

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN MẠNH THẮNG

**SỰ GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN
KHU CÔNG NGHIỆP HIỆN NAY**

(Nghiên cứu trường hợp Khu công nghiệp Bắc Thăng Long Hà Nội)

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

CHUYÊN NGÀNH: XÃ HỘI HỌC

Mã số: 62 31 30 01

HÀ NỘI - 2018

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: **1. GS.TS. NGUYỄN HỮU MINH**
2. PGS.TS. ĐẶNG THỊ ÁNH TUYẾT

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án
cấp Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi ngày tháng năm 2018

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Gia đình là tế bào của xã hội; là nhóm xã hội đặc biệt được hình thành trên cơ sở hôn nhân và huyết thống được pháp luật thừa nhận. Gia đình là một trong những thành phần cơ bản, quan trọng cấu thành nên cơ cấu xã hội. Đặc biệt, trong hơn hai thập niên vừa qua cùng với phát triển các khu công nghiệp, xã hội đã chứng kiến nhiều thay đổi mạnh mẽ trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa và toàn cầu hóa... gia đình công nhân tất yếu trải qua nhiều thay đổi, trong đó đã xuất hiện một mô hình gia đình mới – gia đình công nhân trong khu công nghiệp.

Dưới tác động của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng làm cho sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp thiếu bền chặt và biến đổi về các chức năng gia đình, mô hình gia đình, đặc biệt có nhiều nữ công nhân đơn thân nuôi con, nhiều gia đình công nhân ly thân, ly hôn, nhiều gia đình do vợ chồng làm lệch ca nhau, không có nhiều thời gian chăm sóc nhau và con cái, phải gửi con cái về quê nhờ ông bà trông giúp hoặc phải nghỉ việc giữa chừng dẫn đến tình trạng gắn kết giữa các thành viên trong gia đình "lỏng lẻo". Từ đó, tác giả đã lựa chọn đề tài: "***Sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp hiện nay***" làm đề tài của luận án nhằm góp phần làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về gia đình Việt Nam nói chung, gia đình công nhân nói riêng, đặc biệt tăng cường sự gắn kết gia đình công nhân.

2. Mục đích nghiên cứu

Làm rõ lý luận và thực tiễn sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp; phân tích các yếu tố tác động làm biến đổi gắn kết trong gia đình công nhân thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa; trên cơ sở đó đề xuất định hướng, giải pháp nhằm tăng cường sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp thời gian tới.

3. Đối tượng, khách thể và phạm vi nghiên cứu

- *Đối tượng nghiên cứu*: Sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp hiện nay.

- *Khách thể nghiên cứu*: Gia đình có ít nhất một người là công nhân hiện làm việc trong khu công nghiệp Bắc Thăng Long Hà Nội.

- *Giới hạn phạm vi nghiên cứu*: gia đình công nhân ở xã Kim Chung, huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội và công nhân đã có gia đình trong 2 doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp Bắc Thăng Long, Hà Nội.

4. Câu hỏi nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và khung lý thuyết

- *Câu hỏi nghiên cứu*

Câu hỏi 1: Sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp Bắc Thăng Long thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay như thế nào?

Câu hỏi 2: Các yếu tố nào tác động đến sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp Bắc Thăng Long hiện nay?

Câu hỏi 3: Tại sao mối quan hệ gắn kết trong gia đình công nhân lại có những thay đổi đó?

- Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết thứ nhất: Gắn kết trong gia đình công nhân tại khu công nghiệp Bắc Thăng Long còn lỏng lẻo. Đặc biệt là gắn kết vợ chồng trong giao tiếp, gắn kết vợ chồng với con cái qua chăm sóc, gắn kết vợ chồng và ông bà qua phụng dưỡng.

Giả thuyết thứ hai: Yếu tố đặc điểm công việc và điều kiện sống ảnh hưởng mạnh đến gắn kết trong gia đình công nhân thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Giả thuyết thứ ba: Những thay đổi liên quan đến gắn kết trong gia đình người công nhân nhằm đáp ứng, thích nghi với điều kiện và yêu cầu của công việc công nhân trong thời kỳ công nghiệp hóa.

5. Khung phân tích và biến số nghiên cứu

- Biến độc lập

- + Đặc điểm nhân khẩu học;
- + Trình độ chuyên môn;
- + Điều kiện sống;
- + Đặc điểm công việc;
- + Đặc điểm hôn nhân;
- + Tình trạng con cái.

