuẩn mực ứng xử, đồng thời là người nêu gương về văn hóa ứng xử cho các thế hệ con, cháu trong gia đình....

Hậu Covid-19 khiến sức khỏe của tôi suy giảm, lúc đầu tôi cứ nghĩ là mọi người chỉ nói đùa thôi nhưng thực sự tôi thấy thường xuyên hụt hơi, hay quên, giờ cứ cảm xiu là bị ho kéo dài, cơ thể luôn thấy mệt mỏi, đang làm việc phải ngưng nghỉ chút để lấy lại sức, giờ không thể tăng ca thường xuyên, nên thu nhập giảm so với trước đây khá nhiều... Tồn thương sức khỏe do bệnh tật mình còn có thể chịu đựng để vượt qua được, nhưng tổn thương sức khỏe tinh thần của những đứa trẻ là con của công nhân thời Covid-19 thì không có gì bù đắp được, tôi từng chứng kiến trường hợp đau lòng của gia đình đồng nghiệp khi dịch bùng phát cả gia đình chị ấy đều mắc Covid-19, trước tiên là 2 đứa con ở quê bị lây bệnh, không được ở gần cha mẹ do đi cách ly ở một nơi khác, còn chị ấy đang lao động tại công ty rồi cũng mắc bệnh, do có bệnh nền nên diễn biến ngày càng nặng, phải điều trị ở viện và sau đó mất luôn, đúng là đại dịch đã khiến trẻ em đột ngột rơi vào hoàn cảnh mồ côi và gánh chịu nỗi đau quá lớn, gây tổn thương tâm lý, góp phần làm xấu đi sức khỏe tinh thần.

6.1(h) Trích biên bản phỏng vấn: Chị P.T.P.T, 26 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú, đã lập gia đình, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

...Thời gian đầu đi làm công nhân, những buồn vui trong công việc tôi thường kể với chồng sau khi từ công ty trở về nhà, nhưng lâu dần cường độ làm việc cao, trong thời gian dịch bệnh Covid-19, áp lực lo lắng bệnh tật thêm vào đó đời sống kinh tế khó khăn, vợ chồng phải thi nhau làm việc kiếm thêm thu nhập trang trải cuộc sống, chăm sóc cha mẹ già, chi phí cho con cái học hành nên ai cũng ráng rời sau giờ làm việc,

chỉ mong có thời gian rảnh rỗi là ngủ nghỉ để tái tạo sức lao động, có những lúc lười nói chuyện với nhau, có những lúc mới nói vài ba câu là cãi nhau do bất đồng quan điểm, nên im lặng, không muốn trò chuyện, chia sẻ với nhau, đúng là áp lực kinh tế đè nặng lên cảm xúc của con người;... Mọi quyết định trong gia đình đều thông qua ý kiến của cả vợ lẫn chồng, ngoài ra có những chuyện nhỏ thường ngày thì có thể vợ hoặc chồng tự quyết định, chẳng hạn như cho con học ở trường nào, mua sắm các vật dụng có giá trị trong nhà... thì vợ chồng đều bàn bạc với nhau. Tháng trước, vợ chồng tôi đã dành dụm được gần 4 triệu đồng sắm cái tủ lạnh để ở phòng trọ. Còn những việc nhỏ như nấu nướng ăn uống hàng ngày thì do tôi tự quyết định

6.1(i) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.H, 26 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập gia đình, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long:

...Việc cả hai vợ chồng không trò chuyện, giao tiếp thường xuyên với nhau làm cho không khí trong gia đình càng trở nên nặng nề, khó chịu, mỗi người trong gia đình phải đối diện với sự tẻ nhạt, cô đơn, làm ảnh hưởng lớn tâm lý con trẻ, người cao tuổi và có cảm giác như hôn nhân sắp đi vào ngõ cụt.

...Những lời răn dạy, chỉ bảo của ông/bà trong gia đình tôi đã thấm vào tâm trí, thành tâm niệm giúp tôi biết cách ứng xử với thế giới xung quanh khi đến tuổi trưởng thành, tham gia lao động, tham gia các hoạt động xã hội và lập gia đình riêng....

Về tình dịch Covid-19: ...Do dịch bùng phát và diễn biến phức tạp, công ty ngừng hoạt động trong thời gian dài, tiền lương tích lũy của vợ chồng suốt thời gian qua đã không còn đủ trang trải cho các chi phí của gia đình, những khó khăn về kinh tế đã làm cho không khí sinh hoạt trong gia đình có nhiều thay đổi so với trước, vợ chồng thường bất đồng quan điểm về những chi tiêu sinh hoạt trong gia đình, cuộc sống gia đình trở nên ngày càng căng thẳng, áp lực, chỉ mong dịch Covid-19 nhanh được kiểm soát và trở lại trạng thái bình thường để được đi làm lại để ổn định lại cuộc sống.

6.1(j) Trích biên bản phỏng vấn: N.T.M.D, 28 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập gia đình, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Đồng Tháp.

Vấn đề thăm hỏi ông bà cha mẹ: ... Quê tôi ở Đồng Tháp nên lâu lâu mới có dịp đưa các cháu về thăm ông, bà, cha, mẹ ở quê, tuy nhiên gia đình hằng ngày gia đình vẫn hỏi thăm ông bà gọi điện trực tiếp, gọi Zalo về hỏi thăm. Bên cạnh đó cũng thường

xuyên gửi quà về quê cho ông, bà, cha, mẹ của mình... tôi không cần phải gửi tiền về quê mà chỉ thỉnh thoảng có dịp thì cho tiền cha mẹ hai bên.

...Có những vấn đề lớn trong gia đình nữ công nhân sẽ được thống nhất ý kiến từ hai vợ chồng. Chẳng hạn chuyện mỗi tháng gửi về quê cho ông bà ngoại bao nhiêu tiền để phụ nuôi đứa con trai 6 tuổi của anh chị, mỗi tháng tiết kiệm bao nhiêu để dành xây lại căn nhà đã cũ xập xệ,... thì vợ chồng cùng bàn bạc và đóng góp vào”.

6.1(k) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.H, 27 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú, đã lập gia đình, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: An Giang.

...Để tránh xảy ra xô xát, khúc mắc, các thành viên trong gia đình thường thẳng thắn trao đổi, để mọi người hiểu mình hơn và cố gắng đặt vị trí của mình vào người khác nhằm tạo sự tin tưởng lẫn nhau. Nhờ vậy mà trong gia đình tôi luôn đầy ắp tiếng cười. ..Tuy kinh tế gia đình còn nhiều khó khăn, nhưng vợ chồng tôi đã xác định phải ưu tiên dành tiền bạc và những điều kiện thuận lợi nhất cho hai đứa con học tập, các cháu cũng rất ý thức tự giác học tập, nên cháu nào cũng học giỏi, chăm ngoan. Việc gia đình sống vui vẻ đầm ấm, hạnh phúc suốt mười mấy năm nay là do gia đình chị luôn cư xử đúng mực, công bằng, cuộc sống hàng ngày, bố mẹ phải là trung tâm đoàn kết, từ nhiều năm nay, gia đình giữ truyền thống tổ chức sinh nhật cho các thành viên, những bữa ăn có đông đủ gia đình là dịp để mỗi người bày tỏ niềm vui, nỗi buồn trong cuộc sống. ... Hai vợ chồng thường xuyên giáo dục con em mình phải luôn hiếu thuận với ông, bà, cha, mẹ của mình. Đồng thời hai anh chị thường xuyên thăm hỏi, hiếu thuận với cha mẹ hai bên gia đình như: chạy về nhà thăm mỗi khi có thời gian rảnh, mua quà, các loại thức ăn có lợi sức khỏe,..

6.1(l) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.T.H, 30 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập gia đình, có 2 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Sóc Trăng.

...Để “giữ lửa” trong gia đình, chị luôn tìm cách dung hòa các mối quan hệ trong gia đình, để vợ chồng sống hòa thuận. Hơn 10 năm chung sống, vợ chồng chị chưa lần nào phải to tiếng với nhau. Trong việc dạy bảo các con, chị xác định làm bạn với con, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của con, không áp đặt theo ý của mình. Bây giờ, điều chị tự hào là 2 con ngoan ngoãn, lễ phép, hiếu kính với ông bà, bố mẹ. ... Với tôi, gia đình luôn là nơi bình yên nhất, nơi gửi gắm nuôi dưỡng những ước mơ, giáo dục nhân cách đầu tiên cho con trẻ về cách ứng xử. Là một người vợ, người mẹ, tôi

luôn cố gắng dung hòa mối quan hệ giữa cha mẹ và các con. Vợ chồng tôi thống nhất luôn phải làm gương cho các con noi theo trong từng cử chỉ, hành động, lời ăn tiếng nói.

6.1(m) Trích biên bản phỏng vấn: Chị Đ.T.H.N, 32 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập gia đình, có 2 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Bến Tre:

...Để giữ được hạnh phúc gia đình, để mỗi thành viên trong gia đình, nhất là người chồng luôn cảm nhận “nhà là nơi để về” hay “com nhà là nhất” trong giai đoạn có nhiều biến đổi xã hội, người phụ nữ vừa là nội trợ, vừa là người lao động xã hội là điều rất khó, đòi hỏi người phụ nữ phải nỗ lực không ngừng để hoàn thiện bản thân... Thực tế, phụ nữ có quá nhiều việc không tên phải lo nghĩ nên đôi khi xuề xòa, để bản thân chán ngán với quần áo nhàu nhĩ, khuôn mặt cau có. Chính vì nghĩ ở nhà, sao cũng được nên hình ảnh các chị trong mắt chồng bị sụt giảm đôi chút. Thế nên, hãy luôn giữ mình gọn gàng, xinh tươi, bớt tra hỏi, cần nhắc, tạo bầu không khí thoải mái, vui vẻ để “nhà” mang đúng ý nghĩa của nó, bình yên và ấm áp.

Về tác động của đại dịch Covid 19 đến đời sống công nhân: ...Trong thời gian dịch bệnh do không thể về quê nên gia đình chị phải ở lại trong nhà trọ. Chị cho biết cuộc sống của gia đình trong thời gian này rất khó khăn, chị phải vừa phải chăm sóc, bảo vệ gia đình không bị nhiễm Covid-19, vừa lo tài chính cho gia đình. Cuộc sống gia đình trở nên bất an, thiếu thốn hai vợ chồng thường cãi nhau vì những chuyện “com, áo, gạo, tiền”, phần nào làm cho cuộc sống của gia đình trở nên căng thẳng hơn.

6.1(n) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.N, 34 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú, đã lập gia đình, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long.

...Tình yêu luôn đóng vai trò quan trọng trong hôn nhân gia đình, vì nếu có lắm tiền nhiều của mà vợ chồng sống với nhau không có hoặc thiếu tình yêu thương thì không thể cùng nhau chia sẻ những niềm vui, nỗi buồn trong cuộc sống, chính tình yêu giúp con người vượt qua mọi trở ngại để duy trì cuộc sống ấm êm của đôi lứa, bảo đảm được sự bền vững của gia đình.

...Bảo hiểm xã hội đã làm thủ tục rút hưởng một lần nhưng vẫn không đủ trang trải vì cuộc sống hiện tại rất nhiều khó khăn, gia đình cũng đã làm thủ tục vay thêm của ngân hàng, biết là áp lực trả lãi sẽ nặng nề sắp tới nhưng trước mắt cần có tiền để lo ổn định cuộc sống sau dịch Covid-19 rồi sau này tăng ca, tăng kíp để trả nợ sau.

...Vợ chồng rất xem trọng việc giáo dục con của mình. Hai vợ chồng cố gắng làm việc nhằm tăng thu nhập để tạo ra môi trường giáo dục cho con mình tốt nhất có thể. Việc giáo dục con cái phải kết hợp giáo dục văn hóa và đạo đức. Gia đình tôi đặc biệt coi trọng việc giáo dục đạo đức cho con trẻ, việc giáo dục không chỉ tập trung giáo dục nề nếp gia phong, kính trên nhường dưới, yêu gia đình, hiếu đạo với ông bà, cha mẹ mà còn thường xuyên giáo dục lòng yêu Tổ quốc, yêu đồng bào, hăng hái rèn luyện học tập để có kiến thức.

Vấn đề tâm sinh lý: ...Hoạt động tình dục của các cặp vợ chồng không chỉ để thỏa mãn nhu cầu bản năng của con người mà còn là một trong những cách thức thể hiện tình cảm, tình yêu đôi lứa,...Tình dục lành mạnh và hài hòa sẽ góp phần làm cho mối quan hệ vợ chồng trong hôn nhân ngày càng gắn kết, là động lực thúc đẩy sự hòa hợp, khăng khít, sâu đậm trong đời sống tinh thần, là yếu tố quan trọng giữ gìn hạnh phúc gia đình....Tình yêu luôn đóng vai trò quan trọng trong hôn nhân gia đình, vì nếu có lắm tiền nhiều của mà vợ chồng sống với nhau không có hoặc thiếu tình yêu thương thì không thể cùng nhau chia sẻ những niềm vui, nỗi buồn trong cuộc sống, chính tình yêu giúp con người vượt qua mọi trở ngại để duy trì cuộc sống ấm êm của đôi lứa, bảo đảm được sự bền vững của gia đình.

6.1(p) Trích biên bản phỏng vấn: Chị T.T.N, 29 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú, đã ly hôn, có 2 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Trà Ôn, Vĩnh Long:

...Vợ chồng ly hôn là do chúng tôi không tìm được tiếng nói chung sau một thời gian dài bất đồng quan điểm trong quản lý thu nhập – chỉ tiêu của gia đình không thể hóa giải, gần đây nhất khi dịch bệnh Covid-19 bùng phát, vợ chồng con cái ùm tùm nhau về quê tá túc bên nhà nội, quan hệ giữa các thành viên trong gia đình mà trực tiếp là quan hệ giữa tôi và các thành viên bên gia đình chồng ngày càng căng thẳng hơn, thậm chí có những cuộc cãi vã bất phân thắng bại, chồng tôi thì nhu nhược, không bảo vệ cho vợ mình, làm cho “tức nước vỡ bờ”, vợ chồng ly thân một thời gian rồi quyết định ly hôn để giải thoát cho nhau, mạnh ai nấy sống, chỉ tội là mấy đứa nhỏ phải mất đi cuộc sống ấm êm, trọn vẹn như trước đây.

Do các trường công lập đòi hỏi nhiều thủ tục, công nhân ở trọ khó tiếp cận được với hệ thống giáo dục công lập nên các hộ gia đình công nhân buộc phải xoay sở bằng cách gửi con ở các nhóm trẻ gia đình với chi phí cao hơn, mà lại không thể yên tâm về

chất lượng chăm sóc và sự an toàn cho con trẻ, nhưng bù lại là thời gian đưa đón con linh động hơn, khi tăng ca có thể đón con trẻ hơn vài giờ chứ không như ở các trường công lập.... Vấn đề an ninh trật tự ở địa bàn, chị cho biết:.... Mong mỗi địa bàn trong sạch, an toàn không ma túy, mại dâm để người lao động an tâm làm việc, sinh hoạt, kỳ vọng sẽ luôn có sự quan tâm vào cuộc của các cấp, các ngành trong hoạt động tuyên truyền, giáo dục trang bị kiến thức pháp luật để nhóm thanh niên công nhân đủ sức để kháng vượt qua những cám dỗ tiêu cực.

Về việc giải trí: ...Tôi làm việc cật lực cũng chỉ đủ tiền trang trải cuộc sống, lo cho con cái học hành, chăm sóc phụng dưỡng ông bà, còn dư chút tiền tiết kiệm chi để phòng thân khi cần, chưa dám nghĩ đến việc đưa gia đình đi du lịch, vả lại muốn đi chơi xã cũng không có thời gian vì mỗi tuần chỉ nghỉ được ngày chủ nhật, còn đi chơi gần gần thì chưa thấy gì hấp dẫn, chỉ tốn tiền lại mất thời gian thêm.

6.1(q) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.N.D, 25 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập ly hôn, chưa có con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Trà Ôn, Vĩnh Long:

...Hai vợ chồng chị cùng quê huyện Trà Ôn, cùng lên thị xã Bình Minh ở trọ làm công nhân được 2 năm nay. Ban đầu tình cảm vợ chồng yên ấm hạnh phúc, mỗi tháng vợ chồng đều dành dụm tiền đưa chị giữ để tích góp sinh con và lo cho cuộc sống sau này.

Tuy nhiên, gần đây chẳng những anh không dành dụm được như trước mà còn thường xuyên thiếu hụt tiền, buộc chị phải đưa tiền thêm để tiêu xài, lại còn lạnh nhạt, thường xuyên cáu gắt, đánh mắng chị. Rồi chị phát hiện chồng có người phụ nữ khác – là người bán quán café gần chỗ anh làm việc. Chị khuyên chồng nhưng anh không từ bỏ người phụ nữ kia, đỉnh điểm có lần cãi vã, anh đánh chị bầm tím mặt mũi và đẩy chị té gãy tay. Chị đau đớn gửi đơn ly hôn để tự giải thoát cho mình.

6.1(r) Trích biên bản phỏng vấn: Chị T.T.L, 27 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập gia đình, chưa có con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long:

...Suy cho cùng tất cả chi tiêu lớn trong gia đình đều cần phải có sự thống nhất giữa hai vợ chồng, cần có sự thành thật với nhau về mặt tài chính, giữa hai vợ chồng phải có sự cảm thông, chia sẻ với nhau, không phải vì chồng kiếm được nhiều tiền hơn hay vợ kiếm được nhiều tiền hơn mà đùn đẩy trách nhiệm gánh vác hay giành lấy

quyền kiểm soát tài chính gia đình. Vợ chồng cần có sự dân chủ trong sử dụng đồng tiền mà vợ chồng lao động khổ cực mới có được và phải sử dụng đồng tiền đó vào mục đích chính đáng, không nên để đồng tiền chi phối hạnh phúc gia đình. Xã hội tiến bộ, người chồng không nên câu nệ chuyện ai làm ra tiền nhiều hơn, “của chồng công vợ”, sau sự thành công của mình luôn có bóng dáng tảo tần của người vợ, do đó vợ chồng cần đồng lòng trong quản lý chi tiêu gia đình để cùng nhau vun đắp tình cảm, xây dựng gia đình hạnh phúc bền lâu.

6.1(s) Trích biên bản phỏng vấn: Chị T.H.T, 32 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh, đã lập ly hôn, có 1 con; Dân tộc: Kinh; Quê quán: Vĩnh Long:

...Tôi làm công nhân đã được 5 năm và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng từng ấy năm, nhưng năm qua tình hình dịch bệnh Covid-19 hoành hành, công ty thu gọn công việc, giảm bớt lượng công nhân ở các chuyên, việc làm ít, kéo theo thu nhập thấp, con thì còn nhỏ lại hay đau bệnh liên miên, hết cách nên thôi đành làm thủ tục xin rút bảo hiểm xã hội một lần để trang trải chi phí gia đình trong lúc khó khăn, biết là về lâu dài sẽ bị thiệt thòi nhiều, nhưng đành chịu.

6.1(t) Trích biên bản phỏng vấn chị T.T.K.T, 28 tuổi, quê Tân Hiệp, Kiên Giang, đang là công nhân tại Khu công nghiệp Hòa Phú:

...Do gia đình còn nhiều khó khăn về tài chính, nên chỉ mong con vào đại học là được, thoát khỏi nghề lao động công nhân vất vả mà thu nhập ít ỏi của anh chị. Vợ chồng ở trọ xa nhà, chị lại sức khỏe kém, con còn nhỏ nên hầu hết việc tới lui, thăm viếng, đám tiệc của họ hàng, thân tộc cũng như thăm nom, chăm sóc ông bà, cha mẹ hai bên đều do chồng chị thực hiện, nói như thế không có nghĩa là chị không quan tâm đến việc duy trì các mối quan hệ với họ hàng, thân tộc mà chị luôn ủng hộ các đề xuất của chồng về sử dụng các chi phí của gia đình để thực hiện việc báo hiếu cho cha mẹ hai bên, riêng chị, tuy không có điều kiện thăm viếng thường xuyên, trực tiếp nhưng vẫn dành nhiều thời gian để thăm hỏi, động viên, duy trì tình cảm gia đình qua điện thoại...Một thời gian ổn định cuộc sống, do tôi là con một của nhà, cha mẹ lớn tuổi và ở quê không có công việc ổn định nên tôi và chồng đã quyết định đưa cha mẹ tôi lên ở cùng để tiện chăm sóc...

Về việc tín ngưỡng hàng ngày: ...Việc này được thực hiện thường xuyên, hàng ngày thông qua việc thắp hương lên bàn thờ gia tiên và các gia thần đều đặn, tuy nhiên

theo tôi được biết thì cũng có một số ít gia đình chỉ thắp hương vào các ngày giỗ, tết hoặc các ngày rằm, mừng một hàng tháng....

Về tang ma:Một số gia đình muốn thể hiện bề thế, giàu có tổ chức cho khách đến viếng tang ăn uống ồn ào, sum xuê, xe cộ đậu chật hết lối đi công cộng đã làm ảnh hưởng đến tình hình trật tự ở khu dân cư...

Về hoạt động giải trí, du lịch:Gia đình tôi chọn phương án ở lại khu nhà trọ, được các tổ chức chính trị, xã hội, công đoàn, chính quyền địa phương tiếp tế khá thường xuyên, nhưng do không có lương thực, thực phẩm dự trữ, nên khi khu nhà trọ bất ngờ bị phong tỏa, cách ly, đa số công nhân trong khu trọ không đủ nhu yếu phẩm, rơi vào khó khăn tột cùng trong thời gian dịch.

6.1(u) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.Y.N, 25 tuổi, đã lập gia đình, có 1 con, quê Vĩnh Long, công nhân Khu công nghiệp Hòa Phú:

...Giáo dục pháp luật trong gia đình có vai trò quyết định đối với sự hình thành ý thức pháp luật của trẻ em và các thành viên trong gia đình, giáo dục pháp luật trong gia đình còn giúp cho các thành viên hiểu được quyền và nghĩa vụ của mình.

...Cùng với những hành động cụ thể chăm sóc ông bà, cha mẹ về vật chất và tinh thần, con cháu có việc làm ổn định, có thu nhập để trang trải cho cuộc sống gia đình nhỏ của mình thì niềm an ủi nhất đối với ông bà, cha mẹ khi về già là con cháu biết vâng lời, ngoan hiền, hiếu thảo, biết thương yêu nhau. Do đó, vợ chồng tôi và các anh chị em trong gia đình luôn dặn dò, nhắc nhở nhau phải tương thân, tương ái, yêu thương giúp đỡ nhau cùng vươn lên trong cuộc sống để không làm phiền lòng ông bà, cha mẹ, đó còn là cách báo hiếu xứng đáng nhất đối với các bậc sinh thành của mình.

...Do đặc thù công việc lao động tại khu công nghiệp của đối tượng công nhân là rất bận rộn, thời gian dư giả không nhiều, không có đủ thời gian chuẩn bị tiệc cưới nên lựa chọn tổ chức tiệc cưới tại nhà hàng, khách sạn là lựa chọn khá phù hợp.

Về phong tục cưới xin: ...Nếu như trước đây khi hai bên gia đình muốn dựng vợ gả chồng cho con cái của mình đều phải nhờ mối mai, nên nhà trai có thể chưa biết tên tuổi của cô gái mà nhà mình sẽ hỏi làm dâu, nên khi được bà mối cho biết nhà gái đã ưng thuận, lúc đó nhà trai mang lễ vật trâu cau sang nhà cô gái để hỏi rõ tên, tuổi (thực chất có cả xem mặt) cô gái xem có hợp hay không để tiến hành các bước hôn sự. Chị nhận định thêm: Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nghi lễ vấn danh có sự biến đổi nhất định, đặc biệt trong bối cảnh công nghệ thông tin phát triển nhanh chóng,

việc giao lưu ngày nay được mở rộng, phương tiện thông tin truyền thông ngày càng hiện đại hơn, thông qua các trang mạng cá nhân (Zalo, Facebook, Insragram) thì tên tuổi cô gái, chàng trai và gia đình nhà trai có thể dễ dàng biết được, thậm chí các chàng trai, cô gái đã tìm hiểu nhau rất kỹ trước khi đến chơi nhà ra mắt cha mẹ hai bên... nên phong tục cũng được điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh mới và điều kiện của từng gia đình, gia đình mình là một điển hình cụ thể.

6.1(v) Trích biên bản phỏng vấn: Chị H.N.N, 32 tuổi, quê Trà Vinh, đã lập gia đình, có 1 con, công nhân Khu công nghiệp Bình Minh:

...Một gia đình hạnh phúc, nền nếp, cha mẹ là người có trách nhiệm, gương mẫu trong lời nói và việc làm, có ý thức tôn trọng, chấp hành các quy tắc chung của đời sống xã hội, là điều kiện thuận lợi để trẻ em hình thành và phát triển nhân cách, đồng thời còn là cơ sở để việc giáo dục trong nhà trường và ngoài xã hội mang tính liên tục, làm cho mọi thành viên trong xã hội biết coi trọng hành vi ứng xử đẹp đẽ, có thói quen và ý thức chấp hành pháp luật tốt hơn.

...Vợ chồng tôi quê ở huyện Tiểu Cần tỉnh Trà Vinh. Vợ chồng đã có thỏa thuận với nhau, mỗi khi hai bên nội, ngoại có đám tiệc thì vợ hoặc chồng, hoặc cả hai vợ chồng cần phải sắp xếp công việc để về dự. Vợ chồng đều phải có trách nhiệm dạy dỗ đứa con gái đang học lớp 8, quan tâm việc học hành, quan hệ bạn bè của con, trong đó chị phải quan tâm, chi sẻ với con gái nhiều hơn vì con đang tuổi dậy thì, có những thay đổi về tâm sinh lý.... Khoảng giữa năm 2021 vợ chồng tôi và 2 con đều bị nhiễm bệnh, thời gian đó đang giãn cách xã hội, công ty đã dừng làm việc theo phương án Ba tại chỗ, cả gia đình bị đưa đi cách ly mỗi người một khu cách ly khác nhau, hoang mang vô cùng, sợ nhất là mấy đứa nhỏ không có cha mẹ ở bên chăm sóc.

Về vấn đề giải trí: ...Khi có thời gian rảnh, gia đình tôi sẽ dành thời gian để nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động hoặc về quê thăm gia đình, vừa thắt chặt mối quan hệ gắn bó giữa các thành viên trong gia đình sau những ngày lao động áp lực, căng thẳng, ít có điều kiện chăm sóc, hỏi han nhau, vừa tiết kiệm chi phí

6.1(w) Trích biên bản anh T.T.T, 28 tuổi, công nhân khu công nghiệp Bình Minh, hai vợ chồng công nhân, quê Tam Bình Vĩnh Long có 1 con.

...Nhà tôi ở huyện Tam Bình, vợ chồng đều đi làm công nhân ở khu công nghiệp Bình Minh, việc đi lại thuận tiện nên chúng tôi đi về trong ngày, một phần tiết kiệm chi phí thuê nhà trọ, mặt khác đi về thì sẽ có điều kiện chăm sóc gia đình, ông bà,

cha mẹ và các con. Người thường xuyên thực hiện nhiệm vụ thăm viếng, chăm sóc ông bà, cha mẹ.

... Vợ tôi là người chịu trách nhiệm chính trong việc này, nguyên do là vợ tôi rất vén khéo, ứng xử tinh tế, được gia đình hai bên tin cậy, nên mối quan hệ được duy trì ngày càng tốt đẹp hơn.

6.1(x) Biên bản phỏng vấn sâu toàn văn: Chị L.T.T, 34 tuổi, công nhân Khu công nghiệp Hòa phú, đã lập gia đình, có 2 con. Dân tộc : Kinh Quê quán: Vĩnh Long:

Câu hỏi 1: Về sự phân công công việc giữa các thành viên hay không?

Trả lời: Trong gia đình tôi vẫn có sự phân công công việc giữa các thành viên, nhưng sự phân công này chỉ tương đối và có sự điều chỉnh trong từng thời điểm khác nhau. Thường những công việc nặng nhọc như khâu vác vật dụng, sửa chữa các thiết bị sinh hoạt thì chồng tôi là người trực tiếp và thường xuyên đảm trách. Những công việc có tính tỷ mỉ, vén khéo, cần sự nhẫn nại như: đi chợ, nấu nướng, giặt giũ, dọn dẹp vệ sinh, đám tiệc trong xóm, dạy con học hành, chăm sóc cha mẹ,... thì thường là do tôi đảm trách, nhưng trong những lúc chồng tôi rảnh rỗi hoặc tôi bận quá nhiều việc cùng một lúc thì chồng tôi cũng đỡ đần, chia sẻ.

Gia đình tôi được xây dựng theo hướng hiện đại, tức là vợ chồng bình đẳng, dân chủ trong tổ chức đời sống gia đình, không có tình trạng gia trưởng hay trọng nam khinh nữ, việc quản lý tiền bạc và mua sắm trong gia đình thường do tôi đảm trách, nhưng trong sinh hoạt gia đình vẫn giữ nếp truyền thống, trên bảo dưới nghe, vợ nói chồng nghe và ngược lại, còn con cái phải biết vâng lời ông bà, cha mẹ, phải hiếu đạo chăm sóc ông bà, cha mẹ. Tuy nhiên, do kinh tế gia đình còn khó khăn, thu nhập ít ỏi từ đồng lương công nhân nên vợ chồng đôi lúc cũng cản đần nhau việc chi tiêu, dạy dỗ, chăm sóc con cái...

Câu hỏi 2: Về người giữ quyền quyết định đối với những vấn đề quan trọng? Riêng những vấn đề bình thường thì sao? Việc giữ quyền quyết định trong gia đình có ý nghĩa gì như thế nào đối với chị ?

Trả lời: Những việc quan trọng như mua sắm lớn trong gia đình, chọn trường học cho con, xây dựng, sửa chữa nhà cửa thì thường vợ chồng cùng nhau bàn bạc đi đến quyết định. Còn những việc thường ngày thì tùy theo tình hình, có khi tôi quyết định, có khi chồng tôi quyết định. Nhưng theo tôi, ai quyết định thì cũng cần phải thấu

tình đạt lý, đừng để vì ích kỷ hẹp hòi riêng mà làm ảnh hưởng hòa khí gia đình, lâu ngày sẽ dẫn đến gia đình mất hạnh phúc.

Câu hỏi 3: Về việc chăm sóc, giáo dục con cái trong gia đình thì người chồng hay người vợ phụ trách là hợp lý nhất (Hỏi thêm: Quan điểm cá nhân của chị về việc chăm sóc, giáo dục con cái trong gia đình?)

Trả lời: Theo tôi việc chăm sóc giáo dục con cái thì người mẹ đảm trách sẽ phù hợp hơn, gia đình tôi cũng rút kinh nghiệm nhiều lần, tôi thấy tôi dạy con học thì con sẽ tiếp thu nhanh hơn do mình mềm mỏng, nhẹ nhàng với con hơn; cũng đôi khi con dờ chừng thì cũng cần chồng tôi can thiệp vào nó mới sợ, vì mình thương và chiều con nên chúng cũng hay nhông nhèo. Tuy nhiên, theo tôi việc chăm sóc giáo dục con cái cần có sự đồng lòng của cả hai vợ chồng thì sẽ dễ hơn.

Vợ chồng tôi có con trai đang học lớp 10 của Trường THCS và THPT Phú Quới của huyện Long Hồ, từ sáng chúng tôi đã vào công ty làm việc, tối mới về, tuy không có nhiều thời gian cho gia đình, nhưng rất quan tâm dạy con sớm tự lập trong cuộc sống, cháu tự đi học ở trường rồi về nhà trợ lo việc ăn uống, tự đi học thêm... Khi chồng hoặc vợ về trước thì lo chuyện nấu nướng, giặt giũ, dọn dẹp nhà cửa, chứ không nhất thiết những việc đó phải do phụ nữ làm

Câu hỏi 4: Về vai trò “giữ lửa” của người phụ nữ trong gia đình được duy trì không ? (Quan điểm của chị về vấn đề này như thế nào? Chị thường làm gì để “giữ lửa” gia đình?)

Trả lời: Theo tôi vai trò của người phụ nữ trong mọi giai đoạn đều quan trọng, người ta thường nói đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm là vậy, tôi thấy nhà mà thiếu đi bàn tay của phụ nữ thì rất bề bộn, mấy hôm tôi tăng ca không có thời gian dọn dẹp nhà cửa, dạy con học hành thì y như rằng mọi việc đình đốn, rối tung, đàn ông có giỏi đến mấy mà kêu họ làm toàn những việc của phụ nữ thì cũng không vén khéo bằng.

Câu hỏi 5: Về người nắm giữ tài chính (tức là quản lý thu nhập, chi tiêu trong gia đình ? Quan điểm cá nhân của chị về vấn đề này như thế nào ?)

Trả lời: Trong gia đình tôi là người quản lý tiền bạc, chi tiêu, nhưng vấn đề này khi chúng tôi mới kết hôn thì cũng bàn bạc, tính toán trước sau dữ lắm, vì lúc đó vợ chồng tôi sống cùng cha mẹ chồng, gia đình lại có rất đông anh em, việc quyết định để tôi quản lý tài chính là sự cân nhắc kỹ càng của chồng tôi, để tránh xảy ra so đo, thiếu tin tưởng của mọi người. Theo tôi, ai giữ tiền không quan trọng, quan trọng nhất là sự

vén khéo, cẩn thận của người giữ tiền, biết liệu cơm gạo mắm, để đảm bảo các chi tiêu, mua sắm trong gia đình không bị lãng phí, lại có tiền tích lũy xây dựng gia đình ngày càng khấm khá hơn, con cái học hành, no đủ.

Câu hỏi 6: Về thu nhập từ tiền lương công nhân có giúp gia đình chi trang trải các chi phí hàng ngày trong cuộc sống không ? (Chị có thể trải lòng thoải mái về đời sống của người công nhân ?)

Trả lời: Thật ra thu nhập từ tiền lương công nhân thì chỉ lấy thu bù chi, ăn trước trả sau thôi, tuy không đến nỗi nghèo đói nhưng dư dả thì hiếm lắm vì lãnh lương ra là chi tiêu đủ thứ trong gia đình.

Câu hỏi 7: Về việc gặp khó khăn về tài chính, người đầu tiên chị nghĩ đến để nhờ hỗ trợ là ai ? Tại sao ?

Trả lời: Người đầu tiên nghĩ đến là cha mẹ ruột của mình, tôi nghĩ chắc đứa con gái nào có chồng, gia đình giàu hay nghèo cũng nghĩ vậy, chỉ người thân ruột thịt của mình mới hiểu được mình đang cần gì, mình sống như thế nào. Nhưng tôi cũng ít khi vay mượn của cha mẹ vì ông bà cũng già yếu, thu nhập từ làm ruộng cũng ít ỏi, để ông bà dưỡng già, nên chủ yếu là vợ chồng tôi tự tìm cách, tăng ca là giải pháp mà chúng tôi nghĩ đến trước tiên.

Câu hỏi 8: Về thời điểm dịch bệnh Covid-19 trên địa bàn tỉnh diễn biến phức tạp, điều chị lo lắng nhất là gì ? (Gợi ý : thiếu việc làm/không có thu nhập/sức khỏe/tín mạng/các mối quan hệ xã hội/ bất đồng quan điểm/tình cảm vợ chồng rạn nứt....)

Trả lời: Phải nói thời điểm dịch bệnh khủng khiếp thật, gia đình nào cũng sợ đủ thứ, công ty thì giảm giờ làm, hoãn ca, thu nhập thì ít ỏi dần, rồi đến tình trạng là việc theo kiểu ba tại chỗ, vừa cực, vừa sợ lây bệnh. Sau đó thì cũng tới lúc giãn cách, rồi phong tỏa, cách dịch dập dịch, đời sống gia đình khó khăn vô cùng, vợ chồng con cái đều mong mau khỏi dịch để được tiếp tục làm việc kiếm tiền lo cuộc sống và cho mấy đứa nhỏ học hành, chứ bỏ học lâu sợ dốt chế.... Khi dịch bệnh Covid-19 bùng phát trong tỉnh, công ty công nhân cho nghỉ làm, trong thời gian đó gia đình chị không có thu nhập không có việc làm, cuộc sống, sinh hoạt của gia đình bị xáo trộn, khó khăn rất nhiều, vợ chồng, con cái phải trở về quê với tâm trạng ngổn ngang, vừa lo sợ bị dịch bệnh, vừa lo thiếu cái ăn, cái mặc, việc học hành của con cái bị gián đoạn....

Câu hỏi 9: Về quan điểm của chữ hiếu ? (gợi ý: Báo hiếu với cha/mẹ; ông/bà thông qua việc trực tiếp/gián tiếp chăm sóc, phụng dưỡng...)

Trả lời: Nói chung gia đình tôi xưa giờ vẫn giữ tốt đạo lý với ông bà, cha mẹ, truyền thống gia đình là có hiếu lắm, tuy không giàu có nhưng con cái luôn nghĩ đến việc báo hiếu cho cha mẹ. Nhưng cũng có những lúc mình tự thấy chưa làm tốt việc này vì đời sống khó khăn, con còn nhỏ nên xao nhãng việc thăm nom ông bà, mình thấy cũng có lỗi hết sức.... Sức khỏe tinh thần của ông bà, cha mẹ là liều thuốc dinh dưỡng hữu ích nhất, là phương thức chăm sóc tuyệt vời nhất đối với ông bà, cha mẹ mình, chứ không cần đến những món quà vật chất, xa xỉ, tốn kém. Do đó, vợ chồng tôi dù rất bận rộn với công việc ca kíp vẫn thường xuyên dành thời gian quan tâm, hỏi han, về chăm sóc sức khỏe, thể hiện tình yêu thương, lòng thành kính đến ông, bà, cha mẹ. ...Ông bà ngoại của chị luôn dành thời gian rảnh rỗi để ôn lại truyền thống của gia đình, dòng họ, nhắc nhở khuyên nhủ, động viên con sống hòa thuận, biết thông cảm, chia sẻ, nâng đỡ nhau giữa các thế hệ; chia sẻ những điều hay để cùng nhau phát huy, phát triển; chia sẻ những điều dở để cùng nhau khắc phục...

Câu hỏi 10: Về quan niệm vấn đề trinh tiết của phụ nữ, sống thử trước hôn nhân ? Vấn đề này theo chị có những mặt tích cực, tiêu cực gì ? Tình dục trong hôn nhân theo chị có quyết định hạnh phúc gia đình không? Quan điểm của chị về giữ gìn hạnh phúc gia đình trong điều kiện lao động ca, kíp, thời gian nghỉ ngơi, chăm sóc gia đình bị thu hẹp?

Trả lời: Thật ra hạnh phúc tuy đơn giản nhưng không phải ai cũng có được, có khi gia đình tiền tài dư dả mà vợ chồng lục đục suốt, tôi thấy trong xóm có gia đình như vậy, gia đình có tiền mà ông chồng rượu chè bê tha, gái gú suốt ngày, nên muốn hạnh phúc thì vợ chồng phải hiểu nhau, yêu thương nhau đậm, đừng đổ lỗi cho hoàn cảnh khó khăn này nọ, chủ yếu là mình có muốn vượt khó hay không thôi.

Còn vấn đề trinh tiết của phụ nữ theo tôi thời nào cũng vậy, cũng luôn đề cao sự trong trắng, thanh khiết của người phụ nữ trước khi lập gia đình. Tuy nhiên, nhận thức về vấn đề này trong giai đoạn hiện nay cũng đã có sự thay đổi, xã hội và mỗi người có cái nhìn thoáng hơn, nhưng thoáng gì thì thoáng, người phụ nữ cũng phải biết tự ý thức để giữ gìn sự trong trắng, đức hạnh với người chồng vì đó là yếu tố quan trọng góp phần quyết định hạnh phúc gia đình, chứ không thì sau khi lập gia đình gặp ông

chồng khó tính, câu nệ chuyện đức hạnh thì phụ nữ cũng sẽ là người chịu khổ nhiều nhất mà thôi.

Sống thử trước hôn nhân là vấn đề tôi đã từng chứng kiến tại khu trọ mình thuê trước đây, có một số chị em công nhân vì nhiều lý do đã chấp nhận tình trạng sống thử trước hôn nhân như là một cách để biểu hiện tình yêu, hoặc xem như là một giải pháp để lấp đầy khoảng trống tình cảm, do đang trong cảnh sống xa nhà, thiếu hơi ấm gia đình, muốn nhận được tình cảm và sự chăm sóc sau những giờ làm việc mệt nhọc... Nhưng theo như tôi được biết, sự tan vỡ tình yêu trước hôn nhân, do sống thử cũng gây ra nhiều hệ lụy, tác động đến tâm lý, ảnh hưởng đến năng suất, hiệu quả làm việc của nữ công nhân.

Thật ra vấn đề tình dục trong hôn nhân là vấn đề tế nhị, nhiều người không muốn thổ lộ nhưng tôi cho rằng đây là vấn đề quan trọng

Câu hỏi 11: Về việc kỳ vọng đối với việc xây dựng văn hóa gia đình mình? (gợi ý: cần sự hỗ trợ, tiếp sức gì đối với các cấp, các ngành, gia đình mình cần phải làm gì trong thời gian tới?....)

Trả lời: Xóm tôi cũng thường xuyên vận động xây dựng gia đình văn hóa, nhưng nhiều khi tôi thấy có việc cũng còn hình thức, nhất là khâu chấm điểm, bình nghị này kia, gia đình tôi thì chấp hành tốt, nhưng nhiều gia đình trong xóm cũng không quan tâm đến vụ này, nên theo tôi thì chính quyền phải vận động tuyên truyền và tổ chức nhiều hoạt động thiết thực hơn mới được, chứ không thì văn hóa hay không văn hóa đều như nhau thôi.

Câu hỏi 12: Về chất lượng hoạt động của các thiết chế văn hóa trên địa bàn dân cư (Gợi ý: Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động vui chơi, giải trí, văn hóa văn nghệ, cán bộ quản lý thiết chế, các phong trào đã được tổ chức)

Trả lời: Ở ấp cũng có nhà văn hóa liên ấp, tôi thấy cũng trang bị hội trường, dụng cụ tập thể thao ngoài sân, thỉnh thoảng 8/3 hay lễ lộc, phát quà từ thiện... thì cũng có tổ chức tại đó còn ngày thường thì ít thấy hoạt động lắm mà người dân thì cũng làm biếng lại, như tôi đi làm về tối mệt rồi có thời gian đâu mà lại, rồi lại cũng đâu có gì chơi.

Câu hỏi 13: Về việc tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ thể dục thể thao do địa phương tổ chức hay không? Vì sao có / Vì sao không?

Trả lời: Nếu hoạt động mà trùng ngày nghỉ thì tôi có tham gia, còn trùng ngày đi làm thì không tham gia được. Thời gian gần đây khu công nghiệp có nhiều thiết chế văn hóa lắm, có cả nhà văn hóa lao động, rồi có các dịch vụ tư nhân nữa, doanh nghiệp và công đoàn cũng hay tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao cho công nhân tham gia vào các ngày lễ, hội.

Khi công đoàn và doanh nghiệp tổ chức thì hầu hết công nhân được mời tham gia, nhưng cũng tùy theo ca/chuyên nữa, có khi chuyên này tham gia được nhưng chuyên khác lại bận, việc tham gia cũng không đều đặn.

Câu hỏi 14: Về tổ chức hoạt động tín ngưỡng, hiếu hỷ trong gia đình được thực hiện như thế nào ? (Gợi ý: Thời điểm, quy mô tổ chức, số kinh phí dành cho việc tổ chức, sự tham gia của các thành viên, người trong thân tộc, hàng xóm, láng giềng, bạn bè...)

Trả lời: Việc này gia đình tôi cũng rất quan tâm, các hoạt động cúng kiến được tổ chức trang trọng vào ngày rằm, ngày giỗ ông bà, tùy theo từng năm và thu nhập của gia đình mà tổ chức lớn hay nhỏ, mời đông hay ít, với lại nếu đám cúng trùng với ngày làm việc thì thường tổ chức đơn giản hơn vì chúng tôi không nghỉ làm được, còn bà con dòng họ thì ai cũng lu bu không dự được. Trước đây khi chưa lập gia đình, tôi cũng thường tham dự các đám cúng đình, cúng miếu, đi chùa ngày rằm, ngày tết, thời điểm đó rất ham dự mấy lễ này. Nhưng thời gian gần đây có con nhỏ, rồi dịch bệnh phức tạp nên ít tham gia hơn.

Câu hỏi 15: Về tình hình tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm, cờ bạc..) xung quanh khu làm việc, khu dân cư nơi chị sinh sống ? (Gợi ý: tình hình ma túy, mại dâm ? Đối tượng thường vướng vào tệ nạn xã hội (Thanh niên công nhân, nữ công nhân có hay không)? Biểu hiện nào của đối tượng khiến chị biết họ đã vướng vào tệ nạn xã hội? Tác hại lớn nhất của vấn nạn này là gì? Theo chị, công nhân lao động cần làm gì để không rơi vào bẫy tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật ? Điều chị mong muốn nhất (đối với chính quyền, tổ chức công đoàn, doanh nghiệp, người dân, gia đình...) để kéo giảm tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật là gì?

Trả lời: Tôi thì không tận mắt chứng kiến nhưng qua báo, đài thì cũng được biết tình hình an ninh trật tự, tệ nạn xã hội khu vực khu công nghiệp và các khu nhà trọ thời gian gần đây phức tạp hơn. Tổ chức công đoàn cũng thường xuyên thông tin tuyên truyền, nhắc nhở, rồi nêu tác hại, hậu quả của chuyện này để công nhân cảnh

giác, nhất là vụ tín dụng đen, sau thời điểm dịch Covid-19 thì bùng phát ở khu công nghiệp, lợi dụng hoàn cảnh khó khăn của công nhân để lôi kéo, dụ dỗ, nghe thông tin này tôi sợ thiệt. Tôi cũng mong chính quyền quan tâm xử lý triệt để chứ không công nhân đã nghèo lại còn nghèo thêm, khổ thêm, lơ mơ lại tù tội không chừng.

Câu hỏi 16: Về việc vợ chồng có bất đồng quan điểm không? Nếu có thì bất đồng ở vấn đề gì ? (Gợi ý: trong quan hệ vợ chồng, giáo dục con cái, trong việc chăm sóc ông, bà, cha, mẹ, trong việc thu chia trong gia đình, trong giao tiếp ứng xử với cộng đồng, bạn bè, thân tộc, trong lựa chọn việc làm...). Nguyên nhân sâu xa của những bất đồng vừa nêu, theo chị là gì ? Việc giải quyết bất đồng được thực hiện như thế nào ? Trong bao lâu thì bất đồng quan điểm được giải quyết ? Trong trường hợp không giải quyết được thì chị sẽ, làm gì?

Trả lời: Nhất là lúc khó khăn, phải lo cơm áo gạo tiền, học hành của con cái, rồi quan hệ gia đình, xã hội tùm lùm nhưng rồi đâu cũng vào đấy, quan trọng là hiểu nhau, thông cảm cho nhau, chứ không lẽ cứ nự hoài, tại lúc thiếu thốn tiền bạc mà đủ thứ việc phải lo trong gia đình thì hay quạu quọ vậy thôi.

Theo chị, Người vợ qua con giận cũng hiểu chồng mình cần có những mối quan hệ giao tiếp bạn bè, những người đàn ông đi nhậu với nhau để chia sẻ, tâm sự nhiều điều trong cuộc sống, giải tỏa căng thẳng sau những giờ việc mà có khi khó chia sẻ với người phụ nữ của mình, “miễn là anh ấy đừng say xỉn quá thường xuyên, đi lại mất an toàn và phung phí nhiều tiền bạc vào chuyện rượu bia thì vẫn có thể chấp nhận và thông cảm được.

6.2. Biên bản phỏng vấn lãnh đạo, cán bộ văn hóa thông tin thể thao

6.2(a) Trích biên bản phỏng vấn : Ông L.T.H, lãnh đạo Sở Văn hóa – Thể thao – Du lịch Vĩnh Long:

...Phong trào xây dựng gia đình văn hóa phát triển chưa đều, một số địa phương, đơn vị chưa thực sự quan tâm chỉ đạo đôn đốc phong trào, thiếu kiểm tra đôn đốc, việc chỉ đạo sơ tổng kết rút kinh nghiệm, khen thưởng, biểu dương và nhân rộng các mô hình hay, điển hình gia đình tiêu biểu chưa kịp thời; nhiều hộ gia đình đã được công nhận các năm trước nhưng không giữ được danh hiệu do có thành viên vi phạm pháp luật về phòng, chống bạo lực gia đình, về bảo đảm trật tự an toàn giao thông và các tệ nạn xã hội khác.

...Qua phối hợp khảo sát công tác xây dựng gia đình nói chung trên địa bàn tỉnh cho thấy trong giai đoạn hiện nay dưới sự quan tâm lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền, gia đình nữ công nhân các khu công nghiệp luôn phấn đấu thực hiện tốt các tiêu chí xây dựng danh hiệu “Gia đình văn hoá”, luôn gương mẫu chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tích cực tham gia các phong trào thi đua của địa phương, vợ chồng bình đẳng yêu thương giúp đỡ nhau cùng tiến bộ và chủ động xoá đói, giảm nghèo năng động làm giàu chính đáng... Vì vậy, đời sống vật chất, văn hoá, tinh thần của các thành viên trong gia đình không ngừng được nâng cao, tỷ lệ đăng ký và đạt danh hiệu “Gia đình văn hoá” trên địa bàn tỉnh ngày càng tăng, năm sau cao hơn năm trước.

6.2(b) Trích biên bản phỏng vấn : Bà P.T.T.T, lãnh đạo Trung tâm văn hóa - thông tin - thể thao huyện Long Hồ:

...Có thể nói, việc đầu tư xây dựng thiết chế văn hóa ở xã nông thôn mới và nông thôn mới nâng cao là một chủ trương đúng đắn, một địa điểm sinh hoạt, vui chơi giải trí rất được người dân, nhất là ở các xã nông thôn đồng tình, khen ngợi, xóa dần khoảng cách giữa thành thị và nông thôn. Tính đến hết năm 2022, toàn huyện đã xây dựng được 10 Trung tâm Văn hóa và Học tập cộng đồng xã; 9 Nhà văn hóa - Khu thể thao liên ấp đạt chuẩn. Các thiết chế văn hóa, thể thao từ huyện đến cơ sở được xây dựng theo quy định của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, được Ủy ban nhân dân tỉnh, UBND huyện hỗ trợ trang thiết bị hoạt động cơ bản đã đảm bảo thực hiện nhiệm vụ được giao, với các phòng chức năng như hội trường đa năng: có bàn ghế, phong màn, sân khấu, âm thanh, ánh sáng, phòng hành chính – truyền thanh, phòng sinh hoạt câu lạc bộ, phòng đọc sách, phòng văn nghệ - thể thao..., đáp ứng cơ bản cho việc tổ chức các cuộc họp với quy mô lớn, các lớp tập huấn, các hội thi, hội diễn, diễn tập quân sự và nhu cầu sinh hoạt tinh thần ngày càng cao của cư dân...Địa điểm xây dựng các cụm văn hóa thể thao ấp thường ở nơi dân cư thưa thớt (vì đây là những nơi địa phương có đất công) nên việc có tổ chức các hoạt động thì rất ít người đến xem và cổ vũ chủ yếu là Ban nhân dân ấp, thiếu lực lượng cộng tác viên và nội dung tổ chức còn đơn điệu, không phong phú loại hình; cán bộ công chức văn hóa thông tin trực tiếp quản lý ở xã thì thường xuyên thay đổi, cán bộ mới nhận nhiệm vụ thì ít kinh nghiệm, nhiều trang thiết bị, cơ sở vật chất của các thiết chế văn hóa cơ sở chưa được khai thác hết công

năng; kinh phí đầu tư cho việc tổ chức các hoạt động ở cơ sở còn khiêm tốn, làm ảnh hưởng chất lượng, hiệu quả hoạt động.

6.2(c) Trích biên bản phỏng vấn: Chị T.T.L, phụ trách quản lý Bưu điện văn hóa :

...Số lượng nữ công nhân đến điểm Bưu điện Văn hóa xã chiếm tỷ lệ nhỏ trong số người dân đến giao dịch ở đây và nữ công nhân đến với nhiều mục đích khác nhau, nhưng chủ yếu nhất vẫn là đến để nhận, gửi bưu phẩm thư từ, giao dịch liên hệ lắp đặt thanh toán các khoản phí cho các phương tiện thông tin truyền thông, thông tin liên lạc, rất ít nữ công nhân đến với mục đích mua, đọc báo, tạp chí mà bạn đọc chủ yếu là các cụ hưu trí, các cụ cao tuổi.

6.3. BIÊN BẢN PHỎNG VẤN SÂU CHỦ NHÀ TRỢ

6.3(a) Trích biên bản phỏng vấn: Anh L.Q.T, 35 tuổi, chủ nhà trọ tại Khu công nghiệp Hòa Phú:

...Những gia đình nữ công nhân tại nhà trọ của anh rất quan tâm đến việc giáo dục con của mình, các cháu trong nhà trọ rất ngoan khi gặp anh và các cô chú khác đều biết chào hỏi, ngoài ra các cháu học năm nào cũng có giấy khen của nhà trường.

6.3(b) Trích biên bản phỏng vấn: Ông N.V.P, 50 tuổi, chủ nhà trọ tại khu vực Phước Yên, gần Khu công nghiệp Hòa Phú:

...Gia đình nữ công sống tại nhà trọ rất quan tâm và học hỏi cách giáo dục con mình, các em thường tìm các trường, thầy/cô dạy giỏi để gửi con mình theo học. Các gia đình đều quan tâm đến việc dạy đạo đức cho con mình, chủ yếu phải biết lễ phép với người lớn.

... Nữ công nhân rất hiếu thuận với cha mẹ ruột cũng như cha mẹ chồng vì qua quan sát tui thấy nữ công nhân vẫn thường thăm hỏi cũng như gửi quà cho cha mẹ ở quê. Gia đình của nữ công nhân thường xuyên về quê thăm cha mẹ, có gia đình còn đưa cho mẹ mình lên sống chung cho tiện bề chăm sóc, những lúc cha mẹ bị đau ốm thì các nữ công nhân vẫn sẵn sàng về chăm sóc, phụng dưỡng....

6.3(c) Biên bản phỏng vấn toàn văn: Ông N.T.T, 47 tuổi, Chủ nhà trọ ở Khu công nghiệp Bình Minh.

Câu hỏi 1: Về tình hình tình hình lao động, việc làm, quan hệ xã hội, giao lưu văn hóa,... của lực lượng công nhân lao động trên địa bàn khu công nghiệp ?

Trả lời: Theo tôi được biết, hiện nay so với cường độ lao động cùng với sự tăng nhanh của giá cả thị trường thì mức thu nhập và điều kiện sinh hoạt của công nhân lao động còn nhiều khó khăn; tiền lương hàng tháng chủ yếu đủ chi tiêu cho nhu cầu thiết yếu như lương thực, thực phẩm, tiền thuê nhà trọ, các sinh hoạt thiết yếu của gia đình..., trong khi đó đa số làm việc thường xuyên phải tăng ca, nên không có thời gian để thư giãn, giải trí, nghỉ ngơi, học tập, giao lưu.

Câu hỏi 2: Về đặc điểm gia đình nữ công nhân thuê trọ tại khu trọ của anh/chị là gì ? (gợi ý: gia đình ít thành viên, gia đình nhiều thành viên, gia đình 1-2 thế hệ, gia đình 3 thế hệ, gia đình khuyết, gia đình phụ nữ đơn thân...)

Trả lời: Đa số công nhân thuê trọ tại khu trọ của tôi là gia đình nhỏ, ít thành viên, cả vợ chồng đều là công nhân và cũng có một số công nhân trẻ, chưa lập gia đình.

Câu hỏi 3: Về Cuộc sống hôn nhân của gia đình nữ công nhân tại khu trọ? (gợi ý: *đảm ấm, hạnh phúc, hay tranh cãi, mâu thuẫn...*) (nếu hay tranh cãi thì anh có tìm hiểu xem nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tranh cãi là gì không và hệ quả của nó mà anh/chị thường thấy là gì?)

Trả lời: Đa số gia đình trẻ thường tranh thủ thời gian xin tăng ca để kiếm thêm thu nhập, tích lũy, có những cặp vợ chồng làm trái ca với nhau nên không tan ca cùng lúc, thời gian ăn, nghỉ nhiều khi còn không đủ để tái tạo sức lao động, mệt đến mức không đủ sức cãi nhau. Nhưng thỉnh thoảng trong khu trọ tôi thấy vẫn xảy ra tranh cãi nhau liên quan đến những khó khăn về cơm, áo, gạo, tiền, bất đồng trong cách chăm sóc con cái trong gia đình. Cũng có trường hợp mâu thuẫn dẫn đến đường ai nấy đi.

Từ khi lập nhà trọ đến nay chỉ có một trường hợp mâu thuẫn trong gia đình nữ công nhân làm cho đổ vỡ gia đình, nguyên nhân là do có người thứ ba. Bên cạnh đó, còn các mâu thuẫn khác như việc như người chồng thường xuyên rượu chè, ghen tuông... Sau đó vợ chồng tự hòa giải, hòa thuận trở lại sau một thời gian ngắn”.

Câu hỏi 4: Về việc chấp hành các quy định của khu trọ, các quy định của pháp luật?

Trả lời: Gia đình nữ công nhân trong khu trọ thực hiện tốt các quy định pháp luật, quy định của nhà trọ.

Câu hỏi 5: Về tình hình an ninh trật tự, tệ nạn xã hội (trộm cắp, tín dụng đen, ma túy, mai dâm...) khu vực xung quanh nhà trọ và trên địa bàn khu công nghiệp ? Công nhân thuê trọ tại đây có vướng tệ nạn xã hội không ? Tỷ lệ ? Theo Anh/chị cần có những biện pháp gì để giúp công nhân lao động không rơi vào cạm bẫy tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật ?

Trả lời: Biện pháp của khu trọ: Trong những năm gần đây, tình hình trật tự xã hội trên địa bàn khu công nghiệp diễn biến khá phức tạp, nhất là nạn trộm cắp tài sản, tín dụng đen rình rập công nhân lao động, giờ khác trước, tài sản lơ là xíu thì không cánh mà bay. Sau dịch Covid-19, tín dụng đen hoạt động càng táo bạo hơn, nhằm vào đối tượng công nhân đang khó khăn về tiền bạc, nếu họ mất cảnh giác là bị dính bẫy liền. Tôi nghĩ bây giờ chính quyền phải quan tâm nhiều hơn và làm tốt công tác tuyên

truyền nhắc nhở người dân nâng cao ý thức cảnh giác trước những tiêu cực của xã hội, còn người dân phải tự mình giữ lấy mình, gia đình là trước hết, chứ nhà nước cũng không lo xuể đâu.

Khu trọ của tôi thì rất quan tâm việc phòng chống tệ nạn xã hội, đảm bảo an ninh trật tự, khu trọ có cửa rào, camera an ninh, có người trực nhưng bọn trộm giờ nó tinh vi lắm, nên tôi cũng lo.

Câu hỏi 6: Về chất lượng cuộc sống của gia đình nữ công nhân tại khu trọ ? (gợi ý: thu nhập/chi tiêu; chăm sóc, giáo dục con cái; vui chơi giải trí; chăm sóc ông/bà, cha/mẹ,....)

Trả lời: Đời sống vật chất và tinh thần của các gia đình nữ công nhân thời gian gần đây có nâng lên, công nhân có chú trọng việc chăm sóc sức khoẻ cho mình, gia đình mình, rồi cũng siêng đưa vợ, chồng, con cái tham gia các hoạt động vui chơi giải trí, nhưng thấy các loại hình vui chơi ở khu công nghiệp cũng không nhiều, hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể thao cho nữ công nhân lao động ít lắm, lại rất dễ chán nên chưa thu hút lắm.

Câu hỏi 7: Về việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa gia đình nữ công nhân ? (gợi ý: đề xuất, kiến nghị với ai ? Nội dung cụ thể ?....)

Trả lời: Chủ doanh nghiệp, Công đoàn phải tổ chức nhiều hơn các hoạt động xây dựng đời sống văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao, rồi phổ biến, tuyên truyền chính pháp luật tổ chức giao lưu văn hoá, tổ chức cho công nhân đi thăm quan du lịch, xây dựng cơ sở khám bệnh để khám sức khoẻ thường xuyên cho công nhân, mở thêm nhà trẻ giữ con cho công nhân, tăng lương làm giờ làm, để nâng cao hơn nữa các điều kiện chăm lo đời sống vật chất và cải thiện đời sống tinh thần cho nữ công nhân, chứ tôi thấy mấy cô, mấy chị cực khổ quá, làm thì nhiều mà không có điều kiện vui chơi gì hết.

Câu hỏi 7: Về đánh giá tác động của dịch bệnh Covid-19 đến đời sống nữ gia đình công nhân thời gian qua ? (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí....). **Theo anh/chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?**

Trả lời: Nói chung trong và sau dịch Covid-19 thì đời sống công nhân khó khăn vô cùng, nữ công nhân thì đủ thứ chuyện để lo, phụ nữ mà chuyện trong chuyện

ngoài đều muốn chu toàn, trong khi nghỉ dịch thì thu nhập không có, vừa lo cơm áo gạo tiền, vừa lo bị bệnh tật, chết chóc. Máy gia đình nữ công nhân trọ trong khu tôi hầu như bị stress nghiêm trọng, kiểu như tự kỷ vậy, ăn không dám ăn, đi ra ngoài không được, việc làm gián đoạn rồi con cái phải học online. Số gia đình rời khu trọ cũng nhiều, kéo theo tôi cũng không có thu nhập luôn, khu trọ vắng tanh, thấy rầu lắm.

Sau khi hết dịch thì họ cũng chưa dám trở lại làm việc, số bỏ nghề cũng nhiều lắm, số trở lại làm thì thất lung buột bụng vì thu nhập giảm lắm, do không được tăng ca, vì nghe nói công ty làm ra sản phẩm thì vẫn chưa bán được gì đó, lao động cảm chừng, con cái thì cũng chưa dám đem theo vì đời sống khó khăn quá, gửi ở quê cho tiện học tập luôn, giờ đưa lên lại học bộ sách khác do mỗi trường chọn khác gì đó. Nói chung là khó trăm bề... nên cần có sự quan tâm giúp đỡ của chính quyền và cộng đồng cả về vật chất và tinh thần để họ có động lực lao động, có thu nhập nuôi sống gia đình và cũng giảm bớt gánh nặng cho xã hội.

6.3(d) Trích biên bản phỏng vấn: Bà N.T.S, 40 tuổi, chủ một khu nhà trọ tại khu công nghiệp Bình Minh:

Vấn đề an ninh trật tự và tuyên truyền pháp luật: ...Các chú Công an thường xuyên đến tuyên truyền cho các chủ nhà trọ và công nhân về phương thức, thủ đoạn của từng loại tội phạm để chủ động phòng ngừa, kịp thời phát hiện, tố giác; phổ biến cho công nhân thuê trọ về những quy định bảo đảm an ninh trật tự, chấp hành nội quy, giờ giấc, khu vực để xe, bảo quản tài sản, ngoài ra gia đình tôi cũng chủ động đầu tư lắp đặt hệ thống camera an ninh, ghi chép đầy đủ thông tin khách trọ, để đảm bảo an toàn, an ninh khu vực nhà trọ, người lao động yên tâm làm việc và thuê trọ tại đây.

6.3(e) Trích biên bản phỏng vấn: Bà T.T.N, chủ nhà trọ ở khu công nghiệp Hòa Phú:

...Từ sau đại dịch đến nay, khu trọ trở nên vắng vẻ, im ắng so với trước do thiếu đi nhiều tiếng cười đùa, sinh hoạt thường ngày của trẻ em là con của công nhân, nhiều gia đình công nhân tan ca, tăng ca về đến phòng đóng cửa nghỉ ngơi, dưỡng sức là chủ yếu, họ không giao lưu tiếp xúc bên ngoài do và nhận thức dịch bệnh vẫn còn tiềm ẩn phức tạp những đứa trẻ sau dịch Covid-19 đã gửi về quê cho ông bà, người thân chăm sóc.

...Tình hình thu nhập, đời sống của gia đình sau đại dịch gặp phải muôn vàn khó khăn, thời gian tăng ca giảm nhiều, trong khi giá cả ngày càng leo thang, thu

không đủ chi, vợ chồng tôi muốn đi làm thêm ngoài giờ để có chút tiền chi tiêu, lo cho con cái học hành, vui chơi, giải trí nhưng tôi về mệt là không có sức

6.4. BIÊN BẢN PHÒNG VẤN SÂU CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TỈNH

Họ và tên: Bà N.T.K.H, Cán bộ Liên đoàn Lao động tỉnh, thời gian làm công tác công đoàn: 35 năm.

Câu hỏi 1: Chị vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về tình hình công nhân, nữ công nhân trên địa bàn tỉnh? (gợi ý: tỷ lệ nữ công nhân/tỷ lệ công nhân nói chung, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh...?)

Trả lời: Toàn tỉnh có 59.282 nữ /93.342 CNVCLĐ (số liệu tính đến hết năm 2022). Tỷ lệ nữ CNLĐ khá đông chiếm 63,51 % trên tổng số CNVCLĐ trong tỉnh.

Công nhân lao động nữ có tinh cần cù, siêng năng và sáng tạo trong lao động sản xuất, chủ yếu tập trung ở các ngành may mặc, giày da, chế biến thủy hải sản, công việc đối với ngành có đông lao động nữ làm việc cũng khá vất vả, nhưng nhờ tính chịu thương, chịu khó và thu nhập cao hơn so với ở nhà làm ruộng, làm vườn, nên hầu hết nữ trong độ tuổi lao động hiện nay đa số xin vào các công ty doanh nghiệp để làm việc góp phần tăng thu nhập, ổn định cuộc sống gia đình.

Ý thức trong lao động sản xuất: không riêng gì nữ, do phong tục tập quán lâu đời, do xuất thân từ giai cấp nông dân nên khi mới vào doanh nghiệp đa số lao động nữ chưa quen với môi trường lao động, ý thức trong lao động sản xuất chưa cao nhưng qua sự tuyên truyền giáo dục của Công đoàn các cấp, qua việc phát động thi đua lao động sản xuất của công đoàn phối hợp với doanh nghiệp đã phát động đưa ra tiêu chí thi đua và có khen thưởng kịp thời bằng những sản phẩm thiết thực cho cuộc sống như xe máy, máy lạnh, tủ lạnh, quạt điện, máy giặt, ti vi ...nên đã tạo khí thế thi đua trong doanh nghiệp và từ đó dần dần họ đã quen với môi trường lao động nên có ý thức tác phong công nghiệp, chấp hành tốt nội quy, quy chế doanh nghiệp, có ý thức trong lao động sản xuất như tiết kiệm nguyên nhiên, vật liệu, chấp hành nghiêm giờ giấc lao động, sản phẩm tạo ra có chất lượng hơn so với trước đây, có nhiều sáng kiến kinh nghiệm trong lao động sản xuất

Tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân: Rất biết ơn Đảng, Nhà nước, doanh nghiệp đã cho họ có cuộc sống khá hơn so với trước đây, con cái họ được đến trường học hành tốt hơn trước, tổ chức công đoàn chăm lo hỗ trợ một số trường

hợp khó khăn về nhà ở, hỗ trợ khi bị bệnh hiểm nghèo, thiên tai, hỏa hoạn, thăm hỏi các dịp lễ tết nên đa số CNLĐ rất vui và hăng say làm việc, lao động sản xuất. CNLĐ có tham gia BHXH, BHYT, BHTN nên khi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động... đã có chế độ nên đỡ gánh nặng hơn nhưng 01 số doanh nghiệp chủ sử dụng lao động còn lợi dụng nguồn tiền này chỉ cho việc khác, không trích nộp tiền cho cơ quan BHXH, nợ đọng lâu BHXH, BHYT, BHTN nên quyền lợi Công nhân ở một số doanh nghiệp trong tỉnh còn bị thiệt thòi như : không chốt được sổ BHXH khi đi tìm việc làm mới, không đóng BHYT nên khi mắc bệnh phải chi trả viện phí 100%, khi doanh nghiệp cho nghỉ việc không được nhận BHTN.... hiện nay độ tuổi nghỉ hưu là còn cao nên không phù với lao động nữ ở các ngành sư phạm mầm non (các Cô phải đi sớm, về trễ, cường độ áp lực công việc khi trẻ biếng ăn, quấy khóc...). các doanh nghiệp có công việc khá nặng nhọc như các ngành may mặc, giày da, (những khâu cắt, may rất áp lực và căng thẳng ảnh hưởng đến hệ thần kinh...). ngành chế biến thủy hải sản (công việc phải tiếp xúc với nước lạnh, phải đứng làm việc,) vì vậy tâm tư, nguyện vọng của công nhân lao động là đối với những ngành đặc thù như trên thì cho nghỉ hưu ở độ tuổi 50 đến 55 tuổi là phù hợp, xử lý nghiêm các chủ doanh nghiệp trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho CNLĐ...

Đóng góp của nữ CNLĐ cho xã hội: Nữ chiếm tỷ lệ rất đông 63,51 % trên tổng số CNVCLĐ nên việc làm và tạo ra sản phẩm của họ cũng cao tương ứng bởi vì hầu hết những nơi nữ CNLĐ tham gia đông đều làm ra những mặt hàng xuất khẩu đem lại giá trị cao đóng góp cho doanh nghiệp nói riêng cho sự phát triển của tỉnh nói chung.

Đóng góp của nữ CNLĐ cho gia đình: thu nhập của nữ CNLĐ góp phần xây dựng gia đình hạnh phúc, nuôi dạy con cái thành tài là những người chủ tương lai đất nước sau này, khi chị em đi làm qua tuyên truyền giáo dục của tổ chức công đoàn Chị em cũng mở mang được kiến thức nuôi dạy con, kiến thức làm vợ, làm mẹ thông qua các buổi tuyên truyền “Diễn đàn gia đình và trẻ em, thông qua các buổi tuyên truyền 8/3, 20/10, tuyên truyền về phòng chống ma túy, phòng chống tác hại của rượu bia...từ đó xây dựng gia đình êm ấm hơn, hòa thuận, hạnh phúc, góp phần cho ổn định an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.v.v...

Câu hỏi 2: Theo chị thì đời sống công nhân, nhất là nữ công nhân trong thời gian gần đây có phát triển tốt hơn so trước đây không ? (gợi ý: thu nhập/kiến thức, kỹ năng lao động...)

Trả lời: Theo tôi thì có tốt hơn vì mặc dù tình hình dịch bệnh Covid 19 cũng có phần nào ảnh hưởng, do không có đơn hàng nên phải cắt giảm một số ít lao động ở một vài doanh nghiệp, nhưng Chính phủ cũng đã kịp thời điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng nên thu nhập của đa số công nhân hiện nay có cao hơn so thu nhập trước đây

Kiến thức, kỹ năng lao động... cũng tăng lên bởi vì qua lao động sản xuất công nhân lao động được tập huấn, hướng dẫn ...để đảm bảo chất lượng công việc được giao, tích lũy kinh nghiệm trong lao động sản xuất, CNLD được bồi dưỡng nghiệp vụ và qua LDSX sẽ tích lũy được các kỹ năng cần thiết để phục vụ cho việc làm cũng như cuộc sống.

Câu hỏi 3: Chị cho biết suy nghĩ của mình về sự gắn kết giữa tổ chức Công đoàn, cán bộ Công đoàn với Chủ doanh nghiệp trong chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng ? (gợi ý: vấn đề lương, thưởng, tăng ca, bữa ăn giữa giờ, khám sức khỏe định kỳ; tuyên truyền, phổ biến kiến thức về pháp luật: ...)

Trả lời: Tổ chức công đoàn với chức năng nhiệm vụ của mình là chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho công nhân lao động đây là chức năng nhiệm vụ khai sinh ra tổ chức công đoàn vì vậy việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng là nhiệm vụ xuyên suốt, liên tục và lâu dài của tổ chức công đoàn, chính vì thế mà công đoàn phải tham gia, đồng hành với người sử dụng lao động để thực hiện các công việc này, bởi vì chăm lo cho CNLD về vật chất để họ có sức khỏe cống hiến lâu dài cho doanh nghiệp, vì “Vật chất quyết định ý thức” nên để CNLD toàn tâm toàn ý xây dựng, đóng góp cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp mới ổn định và phát triển từ đó công nhân có việc làm, có thu nhập cải thiện cuộc sống ngày càng tốt đẹp hơn, nhưng nếu chăm lo về vật chất không thì không đủ, bởi vì tinh thần thoải mái mới có thể hăng say làm việc, nếu CNLD ở môi trường thu nhập tương đối cao nhưng tinh thần họ không thoải mái (bị nhục mạ, xúc phạm, chà đạp) thì họ sẽ bỏ môi trường làm việc đó để đi đến môi trường làm việc khác thu nhập tuy có thấp hơn song thoải mái về tinh thần vì vậy chăm lo về vật chất

và tinh thần phải luôn tiến hành song song không được xem nhẹ mặt này, xem nặng mặt kia, chính vì thế tổ chức công đoàn phải là sợi dây chuyển nối liền giữa CNLĐ và chủ doanh nghiệp, nếu doanh nghiệp không có CNLĐ thì doanh nghiệp không thể tồn tại, nếu CNLĐ không tìm được nơi làm việc tốt thì không có việc làm, không có thu nhập dẫn tới nghèo đói, nên từ đó tổ chức công đoàn muốn chăm lo tốt cho CNLĐ thì công đoàn phải cử ra đại diện của mình chọn người có trình độ, năng lực, hiểu biết để thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) có nhiều điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật như: tiền lương, thưởng, bữa ăn ca., khám sức khỏe định kỳ, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, thăm hỏi ..v.v... qua thương lượng và ký kết TULĐTT chủ doanh nghiệp cũng hiểu công nhân muốn gì? cần gì? để đáp ứng nhu cầu của CNLĐ trong khả năng cho phép của doanh nghiệp, đồng thời công đoàn cũng vận động CNLĐ hăng say làm việc thông qua tổ chức các phong trào thi đua “Lao động giỏi, lao động sáng tạo” “Giỏi việc Cty, đảm việc nhà”...tại doanh nghiệp, vận động CNLĐ chia sẻ khi doanh nghiệp không may gặp phải khó khăn từ đó thông hiểu lẫn nhau nhằm thúc đẩy doanh nghiệp phát triển từ đó có sự gắn kết giữa công đoàn với chủ doanh nghiệp và với CNLĐ, thiết lập nên mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ và phát triển trong doanh nghiệp.

Để công nhân thông hiểu để tự bảo vệ mình, chấp hành nghiêm chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước thì công đoàn cơ sở cũng cần phải tuyên truyền các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước cho CNLĐ, tham gia xây dựng nội quy doanh nghiệp, quy chế về lương, thưởng và giám sát việc thực hiện, công đoàn tham gia với chủ sử dụng lao động tổ chức cho CNLĐ đi tham quan, nghỉ mát, tổ chức các hội diễn văn nghệ, hội thao trong CNLĐ để CNLĐ có sân chơi bổ ích và thoải mái về tinh thần sau những giờ lao động mệt mỏi...

Câu hỏi 4: Chị vui lòng đánh giá về công năng, chất lượng của các thiết chế văn hóa – thể thao khu công nghiệp ? Cần những giải pháp gì để nâng cao hiệu quả các thiết chế đã được đầu tư ?

Trả lời: Hiện tại các thiết chế văn hóa – thể thao trong khu công nghiệp chưa nhiều, nhưng cũng chưa sử dụng hết công năng của nó, bởi vì con người là yếu tố quyết định sự thành công hay thất bại trong tất cả các công việc nhưng do cơ chế quản lý nên không phát huy hết tác dụng

Cần những giải pháp gì để nâng cao hiệu quả các thiết chế đã được đầu tư : đòi mới cơ chế quản lý giao quyền chủ động cho họ tự quyết định và tự chịu trách nhiệm về biên chế, về cơ sở vật chất, về trang thiết bị nhưng phải chọn được những người có đức, có tài, trẻ, có tâm huyết, có trách nhiệm thì hiệu quả đầu tư sẽ được phát huy tối đa

Câu hỏi 5: Mức độ tham gia của công nhân lao động (nữ công nhân) vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao do Công đoàn trong thời gian gần đây, nhất là trong giai đoạn trước và sau dịch Covid-19 ? Đề xuất giải pháp thu hút công nhân lao động (nữ công nhân) tham gia phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao ?

Trả lời: Mức độ tham gia của công nhân lao động (nữ công nhân) vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao do Công đoàn trong thời gian gần đây : khi công đoàn tổ chức các hoạt động văn nghệ, thể dục thể thao thì số lượng CNLĐ nữ tham gia cũng khá đông , cụ thể như tổ chức Hội thao CNLĐ năm 2022 do Liên đoàn Lao động tỉnh tổ chức có 48,5% số CNLĐ nữ tham gia/Tổng số CNLĐ tham gia hội thao, và tổ chức các trò chơi dân gian, tham gia hát karaoke trong Chợ tết công đoàn 2023 có đến 59% nữ CNLĐ tham gia các trò chơi dân gian, tham gia hát karaoke /Tổng số CNLĐ tham gia trò chơi dân gian, tham gia hát karaoke tại chợ tết công đoàn.

Đề xuất giải pháp thu hút công nhân lao động (nữ công nhân) tham gia phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao:

- Tổ chức các môn thể thao, văn nghệ, khiêu vũ, trò chơi ... phù hợp với giới nữ
- Khi tổ chức có công văn gửi doanh nghiệp tạo điều kiện cho CNLĐ tham gia, ưu tiên cho nữ tham gia

Câu hỏi 6: Chị có thể cho vài đánh giá về những tác động của dịch bệnh Covid-19 đến đời sống nữ gia đình công nhân thời gian qua ? (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí...). Theo chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Trả lời: Dịch bệnh Covid-19 thời gian qua đã cướp đi sinh mạng và ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe, thu nhập, việc làm và đời sống của một số CNLĐ nói chung và nữ CNLĐ nói riêng, cụ thể CNLĐ nữ do dịch bệnh nên phải nghỉ tạm hoãn hợp

động lao động, nghỉ do doanh nghiệp giải thể, nghỉ giãn cách dẫn đến giảm thu nhập, thậm chí 01 số ít nữ CNLĐ bị mất việc làm, chi tiêu lại phát sinh tăng do phải mua thuốc điều trị dịch bệnh, ở nhà nên nhu cầu ăn uống cũng tăng hơn, nhưng được sự hỗ trợ của Nhà nước nên một số trường hợp nữ CNLĐ khi mất việc làm hoặc gia đình có người mất do dịch bệnh Covid-19 đã được sự hỗ trợ kịp thời từ ngân sách Nhà nước, song song đó với sự nỗ lực triển khai chương trình phục hồi và phát triển kinh tế-xã hội theo tinh thần của Nghị quyết 11/NQ-CP của Chính phủ cùng với các chính sách nói lỏng giãn cách xã hội và hoàn thành tiêm vắc xin đã tạo điều kiện cho thị trường lao động dần đạt được mức tăng trưởng của thời kỳ trước khi chưa xuất hiện đại dịch. Hiện nay Lao động có việc làm đã tăng trở lại ở khối doanh nghiệp, thu nhập, việc làm, đời sống của gia đình nữ CNLĐ đã được phục hồi và có nhiều khởi sắc

Nhu cầu hưởng thụ về văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao cũng tăng lên sau đại dịch Covid-19

Do dịch bệnh kéo dài và để lại hậu quả về sức khỏe, việc làm, đời sống của 1 số CNLĐ....số lượng di cư trong thời kỳ dịch bệnh Covid-19 tương đối lớn nhất là đối với chị em phụ nữ đang làm việc ở các thành phố nay trở lại quê nhà, vì vậy Để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp sau :

Một là, tiếp tục xây dựng, đổi mới chính sách dành cho CNLĐ Cần ưu tiên tập trung chính sách đào tạo, nâng cao tay nghề cho CNLĐ (nhất là CNLĐ nữ) bị mất việc làm để tìm kiếm việc làm mới. Chính sách hỗ trợ tạo việc làm từ Quỹ quốc gia về việc làm, hỗ trợ phát triển dịch vụ việc làm cho CNLĐ bị mất việc có nhu cầu tìm kiếm việc làm; Các chính sách an sinh xã hội: bảo hiểm xã hội tự nguyện; an toàn, vệ sinh lao động; chính sách về nhà ở cho người lao động...

Hai là, tạo cơ hội việc làm, bảo đảm thu nhập tối thiểu và giảm nghèo bền vững cho CNLĐ bị mất việc làm: có chính sách hỗ trợ học nghề thuộc danh mục nghề khuyến khích đào tạo của địa phương dành cho CNLĐ bị mất việc làm sau đại dịch; thông tin các nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn của tỉnh nhằm đáp ứng, thu hút, phát triển nguồn lao động tại chỗ một cách lâu dài.

Ba là, cần tuyên truyền về các chính sách BHXH, BHYT, BHTN để CNLĐ nắm vững, tham gia , đồng thời tuyên truyền để CNLĐ biết cách chăm sóc và bảo vệ sức khỏe của mình, chủ động tìm kiếm các dịch vụ y tế công ích tại địa phương để

thăm khám và điều trị hậu Covid-19. *Phát huy sức mạnh đại đoàn kết, đặc biệt tinh thần tương thân tương ái lá lành đùm lá rách của dân tộc Việt Nam trong CNLD nói riêng và quần chúng nhân dân nói chung, thực hiện tốt công tác an sinh xã hội và bảo đảm CNLD được tiếp cận các chính sách an sinh xã hội toàn diện, đầy đủ và bền vững*

Bốn là, Đẩy mạnh triển khai, phát triển các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, từng bước nâng cao đời sống vật chất, văn hóa tinh thần cho CNLD. Thường xuyên quan tâm, hỗ trợ CNLD có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt là khi họ gặp các rủi ro (thiên tai, dịch bệnh, mắc bệnh hiểm nghèo,...).

Câu hỏi 7: Chị đánh giá như thế nào về việc thực hiện chính sách an sinh xã hội, chăm lo đời sống của công nhân trong thời gian dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp ?

Trả lời: Bản thân tôi đánh giá rất cao tinh thần *phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc, tinh thần “Tương thân, tương ái, lá lành đùm lá rách”* của dân tộc Việt Nam *trong CNLD nói riêng và quần chúng nhân dân nói chung, để hỗ trợ CNLD gặp khó khăn do dịch bệnh Covid-19, thực hiện xuất sắc công tác an sinh xã hội, hỗ trợ kịp thời, bảo đảm CNLD được tiếp cận các chính sách an sinh xã hội trong thời gian dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, hỗ trợ nhau từng bó rau, từng ký gao, hỗ trợ bữa ăn cho CNLD thực hiện ba tại chỗ, hỗ trợ CNLD: phải nghỉ giãn cách, công nhân lao động bị cắt hợp đồng lao động, CNLD bị mất việc làm do dịch bệnh Covid-19, hỗ trợ phương tiện đưa đón CNLD đi làm việc, đưa đón bệnh nhân..v.v...thật là cảm động. Bên cạnh đó Đảng và nhà nước ta đã rất linh động, sáng tạo, kịp thời đề ra những chính sách mới phù hợp với nhu cầu và nguyện vọng của đông đảo CNLD và quần chúng nhân dân, đồng thời tranh thủ được sự hỗ trợ của 01 số nước trên thế giới ủng hộ rất lớn cho công tác phòng chống dịch, như vắc xin tiêm phòng Covi-19, trang thiết bị y tế... vì vậy dịch bệnh sớm được đẩy lùi, đây là bài học kinh nghiệm hết sức quý báu cho chúng ta sau phòng chống đại dịch*

Câu hỏi 8: Theo chị cần có những giải pháp gì để nâng cao đời sống văn hóa gia đình Việt Nam nói chung và gia đình nữ công nhân nói riêng ?

Trả lời:

Một là, đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục để các thành viên trong mỗi gia đình nhận thức sâu sắc nét đẹp văn hóa truyền thống của gia đình, văn hoá ứng xử trong gia

đình là tài sản tinh thần vô giá giúp cho mỗi con người có những suy nghĩ, hành động đúng đắn, hợp lý trong công việc, cũng như trong cuộc sống.

Hai là, Mỗi gia đình cần giáo dục con cái yêu lao động, chăm học hành, để xây dựng kiến thức cho bản thân đồng thời phải có tình yêu thương, đoàn kết, đùm bọc chia sẻ, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần giữa các thành viên trong gia đình. Sự no ấm về đời sống vật chất, lành mạnh và phong phú về đời sống văn hóa tinh thần là những tiền đề vững chắc bảo đảm cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, đạo đức... của các thành viên gia đình. Vì vậy, cần có những chính sách đẩy mạnh phát triển sản xuất, xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc. Thực hiện tốt các chính sách ưu tiên phát triển kinh tế gia đình, trong đó ưu tiên các gia đình đồng bào dân tộc ít người, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Cần có chính sách khuyến khích phát triển kinh tế hộ gia đình, đưa tiến bộ khoa học, công nghệ vào sản xuất; ..., tạo cơ hội việc làm ưu tiên cho lao động nữ, nâng cao chất lượng nguồn lao động cho gia đình.

Ba là, đẩy mạnh xây dựng gia đình văn hóa trên cơ sở kế thừa, phát huy những giá trị văn hóa truyền thống tốt đẹp, tiếp cận, chọn lọc những giá trị tiến bộ, hiện đại, những giá trị đạo đức, chuẩn mực trong xây dựng gia đình cho phù hợp với thực tiễn cuộc sống. Tuy nhiên, cũng cần khắc phục, loại bỏ tính gia trưởng, bất bình đẳng về giới, những nghi lễ rườm rà tốn kém trong ma chay, cưới hỏi; xây dựng gia đình một vợ một chồng theo quy định; xây dựng bầu không khí gia đình dân chủ, bình đẳng, hoà thuận, yêu thương; Cần tập trung xây dựng gia đình Việt Nam no ấm, hạnh phúc, tiến bộ, văn minh, là tổ ấm của mỗi người, là tế bào lành mạnh của xã hội, phải coi đầu tư cho gia đình là đầu tư cho phát triển bền vững đất nước.

Bốn là, Phát huy truyền thống tốt đẹp của gia đình, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở xã, phường, đẩy lùi các tệ nạn xã hội. Thường xuyên nêu gương và khen thưởng cho những gia đình mẫu mực, đồng thời phải lên án, phê phán nặng những gia đình ngược đãi con cái hoặc con cái bất hiếu, hành hạ cha mẹ...

Câu hỏi 9: Công tác phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với Chủ doanh nghiệp và chính quyền địa phương trong thời gian gần đây như thế nào ? (Gợi ý: thuận lợi/khó khăn, nguyên nhân, mong muốn gì trong tương lai...)

Trả lời: Công tác phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với Chủ doanh nghiệp và chính quyền địa phương trong thời gian gần đây có nhiều đổi mới: chính quyền địa phương đã quan tâm hơn đến doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp

trong sản xuất, kinh doanh, chia sẻ với doanh nghiệp khi doanh nghiệp gặp khó khăn, thiên tai, dịch bệnh... Công tác phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với Chủ doanh nghiệp và chính quyền địa phương có khăng khít hơn, cụ thể trong thời gian dịch bệnh bùng phát doanh nghiệp gặp khó khăn, chính quyền địa phương đã phối hợp chặt chẽ với công đoàn đi thăm hỏi, kiểm tra tình hình dịch bệnh, có chính sách hỗ trợ vốn cho doanh nghiệp để trả lương cho CNLĐ, thăm hỏi hỗ trợ cho CNLĐ gặp khó khăn do ảnh hưởng bởi dịch bệnh...

Mong muốn chính quyền địa phương cần quan tâm quản lý chặt chẽ địa bàn mình phụ trách, vì vừa qua có một số người sử dụng lao động đến địa phương thuê máy móc, nhà xưởng tại địa phương, thu nhận CNLĐ vào làm việc, sau một thời gian nhất định sau đó không trả lương cho người lao động, không đóng BHXH, BHYT, BHTN cho CNLĐ, sau đó chủ doanh nghiệp bỏ trốn, gây khó khăn cho việc giải quyết hậu quả, nên chính quyền địa phương cần phát hiện và xử lý sớm

Câu hỏi 10: *Chị có đề xuất gì đối với việc hoàn thiện cơ chế, chính sách về xây dựng gia đình văn hóa Việt Nam nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng (gợi ý: đối với Cấp ủy Đảng, đối với chính quyền, đối với tổ chức Công Đoàn, đối với bản thân người công nhân – nữ công nhân...)*

Trả lời: Để hoàn thiện cơ chế, chính sách về xây dựng gia đình văn hóa Việt Nam nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng giải pháp sau:

Một là, cần hoàn thiện chính sách văn hóa, phát triển con người là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của cả hệ thống chính trị. Văn hoá là nền tảng tinh thần vững chắc của xã hội, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. hoàn thiện việc xây dựng giá trị chuẩn mực của con người Việt Nam thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Tập trung xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện. Tăng cường giáo dục thẩm mỹ, gắn giáo dục thể chất với giáo dục tri thức, đạo đức, kỹ năng xã hội cho các tầng lớp nhân dân, đặc biệt là thanh thiếu niên và nhi đồng. Đề cao vai trò, trách nhiệm và các giá trị văn hoá tốt đẹp của gia đình trong việc nuôi dưỡng, giáo dục thế hệ trẻ, cùng với nhà trường giáo dục, hình thành nhân cách, đạo đức và kỹ năng ứng xử xã hội cho học sinh, sinh viên. Xây dựng ý thức bảo vệ môi trường, gìn giữ, ứng xử đúng đắn với môi trường vì mục tiêu phát triển bền vững đất nước.

Hai là, hoàn thiện chính sách văn hóa cần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của Nhà nước về xây dựng và phát triển văn hoá, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước. rà soát, hoàn thiện các văn bản pháp luật, quản lý hiện hành có liên quan; sửa đổi, bổ sung những nội dung không còn phù hợp. Tăng cường các nguồn lực cho phát triển văn hoá, tương xứng với tăng trưởng kinh tế. Tăng cường công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, những người làm công tác văn hoá, nghệ thuật. Huy động nguồn lực của mọi tầng lớp xã hội đầu tư và tổ chức đời sống văn hoá,

Ba là, tiếp tục nâng cao chất lượng, hiệu quả các hoạt động văn hoá với các hoạt động phát triển kinh tế, du lịch bền vững ở các địa phương, góp phần quảng bá hình ảnh đất nước và con người Việt Nam, tiếp thu tinh hoa văn hoá nhân loại và truyền bá văn hoá Việt Nam ra thế giới.

Câu hỏi 11: Những vấn đề khác mà chị quan tâm liên quan đến việc xây dựng “Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”?

Trả lời: Xây dựng đội ngũ CNLĐ có đời sống văn hóa phong phú, có sức khỏe tốt, có kỹ năng nghề nghiệp, có tác phong công nghiệp, lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Tạo cơ chế, chính sách và cơ sở vật chất để CNLĐ có điều kiện thụ hưởng các sản phẩm văn hóa, nghệ thuật, là cơ sở để tái tạo sức lao động, nâng cao năng suất trong lao động, sản xuất. Nên Công đoàn cũng đã và đang thực hiện

Một là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật, xây dựng đời sống văn hóa cho CNLĐ trong các khu công nghiệp, trong các doanh nghiệp

Hai là, tăng cường phát triển phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao trong công nhân lao động.

Ba là, nâng cao hiệu quả công tác phối hợp với chính quyền, doanh nghiệp, khai thác các nguồn lực xã hội.

Bốn là, tham gia với Đảng, Nhà nước quan tâm đầu tư xây dựng các thiết chế tập trung nhiều ở KCN như : trường học, bệnh viện, siêu thị, Nhà ở cho CNLĐ có thu nhập thấp.

Vĩnh Long, ngày 05 tháng 12 năm 2021

6.5. BIÊN BẢN PHÒNG VẤN SÂU CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ

6.5(a) Trích biên bản phỏng vấn: Bà L.T.K.H, lãnh đạo Ban Nữ công, Liên đoàn Lao động tỉnh:

...Bối cảnh đổi mới và toàn cầu hóa đã làm cho gia đình Việt Nam và gia đình nữ công nhân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long nói riêng biến đổi một cách toàn diện và ngày càng trở thành một thực thể hoàn thiện, năng động phù hợp với những điều kiện kinh tế - xã hội có nhiều biến động và là một quá trình diễn ra liên tục từ bảo tồn, truyền thụ, phát huy những giá trị của gia đình truyền thống; đồng thời, tiếp thu có chọn lọc và cải biến những giá trị tiên tiến, những tinh hoa của gia đình hiện đại; đặc biệt là những giá trị truyền thống quý báu của gia đình Việt Nam vẫn được bảo tồn và phát huy trong gia đình nữ công nhân như: tình yêu lứa đôi trong sáng; lòng chung thủy, tình nghĩa vợ chồng; trách nhiệm và sự hy sinh vô tận của cha mẹ với con cái; con cái hiếu thảo với cha mẹ; con cháu kính trọng, biết ơn và quan tâm tới ông bà, tổ tiên; tình yêu thương, chăm lo và đùm bọc anh em, họ hàng; đề cao lợi ích chung của gia đình; tự hào truyền thống gia đình, dòng họ.

6.5(b) Biên bản phỏng vấn toàn văn: Ông L.V.M Lãnh đạo Công đoàn các Khu Công nghiệp, tham gia công tác Công đoàn: 26 năm

Câu hỏi 1: Anh vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về tình hình công nhân, nữ công nhân trên địa bàn tỉnh? (gợi ý: tỷ lệ nữ công nhân/tỷ lệ công nhân nói chung, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh...?)

Trả lời: Hiện nay lao động nữ trong toàn tỉnh chiếm 60,9% và lao động nam chiếm 39,1% chủ yếu tập trung ở các ngành may mặc, giày da... Lực lượng lao động nữ trong các Doanh nghiệp đã có nhiều đóng góp thiết thực, góp phần vào sự phát triển của Doanh nghiệp. Đa số nữ CNLĐ có tuổi đời trẻ, nhiệt tình, chịu thương, chịu khó, luôn có ý thức rèn luyện để nâng cao tay nghề, thích ứng với môi trường lao động sản xuất công nghiệp, nhằm tăng thu nhập cho cá nhân và đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh.

Với phần đông lực lượng lao động nữ trong các Doanh nghiệp đến từ các huyện, thị xa, ngoài tỉnh, do vậy nhu cầu về nhà ở, nhà trọ công nhân rất cao, mong muốn sẽ sớm được tiếp cận với chương trình nhà ở xã hội, thuê nhà giá rẻ hoặc mua nhà trả góp thời gian dài, khu giữ trẻ cho công nhân trong KCN trong thời gian tới.

Bên cạnh đó để phát huy được vai trò của phụ nữ trong xã hội, Đảng, Nhà Nước cùng các cơ quan chính quyền địa phương cũng cần phải làm tốt công tác chính sách về bình đẳng giới trong xã hội; làm tốt việc tuyên truyền chống các hiện tượng kỳ thị, coi thường, bạo lực, thiếu tôn trọng với phụ nữ trong nhận thức của nam giới.

Tổ chức các buổi gặp mặt, các chương trình tuyên truyền về vai trò và trách nhiệm của người phụ nữ trong xã hội mới, giúp mọi người hiểu rõ được tầm quan trọng và nâng cao tính tự tin để phụ nữ cống hiến cho xã hội; cũng như tổ chức các giải thưởng khen thưởng hằng năm cho những phụ nữ ưu tú trong thực hiện công tác xã hội, phát triển kinh tế... Việc tuyên dương sẽ góp phần to lớn cổ vũ tinh thần, sự tự tin của người phụ nữ trong toàn thể xã hội dám nghĩ, dám làm và thấy được vai trò của mình đủ sức gánh vác và thực hiện tốt những công việc như những nam giới trong xã hội.

Tạo điều kiện thuận lợi nhất cho phụ nữ được tiếp cận các thành tựu khoa học cũng như sự thay đổi trong thời kỳ mới, thúc đẩy và nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền và giúp đỡ phụ nữ học tập, công tác và tham gia các hoạt động chính trị, văn hóa.

Đổi mới, sáng tạo về nội dung, hình thức tổ chức phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong nữ công với chủ đề “*Nữ đoàn viên công đoàn chủ động sáng tạo, nâng cao năng suất, hiệu quả công tác và xây dựng gia đình hạnh phúc*”. Nhân rộng thực hiện mô hình “Sức khỏe của bạn”; phối hợp với các ngành chức năng tổ chức khám sức khỏe định kỳ và sức khỏe sinh sản cho nữ công.

Câu hỏi 2: Theo anh thì đời sống công nhân, nhất là nữ công nhân trong thời gian gần đây có phát triển tốt hơn so trước đây không ? (gợi ý: thu nhập/kiến thức, kỹ năng lao động...)

Trả lời: Hầu hết các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, sản xuất kinh doanh tập trung vào ngành chế biến, may mặc xuất khẩu, phần lớn công nhân cũng ít gắn bó với doanh nghiệp, thường xuyên chuyển chỗ làm việc từ công ty này sang công ty khác, khi thấy mức lương cao hơn, điều này dẫn đến tình trạng thiếu lao động ở những doanh nghiệp nhỏ, làm ảnh hưởng đến sản xuất của doanh nghiệp.

Thu nhập và điều kiện làm việc của công nhân lao động nữ còn nhiều khó khăn, nhìn chung tiền lương bình quân của công nhân tại các doanh nghiệp khu công nghiệp

có tăng so với những năm trước đây, tuy nhiên so với cường độ lao động cùng với sự tăng nhanh của giá cả dịch vụ trên thị trường nên đời sống của công nhân lao động, nhất là công nhân trực tiếp sản xuất vẫn còn gặp nhiều khó khăn..

Theo Tổng cục Thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến Quý II năm 2023 lực lượng lao động nước ta khoảng 51,6 triệu người. Trung bình hàng năm có thêm khoảng 1 triệu người tham gia thị trường lao động. Tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ chiếm khoảng 26,1% trong tổng số lực lượng lao động. Phần lớn lực lượng lao động (khoảng 74%) chưa được công nhận trình độ kỹ năng nghề vẫn tham gia thị trường lao động, đóng góp vào năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế. Ngoài ra, có khoảng 65 ngàn lượt người lao động đã được đánh giá, công nhận trình độ kỹ năng và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia ở các bậc trình độ từ bậc 1 đến bậc 3. Trong đó có 35% được đánh giá, công nhận ở bậc 1; 48% được đánh giá, công nhận ở bậc 2 và 17% được đánh giá, công nhận ở bậc 3. Lao động được đánh giá, công nhận trình độ kỹ năng nghề ở lĩnh vực công nghiệp và xây dựng chiếm đa số, khoảng 87%, tiếp đến là lĩnh vực giao thông chiếm khoảng 11%, lĩnh vực du lịch và nông nghiệp chiếm khoảng 2%.

Cơ cấu lao động đã chuyển dịch khá mạnh trong các năm qua theo hướng tăng tỷ trọng lao động lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động lĩnh vực nông lâm nghiệp thủy sản. Đặc biệt trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020, tỷ trọng lao động nữ trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ tăng từ 22,7% và 33,2% (năm 2015) lên 31,7% và 36,8% tương ứng (năm 2020). tỷ trọng lao động nữ lĩnh vực nông lâm nghiệp thủy sản giảm từ 44% (năm 2015) xuống 31,6% (năm 2020) thấp hơn mức trung bình của các quốc gia thu nhập trung bình thấp (khoảng 40%) song tốc độ giảm còn chậm và tỷ lệ vẫn còn cao hơn nhiều nếu so với các nước khác trong khu vực: Hàn Quốc là 5,1%; Malaysia là 10,1%; Philippines là 22,9%; Indonesia là 28,5%; Trung Quốc là 23,6%. Trình độ sản xuất và ứng dụng công nghệ trong ngành nông nghiệp nước ta còn khá hạn chế.

Theo Báo cáo điều tra lao động, việc làm năm 2019, chuyển dịch cơ cấu lao động giữa khu vực nông thôn và thành thị còn chậm, lao động nông thôn chiếm tỷ lệ cao khoảng 67%, chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Đáng chú ý, trong cơ cấu lao động theo vị thế việc làm nhóm “lao động tự làm” và “lao động gia đình” chiếm gần 50% (27,2 triệu người) là những nhóm lao động kỹ năng thấp, giản đơn,

công việc kém ổn định, hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào. Nhóm lao động này dễ bị tổn thương trước sự thay đổi của thị trường lao động, sự tác động của tự động hóa và thiên tai, dịch họa.

Về cơ cấu lao động có việc làm theo báo cáo điều tra lao động, việc làm năm 2019, nhóm “lao động giản đơn” chiếm khoảng 35% (18,8 triệu người) làm việc trong lĩnh vực chủ yếu đòi hỏi sức lực, hạn chế sử dụng tư duy sáng tạo, kỹ năng lao động thấp. Ngược lại lao động có trình độ kỹ năng chuyên môn bậc cao, bậc trung ở mức thấp (tương ứng 8% và 3%). Lao động khu vực kinh tế phi chính thức chiếm khoảng 1/3 trong cơ cấu lực lượng lao động.

Theo số liệu tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019, trong giai đoạn 2011 - 2019, về căn bản chất lượng lực lượng lao động Việt Nam đã có một số chuyển biến tích cực thể hiện trên góc độ, tiêu chí khác nhau, nhưng còn bộc lộ nhiều điểm hạn chế, bất cập cần được nghiên cứu ở các khía cạnh sau đây:

- Trình độ học vấn của người lao động được cải thiện rõ rệt. Số lao động trong nền kinh tế đã tốt nghiệp trung học cơ sở tăng từ 26,1% năm 2011 lên 29,5% năm 2019. Tuy vậy, tỷ trọng lao động nữ đã có việc làm nhưng chưa bao giờ đi học vẫn chiếm 3,1% và khoảng trên 8,3 % chưa tốt nghiệp tiểu học, 21,4% mới tốt nghiệp tiểu học; lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật chiếm khoảng 23,6%;

- Trình độ chuyên môn, kỹ thuật của lực lượng lao động nữ tiếp tục được tăng lên. Nếu so với quy mô lực lượng lao động, tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ còn chưa tương xứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đất nước trong giai đoạn tới. Đáng chú ý, có sự chênh lệch lớn trình độ chuyên môn, kỹ thuật giữa khu vực nông thôn và thành thị, giữa các vùng, lãnh thổ. Tỷ lệ lao động qua đào tạo khu vực Đồng bằng sông Cửu Long thấp nhất cả nước khoảng 13%, tỷ lệ cao nhất ở Đồng bằng Sông Hồng khoảng 32%; Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là hai thành phố có tỷ lệ lao động qua đào tạo cao gần gấp đôi cả nước.

- Về năng suất lao động: Năng suất lao động Việt Nam trong nhiều năm qua có tốc độ tăng cao trong khu vực ASEAN, đạt bình quân 4,77%/năm, cho thấy trình độ kỹ năng người lao động đã từng bước được nâng lên.

Câu hỏi 3: Anh cho biết suy nghĩ của mình về sự gắn kết giữa tổ chức Công đoàn, cán bộ Công đoàn với Chủ doanh nghiệp trong chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nói chung và nữ công nhân nói riêng ? (gợi ý: vấn đề

lương, thưởng, tăng ca, bữa ăn giữa giờ, khám sức khỏe định kỳ; tuyên truyền, phổ biến kiến thức về pháp luật; ...)

Trả lời: Đó là, nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp công đoàn trong tiến trình thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và đổi mới hoạt động công tác nữ công, trọng tâm là các công đoàn cơ sở, tạo sự chuyển biến tích cực trong giải quyết một số nhu cầu bức thiết của lao động nữ, phát huy vai trò lao động nữ tham gia phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới và xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, văn minh.

Vấn đề nâng cao chất lượng công tác nữ công trong các tổ chức công đoàn cơ sở hiện nay được chú trọng trong các văn kiện Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII là vấn đề hết sức thiết thực của công tác công đoàn. Đặc biệt là tổ chức công đoàn cơ sở cần xác định rõ những nhiệm vụ trọng tâm công tác nữ công, đưa vào chương trình công tác toàn khoá và từng năm: Tham gia xây dựng và kiểm tra, giám sát thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ; chăm lo lợi ích vật chất và tinh thần cho lao động nữ; nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng của lao động nữ, tham gia xây dựng thoả ước lao động tập thể với những điều khoản có lợi hơn quy định pháp luật đối với lao động nữ... Các tổ chức công đoàn cơ sở căn cứ hướng dẫn của cấp trên tổ chức các phong trào thi đua trong nữ công nhân viên chức lao động, đặc biệt là thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà”; duy trì phát hiện các mô hình hiệu quả nhằm giúp cho lao động nữ có điều kiện phát triển, chăm lo tốt hơn cho con công nhân viên chức lao động, hỗ trợ lao động nữ xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc.

Đẩy mạnh các phong trào thi đua trong nữ công nhằm khắc phục hậu quả dịch bệnh Covid-19, bảo đảm thu nhập cho lao động nữ. Đổi mới, sáng tạo về nội dung, hình thức tổ chức phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” trong nữ công với chủ đề “*Nữ đoàn viên công đoàn chủ động sáng tạo, nâng cao năng suất, hiệu quả công tác và xây dựng gia đình hạnh phúc*”. Nhân rộng thực hiện mô hình “Sức khỏe của bạn”; phối hợp với các ngành chức năng tổ chức khám sức khỏe định kỳ và sức khỏe sinh sản cho nữ công. Triển khai thực hiện Chi thị số 06-CT/TW ngày 24/6/2021 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác xây dựng gia đình trong tình hình mới, các Chương trình, Chiến lược Quốc gia về công tác gia đình trong công nhân viên chức lao động và tổ chức các hoạt động thiết thực, phù hợp với tình hình thực tế từng cơ quan, đơn vị nhân Ngày Gia đình Việt Nam (28/6).

Chú trọng hoạt động tuyên truyền, biểu dương Gia đình công nhân viên chức lao động tiêu biểu trong xây dựng gia đình hạnh phúc, nuôi con khỏe, dạy con ngoan, đặc biệt là những gia đình nữ công nhân viên chức lao động trực tiếp để tạo sự lan tỏa góp phần xây dựng gia đình công nhân viên chức lao động ấm no, tiến bộ, hạnh phúc, văn minh.

Trong khi đó người lao động, nhất là lao động nữ làm việc thường xuyên phải tăng ca, nên không có thời gian để thư giãn, giải trí qua các phương tiện nghe, nhìn, đọc sách báo... Với mức thu nhập hiện nay rất thấp, trong khi đó lạm phát, giá cả hàng hóa dịch vụ tăng nhanh, tiền lương hàng tháng chỉ dành cho chi tiêu cho nhu cầu thiết yếu như lương thực, thực phẩm chiếm gần hết tổng thu nhập, còn số ít lại dành cho chi trả tiền thuê nhà ở, đi lại, may mặc, phương tiện sinh hoạt cá nhân, nên đời sống người lao động vô cùng khó khăn, vì vậy đa phần người lao động thiếu điều kiện để thoả mãn nhu cầu hưởng thụ về văn hoá tinh thần như vui chơi giải trí, nghỉ ngơi, học tập, giao lưu...

Câu hỏi 4: Anh vui lòng đánh giá về công năng, chất lượng của các thiết chế văn hóa – thể thao khu công nghiệp ? Cần những giải pháp gì để nâng cao hiệu quả các thiết chế đã được đầu tư ?

Trả lời: Mặc dù Liên đoàn Lao động tỉnh đã đầu tư xây dựng Nhà Văn Hóa Lao động (NVHLĐ) nhưng hiện tại NVHLĐ chưa phát huy hết công năng trong việc nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần công nhân tại các khu công nghiệp thông qua việc đầu tư xây dựng hệ thống thiết chế văn hóa. Song thực tế có thể thấy, thiết chế văn hóa phục vụ công nhân lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện nay chiếm tỷ lệ còn ít, chỉ có khu công nghiệp Hòa Phú có NVHLĐ các nơi khác chưa có thiết chế văn hóa dẫn đến khi tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao phải sử dụng nhà ăn của mình, hoặc đi thuê lại các nhà văn hóa hoặc nhà thi đấu của địa phương trên địa bàn. Chính vì vậy, các hoạt động văn hóa thể thao phần lớn mang tính “mùa vụ”, nghèo nàn chưa đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng của đa số công nhân lao động.

Những năm qua, đời sống vật chất của công nhân lao động đã được các cấp chính quyền và doanh nghiệp quan tâm. Tuy nhiên, những hoạt động tạo ra các “sân chơi” văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao; việc đầu tư xây dựng hệ thống thiết chế văn hóa cho công nhân lao động tại các khu công nghiệp vẫn còn ít, chưa đáp ứng được

nhu cầu của công nhân lao động. Điều này, cũng xuất phát từ nhiều nguyên nhân, chủ yếu là do các doanh nghiệp phần lớn vẫn quan tâm đến sản xuất, hiệu quả kinh doanh mà chưa chú trọng nhiều đến nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động; một số doanh nghiệp thiếu quỹ đất; hoặc vừa và nhỏ nên tiềm lực tài chính còn yếu dẫn đến chưa có vốn để đầu tư xây dựng hệ thống thiết chế văn hóa... Ngoài ra, cũng do công nhân lao động thường xuyên phải làm việc tăng ca, nên ít có thời gian thư giãn, giải trí... Vì thế, để từng bước khắc phục “lỗ hổng” trong việc xây dựng thiết chế văn hóa tạo sân chơi dành cho công nhân lao động rất cần sự phối hợp giữa các cấp ngành và các doanh nghiệp để tiếp tục quan tâm đầu tư, quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao trong khu công nghiệp; nâng cao chất lượng các hoạt động, đáp ứng nhu cầu hưởng thụ văn hóa, thể thao, vui chơi giải trí của công nhân lao động.

Trong thời gian tới, để khắc phục những khó khăn, hạn chế nhằm phát huy hiệu quả của các thiết chế văn hóa, thể thao để triển khai các hoạt động đáp ứng nhu cầu đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động tại các Khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch tập trung triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Quyết định số 2164/QĐ-TTg ngày 14 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về “Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở giai đoạn 2013- 2020, định hướng đến năm 2030”; Quyết định số 1479/QĐ-UBND ngày 08/6/2020 của UBND tỉnh ban hành Kế hoạch xây dựng hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở tỉnh Bình Dương giai đoạn 2020 - 2025, định hướng đến năm 2030. Quản lý, khai thác và sử dụng có hiệu quả các thiết chế văn hóa, thể thao nhằm nâng cao mức hưởng thụ văn hóa tinh thần, thể dục thể thao của nhân dân và công nhân các khu công nghiệp ở từng địa phương.

Hai là, ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Liên đoàn Lao động và các Khu công nghiệp, các tổ chức Đoàn thanh niên tại các Khu công nghiệp tiếp tục duy trì và phát huy phối hợp trong việc tổ chức các hoạt động, các hội thi, hội diễn văn nghệ; hội thi thể thao tạo thành sân chơi truyền thống dành cho đối tượng công nhân hằng năm và duy trì hỗ trợ các Khu công nghiệp tổ chức Đại hội TDTT cơ sở định kỳ. Tổ chức các hoạt động phong trào, mở rộng việc thành lập các câu lạc bộ văn hóa, thể thao cấp

cơ sở, các loại hình tập luyện thể thao phổ thông phù hợp với điều kiện từng nơi, từng đối tượng nhằm thu hút rộng rãi sự tham gia của công nhân lao động.

Ba là, Liên đoàn lao động tỉnh tiếp tục đầu tư xây dựng Nhà Văn hóa lao động tại các huyện, thị xã, thành phố tập trung đông công nhân lao động để làm nơi sinh hoạt, vui chơi giải trí cho công nhân; Tiếp tục huy động các nguồn lực, các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp đầu tư xây dựng các cơ sở văn hóa, thể thao theo hướng thực hiện chủ trương xã hội hóa ở các khu đô thị, khu dân cư. Khuyến khích các doanh nghiệp triển khai đầu tư xây dựng các thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ công nhân lao động ở từng cơ sở trong các khu công nghiệp.

Tin tưởng và hy vọng rằng với các giải pháp thực hiện đồng bộ nêu trên, sẽ góp phần phát huy tốt hiệu quả hoạt động của các thiết chế văn hóa, thể thao trong xây dựng đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh để phục vụ tốt nhu cầu văn hóa, thể thao của Nhân dân nói chung và công nhân lao động tại các khu công nghiệp nói riêng./.

Câu hỏi 5: Mức độ tham gia của công nhân lao động (nữ công nhân) vào các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao do Công đoàn trong thời gian gần đây, nhất là trong giai đoạn trước và sau dịch Covid-19 ? Đề xuất giải pháp thu hút công nhân lao động (nữ công nhân) tham gia phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao ?

Trả lời: Cùng với phong trào rèn luyện, thi đấu thể dục, thể thao, các hoạt động văn hóa, văn nghệ cũng là món ăn tinh thần không thể thiếu trong đội ngũ cán bộ, đoàn viên công đoàn đơn vị. Được sự quan tâm, ủng hộ của lãnh đạo đơn vị nên các hoạt động đã tạo được sức lan tỏa lớn, tăng cường giáo dục thẩm mỹ, giáo dục đạo đức, lối sống cho đoàn viên tạo không khí vui tươi, phấn khởi góp phần thực hiện phong trào xây dựng cơ quan, đơn vị văn hóa, thực hiện tốt cuộc vận động “Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại”.

Việc duy trì và phát triển phong trào này đã và đang góp phần quan trọng để xây dựng nét đẹp văn hóa, tác phong làm việc, hình ảnh thân thiện, gần gũi của người cán bộ, công nhân viên chức lao động trong thời kỳ mới. Tuy nhiên mức độ tham gia của lực lượng lao động nữ đối với các phong trào này còn rất nhiều hạn chế, do điều kiện công việc, cuộc sống gia đình còn nhiều khó khăn, phải chăm sóc con cái không có thời gian tham gia. Nhiều Kế hoạch hoạt động phong trào dành cho nữ phải tạm

dùng do tình hình diễn biến phức tạp của đại dịch Covid-19.

Trong thời gian tới, để phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, tiếp tục được duy trì và phát triển một cách tích cực, hiệu quả, cần phải làm tốt một số nhiệm vụ như: Tiếp tục phát huy hơn nữa vai trò đội ngũ cán bộ, lao động nữ, đảm bảo tính tiên phong, gương mẫu, là nhịp cầu gắn kết tiếng nói, nguyện vọng của đoàn viên, người lao động nữ với cấp ủy, lãnh đạo đơn vị, xây dựng hình ảnh người phụ nữ có đủ năng lực công tác, năng động, sáng tạo, bản lĩnh, xứng đáng là chỗ dựa tinh thần, thực sự là nơi gửi gắm niềm tin của đoàn viên và người lao động. Mỗi Ban chấp hành công đoàn cơ sở phải thực sự là nơi hội tụ được tinh thần đoàn kết của tập thể đoàn viên, người lao động trong tổ chức phong trào ở cơ sở; cán bộ công đoàn các cấp phải thường xuyên tìm tòi, đổi mới hoạt động, thông qua phong trào văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, để tuyên truyền, vận động, đoàn viên, người lao động hiểu biết về công đoàn, về vai trò, vị trí, nhiệm vụ của cán bộ công đoàn, từ đó ủng hộ và tích cực tham gia các hoạt động do công đoàn phát động và tổ chức, gia nhập tổ chức công đoàn, cùng với công đoàn chủ động đề xuất, tổ chức và phối hợp tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao tại cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Đối với lãnh đạo cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, việc chăm lo việc làm, thu nhập, ổn định cho người lao động là nhiệm vụ hàng đầu, tuy nhiên việc quan tâm, chăm lo đời sống tinh thần cho người lao động cũng vô cùng ý nghĩa đối với sự ổn định và phát triển của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, vì vậy việc người đứng đầu đơn vị, doanh nghiệp cần quan tâm, tạo điều kiện cho hoạt động của công đoàn là việc làm đúng đắn, vì công đoàn luôn đồng hành chăm lo đời sống tinh thần cho người lao động. Việc duy trì và phát triển phong trào này đã và đang góp phần quan trọng để xây dựng nét đẹp văn hóa, tác phong làm việc, hình ảnh thân thiện, gần gũi của người cán bộ, công nhân viên chức lao động trong thời kỳ mới.

Câu hỏi 6: Anh có thể cho vài đánh giá về những tác động của dịch bệnh Covid-19 đến đời sống nữ gia đình công nhân thời gian qua ? (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí...). Theo anh, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Trả lời: Từ sau đại dịch Covi-19 đến nay, các dãy trọ công nhân im ắng một cách khác thường do thiếu đi nhiều tiếng cười đùa, sinh hoạt thường nhật của trẻ con.

Nhiều gia đình công nhân tan ca về đến phòng là đóng cửa không giao lưu, một phần muốn nghỉ ngơi sau giờ tăng ca, phần là do những đứa trẻ sau dịch Covid-19 được bố mẹ gửi về quê cho ông bà, người thân chăm.

Sau dịch, số lao động không quay trở lại nhiều. Tuy nhiên, nhiều công nhân thâm niên có ý định rút bảo hiểm xã hội một lần khiến số công nhân còn lại gặp áp lực. Nhiều doanh nghiệp bị cắt giảm đơn hàng buộc phải giảm lao động hoặc giảm thu nhập đối với người lao động.

Một kết quả khảo sát do Ban Nữ công Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam vừa thực hiện cho thấy, đa số công nhân thuộc nhóm thu nhập dưới 10 triệu đồng phải chi tiêu tằn tiện và cần sự giúp đỡ từ những nguồn khác như đi vay mượn để chi tiêu, hỗ trợ của người thân, hỗ trợ của tổ chức công đoàn. Nhiều trường hợp cho biết không đủ chi tiêu hoặc tháng đủ, tháng không. Chỉ có 8% số người được hỏi cho biết họ có tích lũy nhưng không cao, số này chủ yếu vào nhóm quản lý cấp tổ, phòng hoặc nhân viên văn phòng. Nhóm công nhân trực tiếp sản xuất có tổng thu nhập trên 10 triệu đồng chỉ chiếm 26%.

Con số này cho thấy, đa số công nhân, lao động hiện nay chỉ đủ trang trải cuộc sống hoặc phải chi tiêu tằn tiện mới đủ sống. Hậu Covid-19, hệ lụy không chỉ đến với công nhân, lao động mà còn ảnh hưởng lớn tới gia đình họ, nhất là cha mẹ già, con nhỏ đang ở quê. Có thể thấy, những khó khăn do dịch Covid-19 đang hằng ngày tác động đến thu nhập của hàng triệu gia đình ở khắp mọi miền đất nước, nhất là ở những tỉnh, thành phố bị ảnh hưởng nặng nề do dịch bệnh tàn phá. Kinh tế sụt giảm, lao động dôi dư, thu nhập bị giảm sút, khiến các gia đình phải thắt chặt chi tiêu. Họ đang và sẽ trải qua những thử thách chưa từng có để có thể giữ vững “chôn bình yên” sau dịch Covid-19.

Ứng phó với đại dịch COVID-19 và hậu quả từ đại dịch sẽ là một trong những thách thức lớn nhất cho doanh nghiệp trong thời đại này. Doanh nghiệp sẽ chịu trách nhiệm chính trong công cuộc điều hướng rủi ro cho doanh nghiệp, cần xác định thời điểm và phương pháp thích hợp để thực hiện nhiệm vụ phức tạp: Đưa lực lượng lao động quay trở lại nơi làm việc sau khi các lệnh cấm của chính phủ, như tại Việt Nam, được nới lỏng.

Doanh nghiệp bắt đầu thực hiện "Nơi làm việc bình thường mới" cần có kế hoạch thực hiện các phương pháp an toàn lao động để bảo vệ công nhân và các chiến lược xoay quanh làm việc từ xa và tự động hóa.

Khi doanh nghiệp chuyển sang giai đoạn tiếp theo của ứng phó đại dịch COVID-19, doanh nghiệp cần đưa ra các giải pháp sáng tạo để đảm bảo an toàn lao động được duy trì một cách bền vững. Huy động lực lượng chuyên trách để định hình, xây dựng, thực hiện và giám sát chiến lược trở lại nơi làm việc chính là điểm mấu chốt. Đồng thời, cũng khuyến khích doanh nghiệp đánh giá bốn lĩnh vực sau trước khi đưa lực lượng lao động trở lại làm việc: Sức khỏe và An toàn, Loại hình công việc, Tài chính (Chi phí và doanh thu) và Nhu cầu của người lao động.

Câu hỏi 7: Anh đánh giá như thế nào về việc thực hiện chính sách an sinh xã hội, chăm lo đời sống của công nhân trong thời gian dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp ?

Trả lời: Pháp luật nước ta đã có những quy định nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho mọi người dân, bao gồm các lĩnh vực về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, ưu đãi xã hội, trợ giúp xã hội, các dịch vụ xã hội cơ bản. Các lĩnh vực này đã tạo thành các tầng, các lưới đỡ cho người lao động, người dân khi gặp các rủi ro trong cuộc sống. Đại dịch covid xảy ra, các lĩnh vực pháp luật về an sinh xã hội đều phát huy tác dụng, vai trò của mình, trong đó phát huy tác dụng nhất chính là pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế và trợ giúp xã hội.

Về bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện với các chế độ: hỗ trợ đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động, trợ cấp thất nghiệp cho người lao động khi bị mất việc làm và tư vấn giới thiệu việc làm, học nghề cho người lao động.

Về bảo hiểm y tế, trong đại dịch Covid, chăm sóc y tế cũng như chi trả các chi phí y tế là những vấn đề được đặt lên hàng đầu. Pháp luật đã có những quy định về chế độ bảo hiểm y tế cho những người tham gia bảo hiểm y tế khi họ khám chữa bệnh và điều trị... Tuy nhiên, khi dịch bệnh xảy ra, sẽ có nhiều chi phí y tế phát sinh mang tính đặc thù, bởi vậy cùng với quy định của Luật Bảo hiểm y tế và các văn bản hướng dẫn,

Bộ Y tế còn ban hành Công văn số 3100/BHYT- BH về việc thanh toán chi phí khám chữa bệnh bảo hiểm y tế liên quan đến dịch bệnh covid – 19.

Về trợ giúp xã hội, trợ giúp xã hội là sự giúp đỡ của Nhà nước và cộng đồng xã hội đối với những người có hoàn cảnh khó khăn, nhằm bảo đảm đời sống tối thiểu cho họ, từ đó giúp họ vượt qua khó khăn, vươn lên hoà nhập cộng đồng.

Trong thời gian qua, tổ chức Công đoàn các cấp đã tích cực phối hợp các cấp ủy, chính quyền địa phương và chủ doanh nghiệp ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh thực hiện tốt việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân nói chung và nữ công nhân đang lao động ở các doanh nghiệp nói riêng, nhất là trong giai đoạn dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, đời sống, thu nhập của nhiều nữ công nhân gặp khó khăn, việc huy động nguồn lực từ ngân sách và xã hội hóa được thực hiện thường xuyên như: hỗ trợ kinh phí khám chữa bệnh, nhu yếu phẩm trong thời gian lao động cũng như trong thực hiện các biện pháp cách ly phòng chống dịch, trang thiết bị phòng chống dịch, tiêm vắc xin để góp phần đảm bảo đời sống, sức khỏe của nữ công nhân”.

Việc nữ công nhân làm thủ tục rút bảo hiểm xã hội một lần đang là vấn đề nan giải, đáng báo động ở một số doanh nghiệp có đông nữ công nhân lao động, cán bộ công đoàn đã thực hiện nhiều biện pháp tuyên truyền, nâng cao nhận thức của nữ công nhân về ý nghĩa, tầm quan trọng và lợi ích lâu dài của việc tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội nhưng tỷ lệ và số lượt nữ công nhân rút bảo hiểm xã hội một lần vẫn chưa kéo giảm.

Về công nhân vay nóng ở các tổ chức tín dụng tư nhân: Tổ chức Công đoàn đã nắm được tình hình này, tuy chưa có điều kiện rà soát, thống kê số liệu chính thức nhưng được biết tỷ lệ này hiện nay là khá cao vì sau đại dịch Covid-19, tình hình đời sống, việc làm của công nhân bị ảnh hưởng nghiêm trọng, việc vay vốn chính là giải pháp tức thời để giải quyết khó khăn trước mắt là điều không thể tránh khỏi

Câu hỏi 8: Theo anh cần có những giải pháp gì để nâng cao đời sống văn hóa gia đình Việt Nam nói chung và gia đình nữ công nhân nói riêng ?

Trả lời: Xác định việc xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh góp phần nâng cao đời sống tinh thần cũng như tạo không khí phấn khởi, vui tươi, nâng cao thể lực trí lực cho đoàn viên, công nhân viên chức lao động thúc đẩy khí thế thi đua lao động, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong từng cơ quan, đơn vị đã chú trọng triển

khai các hoạt động tuyên truyền, giáo dục, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao trong công nhân viên chức lao động góp phần tuyên truyền cổ vũ thi đua trong cán bộ, đoàn viên chào mừng kỷ niệm các ngày lễ lớn của đất nước. Tùy vào điều kiện về con người, kinh phí và cơ sở vật chất, cũng như nhu cầu của đoàn viên, người lao động mà công đoàn tổ chức hoặc phối hợp tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, tạo sân chơi lành mạnh để đoàn viên, người lao động có điều kiện tham gia, qua đó nâng cao đời sống tinh thần, thắt chặt tình cảm, gắn bó, giúp đỡ nhau trong đời sống, công tác.

Với những cố gắng của mình, thời gian qua, đơn vị đã dần đưa phong trào văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao đi vào thực tế nhu cầu của đoàn viên và người lao động; đời sống tinh thần, môi trường văn hóa trong doanh nghiệp được xây dựng phát triển, tác động tích cực đến ý thức, thái độ của đoàn viên, người lao động trong thực hiện nhiệm vụ, ứng xử trong cuộc sống.

Những thành quả đó là kết quả của sự tìm tòi, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng từ đoàn viên và người lao động, trong đó vai trò không nhỏ của công đoàn cơ sở, nơi trực tiếp, gắn bó với đoàn viên, người lao động hằng ngày tại đơn vị; là sự chủ động đề xuất và phối hợp của công đoàn với cấp ủy, chính quyền để được ủng hộ, tạo điều kiện trong việc đề ra kế hoạch tuyên truyền, vận động đoàn viên, người lao động hiểu mục đích, ý nghĩa phong trào văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao rèn luyện sức khỏe, từ đó lựa chọn nội dung, hình thức và thời gian tổ chức phù hợp với trình độ, sở trường của người tham gia và khả năng có thể đáp ứng của đơn vị.

Câu hỏi 9: Công tác phối hợp giữa tổ chức Công đoàn với Chủ doanh nghiệp và chính quyền địa phương trong thời gian gần đây như thế nào ? (Gợi ý: thuận lợi/khó khăn, nguyên nhân, mong muốn gì trong tương lai...)

Trả lời: Xác định tầm quan trọng của Nghị quyết 02-NQ/BCT của Bộ chính trị “Về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”; tổ chức các hội nghị tuyên truyền, quán triệt triển khai tới đội ngũ báo cáo viên và cán bộ công đoàn, tham mưu cho cấp ủy, chính quyền để xây dựng chương trình, kế hoạch của địa phương mình. Nhằm cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp trong chương trình hành động nhằm phối hợp trong việc quán triệt và triển khai thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các Nghị quyết; thúc đẩy việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương; tăng cường công tác

xây dựng Đảng, công tác tổ chức, cán bộ và bảo vệ chính trị nội bộ; lãnh đạo công tác phát triển đảng viên, đoàn viên Công đoàn, công tác kiểm tra, giám sát nhằm xây dựng tổ chức cơ sở Đảng trong sạch, vững mạnh; xây dựng tổ chức Công đoàn vững mạnh, nội dung tập trung vào các nội dung sau:

Thứ nhất, phối hợp quán triệt, triển khai thực hiện các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các Nghị quyết, chương trình công tác của Tỉnh ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Đảng đoàn, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh và các cấp ủy tăng cường phổ biến, tuyên truyền, quán triệt và tổ chức thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; các Nghị quyết, chương trình công tác của Tỉnh ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ... và các văn bản có liên quan đến công tác Công đoàn và phong trào công nhân, viên chức, lao động đến cán bộ chủ chốt và các cấp uỷ trực thuộc và đội ngũ cán bộ công đoàn. Các chương trình, kế hoạch thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; của Tỉnh ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam do Đảng đoàn, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh ban hành đều được thông báo bằng văn bản tới các cấp ủy và ngược lại để phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện.

Thứ hai, phối hợp trong công tác tổ chức, cán bộ

Phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo việc sắp xếp tổ chức bộ máy, thực hiện bố trí cán bộ công đoàn phù hợp với đặc điểm tình hình của địa phương; Khi sắp xếp, kiện toàn, đổi mới tổ chức bộ máy của cơ quan Công đoàn các cấp thì hai bên thông báo trước cho nhau biết và phối hợp thực hiện. Phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo đổi mới nội dung, phương thức hoạt động Công đoàn, năng lực tập hợp đoàn viên, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh; Phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng; quan tâm công tác quy hoạch, bồi dưỡng và luân chuyển bố trí cán bộ công đoàn sang các cơ quan của Đảng, chính quyền của địa phương, đồng thời giới thiệu cán bộ có trình độ, năng lực thực tiễn, tâm huyết để đào tạo và phát huy trong môi trường tổ chức công đoàn, phong trào công nhân; có chính sách ưu tiên cán bộ nữ, cán bộ Công đoàn và cán bộ lãnh đạo, quản lý trưởng thành từ phong trào công nhân, công đoàn.

Thứ ba, phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức các phong trào thi đua trong đoàn viên, người lao động

Phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo vận động đoàn viên, người lao động tích cực tham gia các phong trào thi đua yêu nước do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và của UBND tỉnh, tập trung vào các phong trào: “Lao động giỏi”, “Lao động sáng tạo”; “Cuộc vận động xây dựng người cán bộ, công chức, viên chức: Trung thành, trách nhiệm, liêm chính, sáng tạo”; “Xây dựng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đạt chuẩn văn hóa”... Các phong trào thi đua hướng vào thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị, thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh của đơn vị và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Lãnh đạo các đoàn thể địa phương, đơn vị phối hợp với tổ chức Công đoàn phát động, triển khai thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua; phối hợp tổng kết, khen thưởng động viên các tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến trong các phong trào thi đua, đặc biệt là đối tượng công nhân lao động trực tiếp sản xuất; thông báo kết quả đánh giá thi đua hàng năm tới cấp ủy địa phương, đơn vị. Phối hợp tổ chức tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp, công đoàn đồng hành cùng doanh nghiệp phấn đấu hoàn thành đạt và vượt mức chỉ tiêu sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp góp phần phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thứ tư, phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động, nâng cao phúc lợi xã hội

Lãnh đạo, chỉ đạo trong việc tổ chức lấy ý kiến người lao động về xây dựng chính sách, pháp luật; xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế xã hội, đặc biệt là việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, tổ chức hội nghị người lao động, tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể để xây dựng thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp. Tăng cường chỉ đạo, nâng cao hiệu quả hoạt động giám sát, phản biện xã hội theo Quyết định số 217-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị ban hành “*Quy chế giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội*” và tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền trong sạch, vững mạnh theo Quyết định số 218-QĐ/TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị, “*Quy định về việc Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia góp ý xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền*”. Hàng năm, lãnh đạo cấp ủy, người đứng đầu chính quyền tổ chức gặp gỡ, đối thoại với tổ chức Công đoàn và công nhân lao động và doanh nghiệp tại địa phương ít nhất 01 lần/năm. Kịp thời trao đổi thông tin về tình hình công nhân lao động và quan hệ lao động; phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài

hòa, ổn định, tiến bộ để giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, hạn chế thấp nhất xảy ra tranh chấp lao động và đình công trái pháp luật tại địa phương. Lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho đoàn viên, người lao động, đặc biệt là trong Tháng Công nhân và dịp Tết Nguyên đán. Chú trọng hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao nâng cao thể chất, thể trạng người lao động.

Thứ năm, phối hợp trong công tác tuyên truyền phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở, làm cơ sở phát triển đảng viên, thành lập tổ chức cơ sở Đảng trong doanh nghiệp

Phối hợp lãnh đạo, chỉ đạo các cấp chính quyền, cơ quan Thuế, Kế hoạch và Đầu tư, Lao động Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội, Thanh tra, Công an... phối hợp với tổ chức Công đoàn nắm bắt, khảo sát, điều tra, dự báo tình hình công nhân lao động và doanh nghiệp chưa có tổ chức Công đoàn để xây dựng kế hoạch vận động thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên; đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, vận động, tập hợp, thu hút công nhân, người lao động; để người lao động tự nguyện tham gia tổ chức Công đoàn, bồi dưỡng công nhân, người lao động ưu tú để kết nạp vào Đảng, làm cơ sở để phát triển Đảng viên.

Câu hỏi 10: Anh có đề xuất gì đối với việc hoàn thiện cơ chế, chính sách về xây dựng gia đình văn hóa Việt Nam nói chung và văn hóa gia đình nữ công nhân nói riêng (gợi ý: đối với Cấp ủy Đảng, đối với chính quyền, đối với tổ chức Công Đoàn, đối với bản thân người công nhân – nữ công nhân...)

Trả lời: Từ những vấn đề đặt ra về biến đổi gia đình trong quá trình phát triển, có thể gợi ý một số giải pháp chính sách phát triển gia đình Việt Nam trong thời gian tới.

Thứ nhất, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác gia đình: Các cấp ủy đảng, chính quyền, công đoàn và các đoàn thể xã hội cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác gia đình. Cần lồng ghép công tác gia đình vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm và kế hoạch 5 năm của các bộ, ban, ngành, địa phương, từ trung ương đến cơ sở. Để công tác gia đình thực hiện được hiệu quả, cần có đội ngũ công tác viên làm công tác gia đình được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và nguồn kinh phí thích hợp với tầm quan trọng của gia đình, coi đầu tư cho gia đình là đầu tư cho phát triển bền vững.

Thứ hai, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về gia đình: Có chính sách quan tâm đến những hộ gia đình bị ảnh hưởng bởi quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa, di dân để xây dựng các công trình đường cao tốc, khu công nghiệp, khu chế xuất. Cần quan tâm hơn đến các gia đình chính sách (hộ nghèo, gia đình có công; thương binh, liệt sỹ). nhất là trong bối cảnh biến đổi khí hậu, hạn hán, thiên tai khắc nghiệt, bão lũ, đại dịch COVID-19.

Thứ ba, đa dạng quan điểm về gia đình: Bên cạnh quan niệm về gia đình theo Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 “*Gia đình là tập hợp những người gắn bó với nhau do hôn nhân, quan hệ huyết thống hoặc quan hệ nuôi dưỡng, làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ giữa họ với nhau theo quy định của Luật này*” (khoản 2, Điều 3). cần có những quan niệm đa dạng về gia đình cho phù hợp với thực tiễn sinh động với nhiều dạng thức mới hiện nay (gia đình độc thân, gia đình đồng tính, làm mẹ đơn thân, sống chung không kết hôn...). Những dạng thức mới này có được xem là gia đình hay không có ý nghĩa rất quan trọng, không chỉ với những nhà hoạch định chính sách, với chính gia đình, mà cả với nhà quản lý, lĩnh vực đào tạo và nghiên cứu gia đình. Các chính sách về gia đình không chỉ giới hạn theo luật pháp, mà cũng cần có chính sách xã hội phù hợp với các dạng thức mới.

Thứ tư, xây dựng gia đình phải luôn gắn với sự nghiệp giải phóng phụ nữ: Bạo lực gia đình, mất cân bằng giới tính khi sinh là những biểu hiện của bất bình đẳng giới vẫn đang hiện diện. Do vậy, xây dựng gia đình và công tác gia đình cần phải gắn liền với sự nghiệp giải phóng phụ nữ, với tiến trình bình đẳng giới. Để làm được điều này, không nên xem gia đình là lĩnh vực riêng của ngành nào, mà cần có quan điểm coi những vấn đề của gia đình là vấn đề của cộng đồng, xã hội.

Thứ năm, đa dạng hóa các loại hình tuyên truyền và nâng cao chất lượng truyền thông, giáo dục gia đình: Trong bối cảnh phát triển của công nghệ thông tin, với sự đa dạng của các phương tiện truyền thông, cần kết hợp các loại hình truyền thông để tuyên truyền, giáo dục hiệu quả. Cần chú ý sử dụng loại hình truyền thông, phương tiện truyền thông và nội dung truyền thông phù hợp với gia đình ở từng vùng, miền, dân tộc khác nhau. Nội dung giáo dục gia đình cần cung cấp các kiến thức, kỹ năng sống, như kỹ năng làm cha mẹ, kỹ năng ứng xử giữa các thành viên trong gia đình và với cộng đồng...

Thứ sáu, tăng cường công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát toàn diện về gia đình: xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật liên quan đến gia đình, triển khai những nghiên cứu khoa học về gia đình một cách hệ thống để có cơ sở đề xuất chính sách xã hội về gia đình.

Câu hỏi 11: Những vấn đề khác mà anh quan tâm liên quan đến việc xây dựng “Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”?

Trả lời: Cần rà soát lại hệ thống pháp luật, chính sách liên quan đến gia đình; sửa đổi, điều chỉnh và hoàn thiện cho phù hợp với quá trình phát triển của xã hội và sự biến đổi gia đình. Xây dựng, phát triển hệ thống dịch vụ xã hội liên quan đến gia đình, đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của các loại hình gia đình hiện nay.

Mở rộng và nâng cao hệ thống an sinh xã hội, phúc lợi xã hội; bảo đảm cho các gia đình có cơ hội tiếp cận sự bảo trợ của Nhà nước, ổn định cuộc sống, chăm lo giáo dục con cái và chăm sóc người cao tuổi. Tổ chức cho các gia đình tham gia hội thi nấu với ăn với chủ đề “Cả nhà vào bếp” trong Ngày hội gia đình hạnh phúc với chủ đề “Giữ gìn và phát huy truyền thống văn hóa ứng xử tốt đẹp trong gia đình”.

Các chính sách xã hội, các phong trào xã hội không nên tạo ra gánh nặng, vai trò kép đối với người phụ nữ, người vợ, người mẹ trong gia đình. Cần đặc biệt quan tâm xóa bỏ các hủ tục, tập quán lạc hậu trong hôn nhân và gia đình, đặc biệt là tư tưởng coi thường phụ nữ. Hạn chế và tiến tới chấm dứt nạn tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống. Nam giới, cộng đồng, gia đình và xã hội tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ làm tốt vai trò của họ và có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

Giáo dục và vận động các gia đình tự nguyện, tự giác, tích cực thực hiện nếp sống văn minh, không trọng nam khinh nữ, không lựa chọn giới tính khi sinh. Vận động các gia đình tích cực tham gia xây dựng và thực hiện hương ước, quy ước, Quy chế Dân chủ ở cơ sở; phát triển các hình thức tổ hòa giải, các câu lạc bộ gia đình tại cộng đồng; giữ gìn và phát huy văn hóa gia đình và truyền thống tốt đẹp của dòng họ; xây dựng tình làng nghĩa xóm, đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau, nhắc nhở, động viên nhau thực hiện tốt chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước. Trong giáo dục, phải kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình Việt Nam gắn với xây dựng những giá trị tiên tiến của gia đình trong xã hội phát triển. Chú ý đến đặc thù văn hóa gia đình các dân tộc thiểu số trong tuyên truyền, giáo dục.

Vấn đề phối hợp các ban ngành trong việc giữ gìn an ninh trật tự: “Tỉnh đang đẩy mạnh thu hút đầu tư, phát triển kinh tế, ở các khu công nghiệp, điều này tạo điều kiện cho người lao động có nguồn thu nhập, đảm bảo kinh tế, nhưng cũng đặt ra nhiều vấn đề xã hội cần quan tâm như nhà ở, tụ điểm sinh hoạt văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao, an ninh trật tự..., vì vậy, rất cần cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các cấp, các ngành, nhất là ngành Công an, Công đoàn và Ban quản lý các khu công nghiệp, các doanh nghiệp trong đẩy mạnh công tác truyền thông và phòng ngừa cho công nhân, đặc biệt là cung cấp đường dây nóng để cung cấp thông tin cho Công an; tăng cường công tác quản lý nhà nước ở các quán ăn, nhà trọ, khách sạn, nhà nghỉ, dịch vụ cầm đồ, karaoke... .., tổ chức cho các cơ sở kinh doanh này ký cam kết đảm bảo an ninh trật tự, để góp phần đảm bảo an ninh trật tự ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh

Vĩnh Long, ngày 05 tháng 12 năm 2021

6.6. BIÊN BẢN PHÒNG VẤN SÂU

LÃNH ĐẠO SỞ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH XÃ HỘI

Họ và tên: H.T.M.H, Lãnh đạo Sở Lao động – Thương binh xã hội.

Câu 1: Đánh giá của chị về tác động của dịch Covid-19 đến lực lượng công nhân lao động

Trả lời: Năm 2021, dịch bệnh Covid-19 bùng phát và diễn biến phức tạp đã ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và tình hình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh (gọi chung là doanh nghiệp) của cả nước nói chung và tỉnh Vĩnh Long nói riêng. Có giai đoạn các doanh nghiệp phải tạm dừng sản xuất kinh doanh. Một số doanh nghiệp hoạt động phải xây dựng phương án vừa cách ly vừa sản xuất “3 tại chỗ”, “2 tại chỗ - vùng xanh” và “một cung đường 2 điểm đến” trình cấp có thẩm quyền phê duyệt để được hoạt động. Trong thời gian này, công nhân lao động phải tạm nghỉ vì dịch bệnh (trong đó có công nhân từ các tỉnh khác trở về địa phương) làm cho số lao động thất nghiệp tăng lên. Cụ thể: Số hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp năm 2021 là 10.191 (trong tỉnh: 5.940, ngoài tỉnh : 4.251), năm 2022 là 11.854 (trong tỉnh: 7.048, ngoài tỉnh : 4.806) và chỉ trong quý I/2023 là 3.154 (trong tỉnh: 2.349, ngoài tỉnh : 805)

*Các chính sách hỗ trợ công nhân của Đảng, Nhà nước: Đại dịch Covid-19 bùng phát làm ảnh hưởng tiêu cực tới hoạt động thương mại - dịch vụ, đời sống vật chất, tinh thần của người dân trên phạm vi cả nước nói chung, tỉnh Vĩnh Long nói riêng. Hàng loạt chính sách thiết thực hỗ trợ người dân được ban hành như: Nghị quyết số 68/NQ-CP, ngày 01/7/2021 của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (sửa đổi, bổ sung tại Nghị quyết số 126/NQ-CP, ngày 08/10/2021); Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 (sửa đổi, bổ sung tại Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg, ngày 06/11/2021); Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg, ngày 28/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho người lao động.

Trên cơ sở đó, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã tham mưu Ủy ban nhân tỉnh ban hành: Quyết định số 20/2021/QĐ-UBND, ngày 23/7/2021 về chính sách

hỗ trợ đối với người lao động không có giao kết hợp đồng lao động theo Nghị quyết số 68/NQ-CP trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long; Quyết định số 12/2022/QĐ-UBND, ngày 06/4/2022 quy định việc hỗ trợ đối với hộ gia đình sản xuất nông nghiệp và những người bán quà vật, buôn chuyên, kinh doanh lưu động, làm dịch vụ có thu nhập thấp không phải đăng ký hộ kinh doanh theo Quyết định số 33/2021/QĐ-TTg, ngày 06/11/2021 của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

Kết quả hỗ trợ theo Nghị quyết số 68/NQ-CP, ngày 01/7/2021 của Chính phủ; Quyết định số 08/2022/QĐ-TTg, ngày 28/3/2022 của Chính phủ; Quyết định số 20/2021/QĐ-UBND, ngày 27/3/2021 và Quyết định số 12/2022/QĐ-UBND, ngày 06/4/2022 của UBND tỉnh Vĩnh Long, cụ thể như sau:

- Người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp: 21 người, với số tiền 89,91 triệu đồng.

- Người bán vé số: 7.358 người, với số tiền 21.318,1 triệu đồng.

- Người lao động không có giao kết hợp đồng lao động: 25.843 người, với số tiền 70.816,9 triệu đồng.

- Người lao động tạm hoãn hợp đồng lao động, nghỉ việc không hưởng lương: 21.224 người, với số tiền 82.142 triệu đồng.

- Người lao động ngừng việc: 30.969 người, với số tiền 40.224 triệu đồng.

- Hỗ trợ tiền thuê nhà: 18.866 người, với số tiền 10.351,5 triệu đồng.

- Hộ kinh doanh: 13.134 hộ, với số tiền 39.402 triệu đồng.

- Hộ gia đình sản xuất nông nghiệp và những người bán quà vật, buôn chuyên, kinh doanh lưu động, làm dịch vụ có thu nhập thấp không phải đăng ký hộ kinh doanh: 3.012 người, với số tiền 9.036 triệu đồng.

*** Phương án vừa cách ly vừa sản xuất**

Căn cứ công văn số 4305/UBND-KTNV, ngày 03/8/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long về việc thực hiện nghiêm công tác phòng dịch tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

Theo đó, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Sở Y tế, Công an tỉnh đã thành lập Đoàn kiểm tra công tác phòng, chống dịch Covid-19 đối với một số doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh ngoài khu,

tuyển công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Qua kiểm tra, thẩm định có 15 doanh nghiệp⁴ đủ điều kiện hoạt động theo phương án “3 tại chỗ”. Cụ thể: Thành phố Vĩnh Long: 08 doanh nghiệp; Huyện Mang Thít: 03 doanh nghiệp; - Huyện Long Hồ: 02 doanh nghiệp; Huyện Vũng Liêm: 02 doanh nghiệp.

Trong đó, có 14 doanh nghiệp tổ chức hoạt động theo phương án “3 tại chỗ”, với hơn 1.900 lao động tham gia sản xuất; có 01 đơn vị (Công ty TNHH MTV VL Huy Hoàng) không thực hiện do không tập trung được người lao động.

Ngày 17/9/2021, Ủy ban nhân dân tỉnh có công văn số 5405/UBND-KTNV về việc phương án sản xuất kinh doanh của các cơ sở sản xuất kinh doanh được tiếp tục hoạt động theo Quyết định số 2438/QĐ-UBND, ngày 15/9/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh, quy định: “... Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố chủ trì phối hợp Y tế, Công an cùng cấp và các đơn vị liên quan hướng dẫn, phê duyệt mới, gia hạn, bổ sung lao động đối với phương án sản xuất kinh doanh 3 tại chỗ và phương án 2 tại chỗ - vùng xanh đối với các cơ sở sản xuất kinh doanh ngoài khu, tuyển công nghiệp theo quy định”.

Khi tình hình dịch bệnh ổn định, các doanh nghiệp hoạt động trở lại, công nhân lao động quay lại thị trường lao động: có người xin việc làm tại địa phương, có người quay lại các thành phố lớn để làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn một số doanh nghiệp bị giảm đơn hàng nên phải thông báo tạm hoãn hợp đồng hoặc cắt giảm lao động. Quý I năm 2023, Vĩnh Long có khoảng 1.200 lao động bị cắt giảm lao động do doanh nghiệp thu hẹp quy mô sản xuất kinh doanh.

Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động bị giảm giờ làm, ngừng việc, nghỉ việc không hưởng lương,..., Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các đơn vị có liên quan, các địa phương tuyên truyền đến các doanh nghiệp việc chấp hành các quy định về pháp luật lao động như: chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,... cho người lao động theo quy định, đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho người lao động. Đồng thời phối hợp nắm bắt tình hình lao động trong các doanh nghiệp ở địa phương và người lao động bị mất việc làm từ các tỉnh, thành

⁴ 1) Công ty TNHH De HEUS chi nhánh Vĩnh Long; 2) Công ty Cổ phần Gò Đàng – chi nhánh Vĩnh Long; 3) Công ty Cổ phần Dược phẩm Cửu Long; 4) Nhà máy Phân bón Cửu Long; 5) Công ty Cổ phần Bìa Sài Gòn Vĩnh Long; 6) Công ty TNHH Quốc Thảo; 7) Công ty Cổ phần May Vĩnh Tiến; 8) Công ty TNHH LaLa Factory; 9) Công ty TNHH MTV Neobags Việt Nam; 10) Công ty Cổ phần Thủy sản Lộc Kim Chi; 11) Công ty TNHH MTV VL Huy Hoàng; 12) Công ty Thuốc lá Cửu Long; 13) Công ty TNHH MTV Chế biến Thủy sản Cát Trờng; 14) Công ty TNHH Thương mại Thanh Phong; 15) Công ty Cổ phần BCG Vĩnh Long.

phổ trở về địa phương để kịp thời tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động thông qua các phiên giao dịch việc làm hàng tháng kết hợp cafe việc làm tại Trung tâm Dịch vụ việc làm và các phiên giao dịch việc làm tại địa phương để sớm tìm được việc làm mới. Đồng thời, phối hợp với các huyện, thị xã, thành phố rà soát, nắm danh sách người lao động mất việc từ các doanh nghiệp trở về địa phương để chi đạo Ngân hàng Chính sách xã hội cùng cấp cho vay vốn tạo việc làm tại chỗ phù hợp với nhu cầu của người lao động theo Đề án cho vay giải quyết việc làm giai đoạn 2021-2025,....

Và tới đây, vào ngày 06-07/5/2023, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức Ngày hội Việc làm – Giáo dục nghề nghiệp năm 2023 tại Quảng trường thành phố Vĩnh Long. Ngày hội có sự tham gia của 20 doanh nghiệp truyền dụng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, 05 doanh nghiệp tuyển dụng lao động trong nước, 11 cơ sở đào tạo, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền, thông tin, tư vấn, hỗ trợ kết nối việc làm trong và ngoài nước; hướng nghiệp, giáo dục nghề nghiệp cho đoàn viên, hội viên, học sinh, sinh viên, người lao động và người dân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

Câu 2: Việc thực hiện các chính sách cho người lao động, nhất là lao động nữ trong các doanh nghiệp

Trả lời: Hiện nay có rất nhiều chính sách hỗ trợ nữ công nhân lao động, trong đó nổi bật chính sách đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ, cải thiện điều kiện đối với lao động nữ, chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ, lao động nữ làm trọn ngày đèn đỏ: Có thể được nhận thêm tiền, giúp đỡ, hỗ trợ của doanh nghiệp trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo, tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.

Trên địa bàn tỉnh nhiều công ty đã quán triệt và thực hiện nghiêm chính sách này. Ví dụ như:

- Công ty cổ phần May Vĩnh Tiên: hỗ trợ thêm 1,5 giờ hàng tháng cho thời gian vệ sinh phụ nữ. Hỗ trợ chi phí gửi trẻ 50.000 đồng/bé/tháng (không giới hạn số lượng trẻ).

- Công ty TNHH Tỷ Xuân: hỗ trợ phụ cấp cho lao động nữ nuôi con nhỏ từ 1 đến 6 tuổi: 100.000 đồng/tháng/người; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày là 60 phút trong thời gian làm việc vẫn được hưởng đủ lương theo hợp đồng lao động; lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút mỗi ngày

tại phòng y tế công ty (03 ngày liên tục/tháng). Nếu không đến phòng y tế nghỉ ngơi công ty sẽ trả tiền cho thời gian nêu trên là 1 giờ 30 phút/tháng.

- Công ty TNHH Boshing: hỗ trợ phụ cấp cho lao động nuôi con nhỏ đến 6 tuổi: 50.000 đồng/tháng/người; lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc; lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc, trong thời gian 03 ngày làm việc trong một tháng.

- Công ty TNHH may mặc Leader: hỗ trợ phụ cấp cho lao động nuôi con nhỏ đến 6 tuổi: 50.000 đồng/bé/tháng; lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút vẫn hưởng nguyên lương; lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc, trong thời gian 03 ngày làm việc trong một tháng.

Vĩnh Long, ngày 07 tháng 05 năm 2023

6.7. BIÊN BẢN PHÒNG VẤN SÂU LÃNH ĐẠO NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI

Họ và tên: P.M.D, Lãnh đạo Bảo hiểm xã hội tỉnh Vĩnh Long.

Câu 1: Đánh giá của anh về thực trạng thực hiện trách nhiệm đóng BHXH cho người lao động tại các doanh nghiệp ?

Trả lời: Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một trong những chính sách an sinh hữu ích đối với người tham gia, do Nhà nước tổ chức và được bảo đảm thực hiện dựa trên quy định của pháp luật. Trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH, người tham gia sẽ được bù đắp một phần thu nhập khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập chính do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết.

Trên địa bàn tỉnh phần lớn các công ty, doanh nghiệp đã thực hiện nghiêm túc quy định của pháp luật về BHXH, đảm bảo quyền lợi của Người lao động. Năm 2022 BHXH Việt Nam đã tôn vinh 103 doanh nghiệp khu vực phía nam có nhiều thành tích xuất sắc trong thực hiện chính sách BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm tai nạn (BHTN). Trong đó có 3 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long được tôn vinh là doanh nghiệp tiêu biểu xuất sắc trong thực hiện chính sách, pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp đã thực hiện tốt chính sách BHXH, BHYT cho NLD nhưng vẫn còn nhiều doanh nghiệp trốn đóng, nợ đọng bảo BHXH, BHYT. Điều này đã gây khó khăn cho việc thực hiện các chính sách an sinh xã hội, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLD” nguyên nhân của tình trạng nợ, chậm đóng là vì nhận thức của một số doanh nghiệp chưa đầy đủ về việc thực hiện đóng nộp BHXH, BHYT, BHTN hằng tháng. Tình trạng đơn vị sử dụng lao động làm ăn thua lỗ dẫn đến nợ đọng kéo dài, chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân.

Do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19 dẫn đến công ty không ký được những hợp đồng làm việc, không duy trì sản xuất. Nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất, kinh doanh, một số doanh nghiệp phải hoạt động cầm chừng, việc làm và thu nhập của NLD không ổn định dẫn đến không có khả năng đóng BHXH đúng hạn.

Cá biệt xuất hiện trường hợp doanh nghiệp có biểu hiện cố tình chây ỳ không trả nợ BHXH, BHYT, BHTN để chiếm dụng tiền đóng BHXH.

Bên cạnh các doanh nghiệp thực hiện tốt chính sách BHXH đối với người lao động vẫn còn tình trạng một số doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện chưa tốt chính sách BHXH đối với người lao động, vi phạm pháp luật về BHXH, trong năm 2022, trên địa bàn toàn tỉnh có 367 đơn vị nợ BHXH, BHYT, BHTN trên 03 tháng, với tổng số tiền nợ 28,6 tỷ đồng (chiếm 1,04% nguồn thu). trong đó có 290 đơn vị nợ trên 06 tháng, với tổng số tiền nợ 23,4 tỷ đồng.

Câu 2: Việc thực hiện chế độ BHXH đối với công nhân lao động nữ ?

Trả lời:

So với lao động nam thì lao động nữ chịu nhiều thiệt thòi hơn khi vừa phải làm việc, vừa chăm lo gia đình, mang thai, sinh con, nuôi con. Do đó, pháp luật về lao động, việc làm và Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) luôn dành ra những điều khoản quy định riêng đối với lao động nữ. Luật Lao động 2019 quy định lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau sinh con 6 tháng, được đảm bảo việc làm sau chế độ thai sản, được hưởng BHXH chế độ thai sản, được đảm bảo việc làm sau thai sản...

Đối với Luật BHXH, hiện nay có quy định về chế độ hưởng BHXH trong thời gian nghỉ thai sản. Theo quy định Luật BHXH năm 2014, điều kiện hưởng chế độ thai sản đối với lao động nữ sinh con là: Phải đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con, hoặc lao động nữ đã đóng BHXH từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai phải nghỉ việc để dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì phải đóng BHXH từ đủ 3 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

Luật BHXH 2014 cũng quy định: Lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản theo quy định, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 5 - 10 ngày.

Người lao động nói chung, đặc biệt là lao động nữ, khi tham gia BHXH, ngoài hưởng chế độ ốm đau còn được hưởng chế độ khi con ốm đau. Cụ thể, theo Điều 27 Luật BHXH 2014, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong 1 năm cho mỗi con được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 3 tuổi; tối đa là 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi...

Lao động đang trong thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con, theo Luật BHXH năm 2014, thì cần có đủ điều kiện:

Sau khi đã nghỉ hưởng chế độ ít nhất được 4 tháng; phải báo trước và được người sử dụng lao động đồng ý. Ngoài tiền lương của những ngày làm việc, lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định.

Kết quả giải quyết tại tỉnh Vĩnh Long:

Quý 1 năm 2023 thanh toán 3,432 lượt so với quý 1 năm 2022 là 2,673 lượt tăng 20,9%. Trong đó: Sinh con, sảy thai, con chết sau sinh Quý 1 năm 2023 là 853 lượt so với Quý 1 năm 2022 là 805 lượt tăng 5,9% khám thai quý 1 năm 2023 là 2,230 lượt so với quý 1 năm 2022 là 1,679 tăng 32,8% đặt vòng quý 1 năm 2023 là 349 lượt so với quý 1 năm 2022 là 189 lượt tăng 84,6%.

Cơ quan BHXH luôn nỗ lực hỗ trợ hướng dẫn đơn vị về chế độ BHXH, BHYT, BHTN, coi trọng bảo đảm quyền lợi cho NLĐ. Sự hỗ trợ kịp thời từ phía cơ quan BHXH đã giúp giải quyết các chế độ cho NLĐ được rõ ràng, kịp thời và chu đáo; chính sách BHXH, BHYT, BHTN là những yếu tố rất quan trọng, góp phần đảm bảo quan hệ lao động tại các đơn vị được ổn định, hài hòa.

Câu 3: Tình hình rút BHXH một lần của công nhân lao động hiện nay (nhất là sau đại dịch Covid-19).

Hai năm qua, dịch Covid-19 tác động không nhỏ tới đời sống của người lao động. Khi bước vào giai đoạn bình thường mới, người lao động quay trở lại thị trường lao động chưa được bao lâu thì nhiều doanh nghiệp bị cắt giảm đơn hàng đồng nghĩa với việc người lao động phải giãn việc, ngừng việc, nghỉ luân phiên và không ít người lao động mất việc, lâm vào tình cảnh khó khăn và giải pháp duy nhất họ nghĩ đến là rút BHXH một lần để trang trải cuộc sống.

Mất việc sau đại dịch, kinh tế gia đình khó khăn khiến một số người lao động lựa chọn rút BHXH một lần để có khoản chi tiêu, trang trải cuộc sống; đồng thời một bộ phận nhỏ người lao động vì lợi ích trước mắt, muốn rút BHXH một lần để có được một khoản “tiền tươi”...nhưng rồi cũng chỉ đủ trang trải trong vài tháng ngắn ngủi và lại tiếp tục lo mưu sinh cho tuổi già. Thực trạng này rất đáng lo ngại, không chỉ gây thiệt thòi lớn về quyền lợi của người lao động mà còn tạo hệ lụy cho an sinh xã hội quốc gia khi dân số nước ta đang bắt đầu già hóa.

Cơ quan bảo hiểm xã hội đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền giúp người lao động hiểu rõ về những thiệt thòi khi rời khỏi hệ thống BHXH, Cụ thể, khi lựa chọn

hưởng BHXH một lần, các quyền lợi của người lao động sẽ bị hạn chế hơn rất nhiều so với hưởng lương hưu, cụ thể như sau:

Thứ nhất, người lao động không còn trong hệ thống BHXH được Nhà nước bảo hộ, mất cơ hội được hưởng lương hưu hằng tháng – nguồn thu nhập ổn định, hữu ích khi về già. Người tham gia BHXH khi đã hưởng lương hưu thì mức lương hưu sẽ được điều chỉnh định kỳ theo chỉ số giá tiêu dùng và mức tăng trưởng kinh tế (từ năm 2003 đến nay, Nhà nước đã điều chỉnh tăng lương hưu 19 lần, với mức tăng từ khoảng 7,5% đến 9,3% cho mỗi lần điều chỉnh, tùy theo nhóm đối tượng).

Thứ hai, người lao động mất đi cơ hội được cấp thẻ BHYT miễn phí trong suốt thời gian hưởng lương hưu để hưởng các quyền lợi về khám chữa bệnh BHYT, chăm sóc sức khỏe khi tuổi già, độ tuổi dễ gặp bất trắc về sức khỏe nhất của mỗi người.

Thứ ba, thân nhân của người lao động không được hưởng chế độ tử tuất khi không may người lao động qua đời. Bởi nếu người đang hưởng lương hưu không may qua đời thì người lo mai táng sẽ được nhận một lần trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở tại tháng người hưởng lương hưu qua đời và thân nhân được hưởng trợ cấp tuất hằng tháng hoặc trợ cấp tuất một lần.

Thứ tư, số tiền người lao động nhận BHXH một lần thiệt hơn so với số tiền đã đóng vào quỹ BHXH. Theo quy định hiện hành, tổng mức đóng BHXH vào quỹ hưu trí, tử tuất là 22% mức tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của người lao động. Trong đó, người lao động đóng 8% và người sử dụng lao động đóng 14%, tổng mức đóng vào quỹ BHXH hằng năm bằng 2,64 tháng lương. Nếu người lao động hưởng BHXH một lần thì mức hưởng mỗi năm đóng BHXH chỉ bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng trước năm 2014 và bằng 2 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH cho những năm đóng từ năm 2014 trở đi. Như vậy, nếu lĩnh BHXH một lần, NLD sẽ mất đi khoảng 1,14 tháng lương đối với mỗi năm đóng BHXH trước năm 2014 và khoảng 0,64 tháng lương đối với mỗi năm đóng BHXH sau năm 2014.

Thứ năm, khi không rút BHXH một lần, khoản tiền đóng vào quỹ BHXH là “của để dành” quý giá của người lao động, nó không mất đi mà ngược lại vẫn được cơ quan BHXH quản lý và đầu tư tăng trưởng.

Kết quả giải quyết tại tỉnh Vĩnh Long:

- Năm 2022: Đã giải quyết 15.088 người hưởng BHXH 1 lần, tăng 1.255 người so với năm 2021.

- Quý 1/2023: đã giải quyết 4.892 người hưởng BHXH 1 lần, tăng 1.600 người so với cùng kỳ năm 2022

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến người lao động hưởng BHXH một lần nhưng căn bản nhất là hiện nay đời sống của người lao động hết sức khó khăn. Do đời sống khó khăn, không tiền tích lũy nên khi mất việc người lao động buộc phải nhận BHXH một lần để lo cho cuộc sống trước mắt. Một nguyên nhân quan trọng nữa là do đại dịch Covid-19 khiến nhiều người lao động mất việc làm. Rồi, có rất nhiều tình trạng trốn đóng, nợ đóng BHXH, gian lận, trục lợi quỹ BHXH, quỹ BHYT khiến cho niềm tin của người lao động vào hệ thống này thấp...

Cùng với đó, cơ quan bảo hiểm xã hội cũng đẩy mạnh công tác truyền thông cho người lao động nên bảo lưu thời gian tham gia để khi có điều kiện thì tiếp tục tham gia BHXH bắt buộc hoặc tham gia BHXH tự nguyện (mọi người tham gia BHXH tự nguyện đều được Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí, với các mức hỗ trợ 10%-25%-30% tính trên chuẩn hộ nghèo khu vực nông thôn với 3 nhóm đối tượng khác nhau). Tuy nhiên, thu nhập của người dân trên địa bàn tỉnh còn thấp, phần lớn làm nghề tự do, việc làm không ổn định nhưng tỷ lệ hỗ trợ đóng BHXH tự nguyện còn thấp nên chưa tạo được sức hấp dẫn đối với người dân.

BHXH đa dạng hình thức truyền thông để làm chuyển biến nhận thức của người lao động về bản chất tốt đẹp và nhân văn của trụ cột an sinh xã hội này. Khi người lao động nhận thức đúng và tự họ quyết định coi chế độ BHXH: hưu trí, tử tuất như là của để dành tích lũy cho tuổi già, tránh phụ thuộc vào con cái và cũng chính là trách nhiệm với chính bản thân mình và cộng đồng xã hội.

Vĩnh Long, ngày 07 tháng 05 năm 2023

6.8. BIÊN BẢN PHÒNG VẤN SÂU LÃNH ĐẠO ĐỊA PHƯƠNG

6.8(a) Biên bản phỏng vấn toàn văn: Bà L.T.B.C, Công tác tại Ủy ban nhân dân xã Lộc Hòa, huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long, giữ chức vụ Chủ tịch Ủy ban Nhân dân xã 36 tháng.

Trả lời:

Câu hỏi 1: Xin chị vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về đặc điểm, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh và địa phương ?

Trả lời:

- Xã Lộc Hòa nằm giáp Khu công nghiệp Hòa Phú, vì thế địa bàn ấp Long Hòa, ấp Phước Long xã Lộc Hòa có xây dựng nhà trọ cho công nhân thuê mượn tạm trú đi làm. Sau đợt dịch Covid-19 bùng phát năm 2021, thực hiện Chi thị 15, chi thị 16... được Ban chỉ đạo xã vận động, trao các phần hỗ trợ ổn định cuộc sống hàng ngày đến khu vực nhà trọ công nhân... bản thân tôi nhận thấy:

+ Học vấn chuyên môn đa số ở mức THCS đến THPT, số lao động có tay nghề, trình độ kỹ thuật cao chiếm số lượng ít hơn so với lao động phổ thông; Về cơ bản, lập trường bản thân vững vàng, chịu được khó khăn ở môi trường làm việc khắc nghiệt

+ Cách cư xử, thái độ giao tiếp và làm việc: Thái độ làm việc rất tích cực, trong quan hệ xã hội cũng hài hòa và dễ gần gũi; Dễ bày tỏ nhu cầu, nguyện vọng của bản thân như là cần có công việc ổn định, dài hạn và thu nhập cao để phục vụ nhu cầu bản thân, gia đình hoặc là mong muốn làm việc ở các công ty được Ban giám đốc ưu ái chế độ thai sản, tăng ca, thất nghiệp và các suất cơm công ty.

+ Công nhân làm việc lâu dài tại các công ty đóng góp nhiều cho thu nhập công ty, mang lại nguồn thu nhập cho bản thân đồng thời thực hiện tốt các chính sách do công ty phát động như quỹ công đoàn xây dựng nhà công đoàn, quỹ hỗ trợ cho công nhân mắc bệnh hiểm nghèo, tai nạn... nhằm mục đích giảm bớt gánh nặng cho nhà nước, cho công đoàn công ty.... Ngoài ra, tại nơi thường trú, nhóm công nhân này cũng góp phần làm tăng thu nhập bình quân đầu người, hỗ trợ đối với các xã đang trong tiến trình xây dựng xã Nông thôn mới, nông thôn mới nâng cao.

Câu hỏi 2: Thiết chế văn hóa cơ sở có thực sự được phát huy chưa ? Điều kiện cơ sở vật chất được trang bị có phù hợp với các nhóm đối tượng không? Nếu chưa phù hợp thì chị có đề xuất, kiến nghị gì ?

Trả lời:

- Thiết chế văn hóa cơ sở chưa phát huy được hết đối với nữ công nhân với những lý do sau:

+ Các công ty quan tâm đến năng suất, chất lượng sản phẩm làm ra nên việc tuyên truyền các hoạt động tuyên truyền, vận động xây dựng đời sống văn hóa cơ sở chưa được quan tâm; Các công ty chỉ xây dựng khối nhà làm việc cho công nhân, hàng ngày đến làm việc và về nên việc tổ chức các buổi giao lưu về văn hóa, các dụng cụ để hưởng thụ và đáp ứng nhu cầu của nhân dân về hưởng thụ văn hóa tinh thần chưa được phổ biến. Tuy nhiên, một số công ty cũng rất quan tâm đến các hoạt động giao lưu văn hóa, văn nghệ như tổ chức hội thi hát karaoke, hội thi duyên dáng công nhân, hội thi nấu ăn... trong các lễ kỷ niệm rất được công nhân hưởng ứng và tham dự đông.

+ Thực tế, nữ công nhân sau giờ tan ca tại các công ty vẫn còn số lượng khá lớn xuất hiện tại các quán ăn, quán nhậu để uống rượu bia... kéo theo các mối quan hệ phức tạp làm hệ lụy cho gia đình như là những cá nhân đang có gia đình thì ngoại tình, những cá nhân độc thân thì tranh giành bạn trai...xây ra mẫu thuẫn, vi phạm các quy định về hôn nhân gia đình và vi phạm pháp luật.

+ Đề xuất: Các công ty ngoài việc sử dụng lao động để tạo ra sản phẩm cho công ty, thì hàng quý nên có các buổi sinh hoạt hoặc tuyên truyền trên hệ thống thông báo của công ty, các trang mạng xã hội về việc chấp hành các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước một cách cô đọng nhất để công nhân tương tác, thực hiện; Đưa tiêu chí xây dựng hình ảnh nữ công nhân vào thang điểm cuối năm bình bầu khen thưởng tại các công đoàn công ty; Tổ chức các cuộc thi ngắn trên trang mạng tìm hiểu về hình ảnh nữ công nhân giai đoạn phát triển... nhằm đánh thức nhận thức, sức lan tỏa của công nhân nữ.

Câu hỏi 3: Tỷ lệ công nhân/nữ công nhân tham gia các phong trào văn hóa, văn nghệ ở địa phương thời gian qua như thế nào ? (Gợi ý: tham gia thường xuyên/không thường xuyên; số lượng ít/nhiều; sự hưởng ứng tích cực/không tích cực...)

Trả lời:

Tại địa phương, có trung tâm văn hóa xã và cụm văn hóa ấp. Thời gian qua xã tổ chức các hoạt động biểu diễn văn nghệ quần chúng, tuyên truyền các đêm văn nghệ xây dựng nông thôn mới, hoặc hội thao các dịp lễ, kỷ niệm... số lượng người tham dự

là công nhân nói chung và công nhân nữ nói riêng ít hoặc không tham dự. Cho thấy, họ chưa quan tâm nhiều đến các hoạt động văn hóa địa phương.

Câu hỏi 4: Nhận định của chị về tình hình tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm, cờ bạc..) tại các khu công nghiệp và khu dân cư, nơi có nhiều công nhân/nữ công nhân làm việc và sinh sống? Đối tượng thường vướng vào tệ nạn xã hội (thanh niên công nhân, nữ công nhân có hay không)? Nguyên nhân ? Cách phòng, chống?

Trả lời:

+ Tình hình tệ nạn xã hội xảy ra thường xuyên tại các khu công nghiệp và khu dân cư, nơi có nhiều công nhân/nữ công nhân làm việc và sinh sống

+ Đối tượng vi phạm rất nhiều thành phần, có nam, có nữ. Vi phạm tập thể (đánh bài, gây rối trật tự...). vi phạm cá nhân(số đề, trộm cắp, cướp giật,...)

+ Nguyên nhân: theo tôi xuất phát các vi phạm là do nhu cầu về tài chính, có thiếu nợ tín dụng đen (vay tiền trên mạng) và đặc biệt là có máu cờ bạc...

+ Cách phòng/ chống: Tăng cường công tác tuyên truyền đến công nhân nhận thức về hậu quả các hành vi vi phạm pháp luật; Tổ chức các cuộc diễn tập tình huống tại công ty để công nhân tham dự.

Câu hỏi 5: Việc thực hành tín ngưỡng của người dân trên địa như thế nào ? (Gợi ý: trong từng nhóm đối tượng (nữ công nhân) ra sao? Số lượng nữ công nhân tham gia? Thời điểm tham gia ? Các hoạt động thường có nhiều người (nữ công nhân) tham gia ? Có hiện tượng mê tín dị đoan hay không ?)

Trả lời:

- Địa bàn xã có khá nhiều các cơ sở tôn giáo (01 chùa, 01 thánh thất, 02 nhà thờ, 01 tịnh xá). Tuy nhiên số lượng người dân trên địa bàn tham dự rất đông theo tín ngưỡng riêng của mình. Số lượng công nhân tham gia rất ít (Ngày thường công nhân đi làm hành chính, ngày cuối tuần công nhân về quê hoặc không về quê cũng nghỉ ngơi tại nhà trọ)

- Không xảy ra hiện tượng mê tín dị đoan trên địa bàn

Câu hỏi 6: Đánh giá của chị về tác động của dịch Covid-19 đến đời sống công nhân lao động (nhất là lao động nữ) (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí...). Theo chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân

lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Trả lời:

- Dịch Covid-19 diễn ra thời gian qua ảnh hưởng rất lớn đến tình hình kinh tế xã hội nói chung và công nhân nói riêng. Sau đại dịch một số công nhân phải bỏ việc về quê do gia đình có người mất do đại dịch; Các công ty không đảm bảo chi trả chính sách cho công nhân nên phải tạm dừng hoạt động, công nhân thất nghiệp giải quyết chính sách thất nghiệp lớn; Công nhân ở các công ty đến từ nhiều nơi nên việc lây nhiễm Covid rất lớn, chính sách hỗ trợ cho người bị nhiễm (F0, F1) số lượng lớn, hồ sơ chi trả chậm nên có nhiều trường hợp khiếu nại và phản ứng từ công nhân đến các địa phương nơi thường trú, tạm trú.

- Để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19, theo tôi cần có những việc làm như sau:

- + Cải thiện chính sách lương tối thiểu để nâng mức thu nhập cho công nhân
- + Tạo môi trường làm việc thân thiện, tích cực tại các công ty để công nhân thoải mái làm việc
- + Tăng cường chính sách ưu đãi sức khỏe đến công nhân, nhất là công nhân nữ (Phối hợp tầm soát các loại bệnh phổ biến cho nữ)
- + Tăng mức quy định hỗ trợ nhà “ mái ấm công đoàn” cho công nhân
- + Tổ chức các hoạt động văn hóa cơ sở tại công ty và địa phương để công nhân thụ hưởng sản phẩm văn hóa tinh thần.

Câu hỏi 7: Chị đánh giá thêm về vấn nạn bạo lực trong gia đình nữ công nhân? Nguyên nhân ? Giải pháp khắc phục?

Trả lời:

- Bạo lực trong gia đình nữ công nhân là một hành vi vi phạm pháp luật được quy định trong luật Hôn nhân và gia đình, Luật phòng chống bạo lực gia đình. Thời gian qua trên địa bàn xã không xảy ra các vụ việc về bạo lực gia đình. Tuy nhiên, đây là một hành vi gây tổn hại hoặc có khả năng gây tổn hại về thể chất, tinh thần, kinh tế đối với cá nhân và gia đình cần được quan tâm, giải quyết kịp thời khi có vụ việc xảy ra. Nguyên nhân hầu hết xuất phát từ người chồng trong gia đình, do nhận thức, do định kiến hay tư tưởng hẹp hòi dẫn đến nạn bạo lực gia đình.

- Giải pháp khắc phục:

- + Tăng cường hơn nữa công tác thông tin, tuyên truyền Luật Phòng, chống bạo

lực gia đình, Luật Bình đẳng giới nhằm nâng cao nhận thức tiến tới chuyển đổi hành vi của các tầng lớp nhân dân về bạo lực gia đình

+ Đẩy mạnh thực hiện phong trào xây dựng gia đình văn hóa, nếp sống văn minh; cần quan tâm xây dựng gia đình văn hoá trong đó đưa tiêu chí không có bạo lực gia đình, không lạm dụng rượu bia, không có tệ nạn cờ bạc, ma tuý.

+ Thực hiện việc lồng ghép chương trình phòng chống bạo lực gia đình, bình đẳng giới trong chương trình kế hoạch công đoàn công ty

Câu hỏi 8: Thực trạng mối quan hệ giữa nữ công nhân với cộng đồng nơi cư trú ? Công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho nữ công nhân lao động tại địa phương ?

Trả lời:

- Nữ công nhân sinh hoạt tại nơi cư trú hầu hết chấp hành các quy định của địa phương, tại nhà trọ nơi tạm trú.

- Địa phương có chỉ đạo đến Hội phụ nữ xã và chi hội phụ nữ ấp tổ chức tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho phụ nữ và công nhân nữ ở nhà trọ đối với các hoạt động, chính sách thực tế tại địa phương.

Câu hỏi 9: Vai trò của nữ công nhân lao động trong xây dựng khu dân cư văn hóa, gia đình văn hóa ?

Trả lời:

- Vai trò của nữ công nhân lao động trong xây dựng khu dân cư văn hóa, gia đình văn hóa rất lớn. Vì công tác xây dựng đời sống văn hóa ở khu dân cư trước hết phải nhìn vào bức tranh môi trường “sáng, xanh, sạch, đẹp”. Vì vậy vai trò người phụ nữ hết sức quan trọng mới có được các kết quả thực hiện.

Câu hỏi 10: Những vấn đề khác mà Chi quan tâm liên quan đến việc xây dựng “Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”?

Trả lời:

- Đặt chế độ hôn nhân “ một vợ, một chồng” trong đời sống nữ công nhân làm tiêu chí đánh giá gia đình văn hóa, hạnh phúc để giảm thiểu các vụ việc ly hôn, các vụ án đánh ghen trong các khu công nghiệp.

Vĩnh Long, ngày 17 tháng 6 năm 2022

6.8(b) Biên bản phỏng vấn toàn văn: Ông T.V.L, Lãnh đạo Ủy ban Nhân dân Xã Mỹ Hòa, Thị xã Bình Minh, tham gia công tác 33 năm.

Câu hỏi 1: Xin anh vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về đặc điểm, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh và địa phương ?

Trả lời: Theo bản thân nhận thấy, phần lớn công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long nói chung, khu công nghiệp Bình Minh nói riêng có tuổi đời từ 18 đến 35, hầu hết xuất thân từ gia đình nông dân nông thôn, học dở dang hoặc ra trường không có việc làm nên xin vào làm công nhân các công ty giày da, may mặc, điện... trình độ chuyên môn phổ thông, nguyện vọng có việc làm ổn định, có thu nhập để phục giúp gia đình, trang trải cuộc sống.

Những năm qua, khu công nghiệp Bình Minh có 28 doanh nghiệp đầu tư, thu hút hơn 14.000 lao động nam, nữ trong và ngoài tỉnh tham gia đã góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập, đóng góp nhiều cho sự phát triển của tỉnh và địa phương.

Tuy nhiên, khó khăn hiện nay là do ảnh hưởng tình hình suy thoái kinh tế thế giới, do chiến tranh Nga-Ukraine, dịch bệnh Covid-19, nhiều doanh nghiệp không có đơn hàng nên không tái ký hợp đồng lao động nên nữ công nhân/công nhân gặp nhiều khó khăn.

Câu hỏi 2: Thiết chế văn hóa cơ sở có thực sự được phát huy chưa ? Điều kiện cơ sở vật chất được trang bị có phù hợp với các nhóm đối tượng không? Nếu chưa phù hợp thì anh có đề xuất, kiến nghị gì ?

Trả lời: Thiết chế văn hóa cơ sở thật sự chưa được phát huy, điều kiện cơ sở vật chất trang bị chưa đầy đủ, một số không còn phù hợp như thư viện, phòng đọc sách...do đa phần sử dụng công nghệ thông tin, điện thoại thông minh.

Câu hỏi 3: Tỷ lệ công nhân/nữ công nhân tham gia các phong trào văn hóa, văn nghệ ở địa phương thời gian qua như thế nào ? (Gợi ý: tham gia thường xuyên/không thường xuyên; số lượng ít/nhiều; sự hưởng ứng tích cực/không tích cực...)

Trả lời: Tỷ lệ công nhân/nữ công nhân tham gia các phong trào văn hóa, văn nghệ ở địa phương thời gian qua không thường xuyên, do đa phần bởi áp lực công việc phải tăng ca, làm thêm để tăng thu nhập, không có thời gian tham gia.

Câu hỏi 4: Nhận định của anh về tình hình tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm,

cờ bạc..) tại các khu công nghiệp và khu dân cư, nơi có nhiều công nhân/nữ công nhân làm việc và sinh sống? Đối tượng thường vướng vào tệ nạn xã hội (thanh niên công nhân, nữ công nhân có hay không)? Nguyên nhân ? Cách phòng, chống?

Trả lời: Tình hình tệ nạn xã hội tại khu công nghiệp Bình Minh thời gian qua chưa phát hiện nhưng ở khu dân cư thì tệ nạn cờ bạc, sử dụng ma túy có chiều hướng gia tăng. Do địa bàn xã rộng, giáp ranh với thành phố Cần Thơ và các nơi khác, đối tượng mắc tệ nạn xã hội là lứa tuổi thanh thiếu niên.

Câu hỏi 5: Việc thực hành tín ngưỡng của người dân trên địa phương như thế nào? (Gợi ý: trong từng nhóm đối tượng (nữ công nhân) ra sao? Số lượng nữ công nhân tham gia? Thời điểm tham gia ? Các hoạt động thường có nhiều người (nữ công nhân) tham gia ? Có hiện tượng mê tín dị đoan hay không ?)

Trả lời: Người dân Mỹ Hòa đa số theo tôn giáo đạo Phật, Cao đài, Hòa Hảo hầu hết đều chấp hành tốt chính sách, pháp luật về tín ngưỡng tôn giáo, chấp hành tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở địa phương.

Nhóm nữ công nhân ít tham gia do không có thời gian, không có hiện tượng mê tín dị đoan.

Câu hỏi 6: Đánh giá của anh về tác động của dịch Covid-19 đến đời sống công nhân lao động (nhất là lao động nữ) (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí...). Theo ông/bà, anh/chị, để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Trả lời: Dịch bệnh Covid-19 ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của Nhân dân nói chung, công nhân lao động và lao động nữ nói riêng phải cách ly, phong tỏa khi có F0, F1, ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập nhất là lúc thực hiện Chỉ thị 16 của Thủ tướng Chính phủ, một số công nhân ở trọ có hộ khẩu ngoài tỉnh bị ngừng việc khi có ca bệnh phải cách ly, phong tỏa, thiếu thốn mọi thứ, việc về quê cũng gặp rất nhiều khó khăn..

Câu hỏi 7: Chị đánh giá thêm về vấn nạn bạo lực trong gia đình nữ công nhân? Nguyên nhân ? Giải pháp khắc phục?

Trả lời: Vấn nạn bạo lực trong gia đình công nhân thường là bạo lực giữa người chồng đối với người vợ trong gia đình, có thể thấy là nạn bạo lực phổ biến nhất giữa các thành viên trong gia đình công nhân. Hành vi người chồng gây ra chủ yếu và

lớn nhất là bạo lực về thể chất, đây là dạng dễ nhận thấy và bị lên án mạnh mẽ nhất. Tuy nhiên, không phải tất cả hành vi bạo lực của người chồng đều là bạo lực về thể chất mà có những lúc gây ra những tổn thương về tâm lý cho người vợ. Tóm lại bạo lực trong gia đình công nhân xuất phát từ cả hai phía vợ và chồng ngày càng phát triển và gây nhức nhối trong xã hội, gây ảnh hưởng đến các thành viên khác trong gia đình.

- Nguyên nhân: do bất bình đẳng giới được xem là nguyên nhân gốc rễ gây ra bạo lực trong gia đình; khó khăn về kinh tế; tệ nạn xã hội; sự thiếu hiểu biết pháp luật; áp lực công việc.

- Giải pháp khắc phục:

+ Tăng cường công tác tuyên truyền Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Luật Bình đẳng giới.

+ Giáo dục bình đẳng giới phải được thực hiện ngay từ trong gia đình đến nhà trường và xã hội.

+ Phát huy truyền thống tốt đẹp của gia đình, vai trò của dòng họ.

+ Ngăn chặn kịp thời và bảo vệ, hỗ trợ nạn nhân của bạo lực gia đình.

Câu hỏi 8: Thực trạng mối quan hệ giữa nữ công nhân với cộng đồng nơi cư trú ? Công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho nữ công nhân lao động tại địa phương ?

Trả lời: Thực trạng mối quan hệ giữa nữ công nhân với cộng đồng nơi cư trú còn “lạnh nhạt” do nữ công nhân đi làm thường xuyên, tăng ca, về tối, thường về đóng cửa rồi ngủ ít tham gia các hoạt động cùng với cộng đồng nơi cư trú.

Công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho nữ công nhân lao động tại địa phương:

Địa phương phối hợp với Công đoàn các cấp tuyên truyền, giáo dục, vận động nữ công nhân thực hiện tốt các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, Công đoàn và chính sách pháp luật của Nhà nước, nhất là các chế độ chính sách mới có liên quan đến lao động nữ, công tác bình đẳng giới, dân số, gia đình và trẻ em...

Câu hỏi 9: Vai trò của nữ công nhân lao động trong xây dựng khu dân cư văn hóa, gia đình văn hóa ?

Trả lời: Thời gian qua bằng những cách làm thiết thực, hiệu quả các nữ công nhân trên địa bàn xã đã có nhiều đóng góp thiết thực trong phong trào xây dựng khu dân cư văn hóa, gia đình văn hóa: Thực hiện cuộc vận động “Xây dựng gia đình 5

không 3 sạch”, thường xuyên tổng dọn vệ sinh môi trường, tích cực tham gia trồng hoa...Có thể thấy các phong trào đã có sức lan tỏa sâu rộng, nâng cao ý thức, trách nhiệm, vai trò của nữ công nhân trong việc vệ sinh môi trường tại địa bàn dân cư, góp phần xây dựng nông thôn mới và xây dựng nếp sống văn hóa tại gia đình và cộng đồng.

Câu hỏi 10: Những vấn đề khác mà anh quan tâm liên quan đến việc xây dựng “Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”?

Trả lời: Văn hóa gia đình còn thể hiện rõ nét trong vai trò của người phụ nữ trong gia đình. Sự thay đổi này là do sự bình đẳng giới hiện nay mang lại. Người phụ nữ hiện nay được chủ động trong công việc xã hội và nuôi dạy con cái hơn trước đây. Người phụ nữ công nhân hiện nay có tiếng nói nhất định trong gia đình, kể cả những vấn đề quan trọng như việc lo công ăn việc làm, cưới sinh cho con cái. Điều này chứng tỏ nhận thức của xã hội về người phụ nữ nói chung đã thay đổi.

Vĩnh Long, ngày 17 tháng 6 năm 2022

6.8(c) Biên bản phỏng vấn toàn văn: Ông L.V.L, Cán bộ của Xã Hòa Phú, Huyện Long Hồ, Tỉnh Vĩnh Long, tham gia công tác 32 năm.

Câu hỏi 1: Xin anh vui lòng cho vài ý kiến đánh giá chung về đặc điểm, ý thức lao động, tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của nữ công nhân, những đóng góp của nữ công nhân/công nhân đối với sự phát triển của tỉnh và địa phương ?

Trả lời: Phụ nữ Việt Nam có vị trí, vai trò to lớn trong gia đình và trong quá trình xây dựng, phát triển đất nước; đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và người lao động là lực lượng lao động xã hội đông đảo, đóng góp quan trọng cho sự nghiệp đổi mới cũng như phát triển kinh tế- xã hội của đất nước cho đến nay.

Lao động nữ cùng với lực lượng lao động nói chung đi đầu trong sự nghiệp đổi mới, góp phần vào quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh nhà. Cùng với sự phát triển của kinh tế-xã hội, phát triển xã hội số, kinh tế số, đội ngũ lao động nữ ngày càng được nâng cao chất lượng và bình đẳng trong công việc.

Hiện nay, phần lớn các công ty, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp có tỷ lệ lao động nữ rất cao. Tuy nhiên, đời sống của các đối tượng lao động này vẫn còn nhiều khó khăn, nhiều mong muốn của họ vẫn chưa được giải quyết thật triệt để như: họ cần việc làm ổn định với thu nhập tốt đảm bảo cuộc sống và tái sản xuất, điều kiện lao động, vấn đề nhà ở, đời sống gia đình khi thời gian của họ tập trung cho công việc ở công ty và phải tăng ca để kiếm thêm tiền, vấn đề về nuôi dạy con cái khi họ không thường xuyên ở bên con, vấn đề sự an toàn của con cái khi gửi nhà trẻ, vấn đề về sức khỏe sinh sản, vấn đề an toàn khi tham gia giao thông,...

Câu hỏi 2: Thiết chế văn hóa cơ sở có thực sự được phát huy chưa ? Điều kiện cơ sở vật chất được trang bị có phù hợp với các nhóm đối tượng không? Nếu chưa phù hợp thì anh/chị có đề xuất, kiến nghị gì ?

Trả lời: Trong xây dựng nông thôn mới, hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở đóng vai trò rất quan trọng. Bởi đây là địa chỉ để người dân trên địa bàn tập trung tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, đọc sách báo, góp phần phục vụ đời sống văn hóa, tinh thần của nhân dân, giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc. Tuy nhiên, nhìn từ thực tế, thì hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở vẫn bộc lộ nhiều bất cập: Phần lớn chưa được đầu tư các hạng mục chi tiết phục vụ trực tiếp nhu cầu của người dân, do đó chưa có sự chủ động của người dân để tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể thao. Hiện nay đa phần các thiết chế văn hóa cơ sở

được sử dụng để phục vụ các hội nghị tiếp xúc cử tri, các hoạt động thể thao cơ sở định kỳ, hoạt động văn hóa văn nghệ hàng năm do địa phương tổ chức. Vì vậy, các thiết chế văn hóa hiện nay vẫn chưa phát huy hết vai trò, vị trí vốn có mà ban đầu mục tiêu ta đã đặt ra.

Đề xuất: Cần tạo ra mạng lưới hệ thống thiết chế văn hóa đầy đủ, hiện đại và đồng bộ, đáp ứng được nhu cầu của đời sống xã hội hiện đại. Chẳng hạn:

- Các hạng mục đầu tư cần phù hợp với tâm lý, tập quán, nhu cầu, lợi ích thực tế của người dân địa phương, mọi thứ phải song hành với sự phát triển kinh tế - xã hội. Ví dụ: ta xây dựng phòng đọc sách, nhưng nhu cầu thực tế của người dân là không gian mạng, sách điện tử hay hiện nay là sử dụng dịch vụ công thì chúng ta lại không có các hạng mục để phục vụ.

- Cần mạnh dạn thực hiện chủ trương xã hội hóa trong xây dựng các thiết chế văn hóa nhằm huy động sự đóng góp và tham gia của người dân, vì chính người dân sẽ hiểu họ cần gì.

Câu hỏi 3: Tỷ lệ công nhân/nữ công nhân tham gia các phong trào văn hóa, văn nghệ ở địa phương thời gian qua như thế nào? (Gợi ý: tham gia thường xuyên/không thường xuyên; số lượng ít/nhiều; sự hưởng ứng tích cực/không tích cực...)

Trả lời: Các hoạt động, phong trào văn hóa, văn nghệ, thể thao ở địa phương thời gian qua vẫn được duy trì, tổ chức thường xuyên với sự tham gia ngày càng đông đảo, tích cực của nữ công nhân, nữ công chức, viên chức. Địa phương vẫn tạo điều kiện về thời gian khi tổ chức các hoạt động để nữ công nhân có thể tham gia.

Bên cạnh đó, trên địa bàn cũng có một số cơ sở định kỳ tổ chức các sự kiện giao lưu văn hóa văn nghệ phục vụ cho nữ công nhân. Tuy nhiên số lượng nữ công nhân tham gia vẫn còn hạn chế vì phần lớn thời gian họ dành cho công việc và chăm sóc con cái, gia đình.

Câu hỏi 4: Nhận định của anh về tình hình tệ nạn xã hội (ma túy, mại dâm, cờ bạc..) tại các khu công nghiệp và khu dân cư, nơi có nhiều công nhân/nữ công nhân làm việc và sinh sống? Đối tượng thường vướng vào tệ nạn xã hội (thanh niên công nhân, nữ công nhân có hay không)? Nguyên nhân? Cách phòng, chống?

Trả lời:

- Tệ nạn ma túy, mại dâm, cờ bạc dưới các hình thức và cho vay nặng lãi hiện nay vẫn đang diễn ra hàng ngày với tính chất ngày càng tinh vi và phức tạp, được tổ chức ngày càng chặt chẽ và hiện đại, và tại các khu công nghiệp, khu dân cư nơi có nhiều công nhân/nữ công nhân cũng không ngoại lệ mà còn là điều kiện, cơ hội để các tổ chức, các đối tượng này xâm nhập và lôi kéo công nhân/nữ công nhân tham gia.

- Đối tượng vướng vào các tệ nạn xã hội này thường là những thanh niên công nhân/nữ công nhân còn trẻ, có lối sống thiếu ràng buộc từ gia đình, ham chơi, thích thể hiện, thiếu nhận thức về những hậu quả từ hành vi của bản thân.

- Cách phòng, chống: Tăng cường phát huy vai trò của cấp Công đoàn trong tuyên truyền, quản lý, triển khai công tác phòng, chống ma túy, mại dâm, cờ bạc tại nơi làm việc, bắt đầu từ việc nâng cao nhận thức của người lao động, người sử dụng lao động; tăng cường phát huy vai trò tổ giác tội phạm nơi làm việc; cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành có liên quan trong công tác phòng, chống và xử lý kịp thời các vụ việc tránh để tình trạng tổ chức tội phạm diễn ra thường xuyên và kéo dài.

Câu hỏi 5: Việc thực hành tín ngưỡng của người dân trên địa bàn như thế nào? (Gợi ý: trong từng nhóm đối tượng (nữ công nhân) ra sao? Số lượng nữ công nhân tham gia? Thời điểm tham gia? Các hoạt động thường có nhiều người (nữ công nhân) tham gia? Có hiện tượng mê tín dị đoan hay không?)

Trả lời: Trên địa bàn hiện nay không có các tổ chức tín ngưỡng, tôn giáo nào. Tuy nhiên, hiện tượng mê tín dị đoan, bản thân nghĩ, vẫn diễn ra trong một bộ phận người dân, điều này gần như gắn liền với đời sống tâm linh và một khi lợi ích của bản thân, gia đình gắn với đời sống tâm linh thì mê tín, dị đoan sẽ diễn ra.

Câu hỏi 6: Đánh giá của anh về tác động của dịch Covid-19 đến đời sống công nhân lao động (nhất là lao động nữ) (Gợi ý: việc làm, thu nhập, chi tiêu, phòng chống dịch bệnh, chăm sóc sức khỏe, điều trị bệnh, cư trú, thụ hưởng chính sách hội, văn hóa, giải trí...). Theo anh để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp công nhân lao động thời hậu Covid-19 cần có những giải pháp nào?

Trả lời: Dịch Covid-19 đã ảnh hưởng rất lớn đến đời sống người dân, đặc biệt là đối với công nhân, lao động tại các khu công nghiệp. Một bộ phận công nhân bị mất việc làm do kinh tế thế giới bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, một bộ phận thì bị giãn thời gian làm việc, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của họ, họ tính toán hơn

trong chi tiêu. Một bộ phận công nhân lao động (nhất là lao động nữ) xin nghỉ việc để rút Bảo hiểm xã hội để phòng thân, vì sự an toàn của bản thân.

Hiện nay, nhu cầu giải trí, thụ hưởng của công nhân lao động vẫn là rất lớn. Tuy nhiên, giờ họ vẫn lựa chọn vấn đề an toàn cho bản thân và gia đình trên hết. Cũng vì thế, ý thức phòng chống dịch và chăm sóc sức khỏe của người dân nói chung và công nhân lao động nói riêng ngày càng được nâng lên, họ chú ý rất nhiều đến sức khỏe của bản thân và thường xuyên đi thăm khám nếu thấy thiếu an toàn.

Để giảm thiểu tác động tiêu cực trực tiếp đến công nhân lao động thời hậu Covid-19, theo tôi đó là vấn đề về phục hồi nền kinh tế không chỉ trong nước mà là cả nền kinh tế thế giới, vấn đề về tự chủ kinh tế trong nước, từ đó giải quyết được vấn đề thị trường việc làm trong nước và nước ngoài. Chính sách bảo hiểm cần được nhà nước quan tâm, chỉ đạo, vì lợi ích chính đáng của công nhân lao động, đây cũng là mục tiêu cả đời của công nhân lao động nên chính sách Bảo hiểm xã hội như thế nào sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống, việc làm của họ. Dịch Covid-19 là một bài học cho ngành y nước nhà, theo tôi, chúng ta cần phải làm ngay là từng bước nâng cao chất lượng chuyên môn song song với nâng cao chất lượng phục vụ trong lĩnh vực y tế, nhất là chất lượng phục vụ đối với đối tượng tham gia bảo hiểm y tế phải được đề cao.

Câu hỏi 7: Anh đánh giá thêm về vấn nạn bạo lực trong gia đình nữ công nhân? Nguyên nhân ? Giải pháp khắc phục?

Trả lời: Bạo lực gia đình là thuật ngữ lâu nay chúng ta vẫn thường xuyên nhắc đến. Hiện nay, tình trạng bạo lực gia đình vẫn có diễn ra trong các gia đình, và gia đình nữ công nhân cũng không phải ngoại lệ vì đa phần phụ nữ ngày nay tham gia rất đông vào thị trường lao động, nhất là lao động tại các khu công nghiệp. Truyền thống văn hóa là một trong những nguyên nhân cần phải tính đến; bên cạnh đó là do tính chất công việc, họ dành nhiều thời gian cho công việc, từ đó thiếu sự quan tâm chăm sóc cho gia đình, chồng, con từ đó dẫn đến phản ứng từ phía gia đình, chồng, con đối với họ rồi họ phản ứng ngược lại, đến một mức độ sẽ dẫn đến bạo lực gia đình. Một trong những nguyên nhân nữa dẫn đến bạo lực gia đình là vấn đề ý thức chăm sóc, quan tâm đến gia đình của nữ công nhân, nhất là nữ công nhân trẻ còn rất bất cập, họ vẫn còn tính ham chơi đua đòi,... từ đó hôn nhân gia đình bị ảnh hưởng, trong đó có bạo lực gia đình.

Giải pháp chủ yếu vẫn là phát huy công tác tuyên truyền phòng, chống bạo lực gia đình bằng nhiều hình thức, trong đó các cấp Công đoàn có vai trò quan trọng. Bên cạnh là các hoạt động phối hợp của các ngành địa phương trong công tác phòng là chính. Quan trọng nhất vẫn là ý thức của các gia đình nữ công nhân lao động, cần tạo được sự công bằng và bình đẳng ngay trong chính những công việc thường nhật của gia đình như: phân công lao động hợp lý, tạo thói quen biết chia sẻ công việc, cùng có trách nhiệm trong việc chăm lo xây dựng, gìn giữ và bảo vệ hạnh phúc gia đình.

Câu hỏi 8: Thực trạng mối quan hệ giữa nữ công nhân với cộng đồng nơi cư trú ? Công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho nữ công nhân lao động tại địa phương ?

Trả lời: Thực trạng mối quan hệ của nữ công nhân với cộng đồng nơi cư trú vẫn có mối quan hệ tốt đẹp. Họ là một bộ phận quần chúng nhân dân tại địa phương.

Công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách pháp luật cho công nhân lao động/nữ công nhân lao động tại địa phương được triển khai thường xuyên hoặc lồng ghép bằng nhiều hình thức: băng rôn-biểu ngữ; tờ bướm; phát thanh; các điểm thông báo tuyên truyền tại các trụ sở văn hóa, trụ sở làm việc; lồng ghép nội dung công tác tuyên truyền vào các hoạt động nhân các ngày lễ, hội, sự kiện.

Câu hỏi 9: Vai trò của nữ công nhân lao động trong xây dựng khu dân cư văn hóa, gia đình văn hóa ?

Trả lời: Các nữ công nhân lao động luôn thể hiện bản lĩnh, có uy tín và rèn luyện ý thức kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp. Trong phong trào thi đua “Đảm việc nhà”, nữ công nhân lao động cũng là người tích cực gương mẫu, vừa là người vợ hiền, người mẹ mẫu mực, người con hiếu thảo luôn giữ cho gia đình hòa thuận đầm ấm, hạnh phúc. Không chỉ đơn thuần là bình đẳng giới mà còn là bình đẳng trong công việc và trong quan hệ xã hội. Nhiều nữ công nhân lao động đã thực sự tạo được sự công bằng và bình đẳng ngay trong chính những công việc thường nhật của gia đình như: phân công lao động hợp lý, tạo thói quen biết chia sẻ công việc, cùng có trách nhiệm trong việc chăm lo xây dựng, gìn giữ và bảo vệ hạnh phúc gia đình. Với vai trò là công dân nơi cư trú, nữ công nhân lao động trên địa bàn đã chấp hành tốt quy định, quy ước của ấp. Hầu hết các gia đình đều được công nhận danh hiệu “Gia đình văn hoá” ở khu dân cư, nhiều gia đình được khen thưởng “Gia đình văn hoá tiêu biểu”, “Gia đình hiếu học”...

Câu hỏi 10: Những vấn đề khác mà anh quan tâm liên quan đến việc xây dựng “Văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Long”?

Trả lời: Các cấp Công đoàn phải thường xuyên tổ chức cho nữ công nhân lao động học tập, quán triệt các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, của tỉnh, giáo dục nâng cao nhận thức về giới, gia đình, xã hội, phẩm chất đạo đức phụ nữ Việt Nam. Bên cạnh đó, các cấp Công đoàn cần thường xuyên tuyên truyền nâng cao nhận thức cho nữ công nhân lao động về công tác chăm sóc sức khỏe sinh sản, dân số, kế hoạch hóa gia đình, nuôi con bằng sữa mẹ,...

Các phong trào thi đua trong nữ công nhân lao động cần tiếp tục được duy trì, đẩy mạnh. Tiêu biểu như phong trào thi đua “Giỏi việc nước, đảm việc nhà” gắn với phong trào “Phụ nữ tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc”.

Việc chăm lo đời sống, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho nữ công nhân lao động của các cấp Công đoàn cũng là cơ sở giúp chị em yên tâm lao động, sản xuất. Từ đó, góp phần xây dựng văn hóa gia đình của nữ công nhân ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long.

6.8(d) Trích biên bản phỏng vấn: Ông H.H.C, Lãnh đạo UBND thị trấn Long Hồ, huyện Long Hồ:

...Do điều kiện công việc có nhiều điểm tương đồng, địa bàn cư trú gần nhau, phát huy truyền thống đoàn kết, gắn bó của các thế hệ gia đình Việt Nam, thêm vào đó trong thời gian qua, cấp ủy, chính quyền địa phương thực hiện tốt công tác tuyên truyền, giáo dục chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, các sinh hoạt cộng đồng được tổ chức với nhiều hình thức phong phú đa dạng đã góp phần duy trì, phát triển mối quan hệ gắn kết chặt chẽ giữa các gia đình trong khu dân cư lại với nhau.

Vĩnh Long, ngày 17 tháng 6 năm 2022

6.9. Biên bản phỏng vấn sâu cán bộ Hội Liên hiệp phụ nữ (Trích)

6.9(a) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.K.A Nguyễn Thị Kim Anh, Lãnh đạo Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh.

- Câu hỏi về tình trạng bạo lực gia đình hiện nay:

... Tình trạng này xảy ra chính là sự cam chịu từ phía nạn nhân, mà cụ thể nhất là phía người vợ và những đứa trẻ. Điều đó cho thấy, căn nguyên của bạo lực gia đình là nhận thức và sự hiểu biết hạn hẹp, nhất là nhận thức về pháp luật phòng, chống bạo lực của những thành viên trong gia đình, còn hạn chế, nên việc bao che, không khai báo, sợ bị chê cười... khi gia đình có bạo lực, làm cho bạo lực gia đình không thể chấm dứt mà còn tiếp diễn từ ngày này qua ngày khác; Cùng với đó là “tư tưởng gia trưởng của người chồng dẫn đến tình trạng bất bình đẳng giới, người vợ không có tiếng nói trong gia đình, người chồng thích áp đặt, và khi cần sẽ ra tay bạo hành; cùng với đó là sự nhìn nhận, đấu tranh của người phụ nữ trước bạo hành gia đình còn hạn chế, cam chịu; họ mang tư tưởng: “xấu chàng hổ ai”, sợ “vạch áo cho người xem lưng”, hay sợ hàng xóm, bạn bè chê cười và vẫn còn tình trạng cộng đồng coi bạo lực gia đình là chuyện riêng của mỗi nhà, “Đèn nhà ai nhà nấy sáng” nên ít có sự can thiệp kịp thời, chỉ những lúc vụ việc đã đang gây hậu quả nghiêm trọng...

Ngoài ra, còn kể đến nguyên nhân về mặt kinh tế, nữ giới thường phụ thuộc nam giới về lĩnh vực kinh tế, năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là tình trạng chênh lệch về nghề nghiệp giữa vợ và chồng; nạn thất nghiệp, vô công rỗi nghề của chồng cùng với thói gia trưởng và sự tác động của các chất kích thích, của men bia, rượu, ma túy, của thói trăng hoa, ghen tuông cũng dễ dẫn đến bạo lực trong gia đình nữ công nhân, hậu quả của hành vi bạo lực gia đình dù trực tiếp hay gián tiếp cũng đã làm ảnh hưởng xấu đến hạnh phúc gia đình và trật tự xã hội, để lại những hậu quả nghiêm trọng về cả sức khỏe thể xác lẫn tinh thần cho người bị bạo hành; người bị bạo hành sẽ phải trải qua sự hoảng sợ, thậm chí là trầm cảm, hoang mang sau khi bị bạo hành, rất nhiều người đã không thể vượt qua được nỗi đau mà bạo lực gia đình gây ra, còn đối với trẻ em, bạo lực gia đình tạo nên một vết đen tâm tởm trong tuổi thơ của các em, ảnh hưởng đến tâm lý của trẻ từ khi còn nhỏ.

6.9(b) Trích biên bản phỏng vấn: Chị N.T.T.M, Lãnh đạo Hội Phụ nữ Thị trấn Long hồ, Huyện Long Hồ:

.... Cùng với sự phát triển vượt bậc của nền kinh tế, công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ cũng đã được các cấp, các ngành quan tâm thực hiện ngày càng có hiệu quả, nhiều chị em phụ nữ trên địa bàn được tiếp thu những kiến thức, kỹ năng xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc, thêm vào đó, những trang thiết bị tiện nghi sinh hoạt trong gia đình ngày càng hiện đại hơn, chị em đỡ mất thời gian cho công việc nội trợ, giảm bớt sức lao động trong việc nội trợ, chăm sóc con cái, giúp họ có cơ hội tìm việc làm thuận lợi, có thêm nhiều kinh nghiệm, kỹ năng công tác xã hội và tích cực tham gia góp ý vào việc thực hiện các chương trình, mục tiêu thúc đẩy phát triển cộng đồng.... Điều này đã giúp đời sống văn hóa tinh thần của nữ công nhân trở nên phong phú và góp phần tạo nên nét văn hóa tốt đẹp trong đời sống nữ công nhân, xóa bỏ những căng thẳng do áp lực mưu sinh.