- Biến phụ thuộc

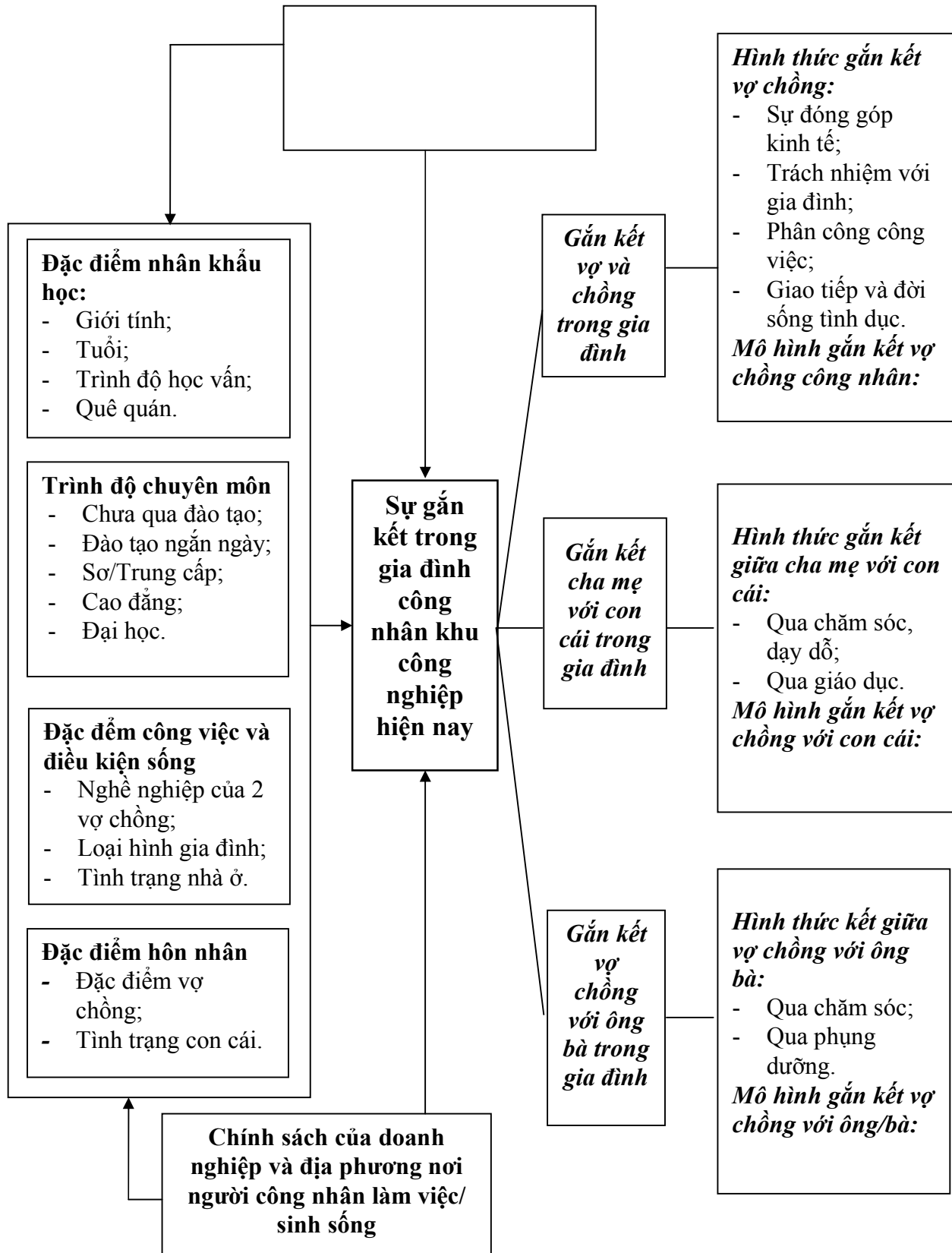
- + Gắn kết vợ chồng người công nhân;
- + Gắn kết vợ chồng và con cái;
- + Gắn kết vợ chồng và ông bà.

- Biến can thiệp

+ Chính sách kinh tế - văn hóa - chính trị - xã hội của Đảng và Nhà nước và Thành phố Hà Nội;

+ Chính sách của doanh nghiệp và địa phương nơi người công nhân làm việc/ sinh sống.

- Khung phân tích



6. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

6.1. Cơ sở lý luận

- Dựa vào lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách pháp luật của Nhà nước về xây dựng gia đình công nhân hiện nay.

- Dựa vào lý thuyết xã hội học như: lý thuyết trao đổi xã hội của Peter Blau, lý thuyết đoàn kết xã hội của E. Durkheim để tiếp cận và phân tích thực trạng, những yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp, đưa ra giải pháp tăng cường sự gắn kết bền vững gia đình công nhân khu công nghiệp thời gian tới.

6.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

** Các phương pháp thu thập thông tin*

- *Phương pháp phân tích tài liệu:* Phân tích nội dung các tài liệu có liên quan đến đời sống gia đình công nhân như: Báo cáo, thống kê, công trình nghiên cứu liên quan đến đời sống gia đình công nhân cả nước nói chung và công nhân khu công nghiệp nói riêng.

- Phương pháp định lượng:

Tác giả phỏng vấn bằng bảng hỏi cấu trúc đối với công nhân đã có gia đình để thu thập các thông tin thực tế, phục vụ cho các yêu cầu nội dung đề tài đặt ra. Hệ thống các câu hỏi sẽ đề cập đến các nhóm vấn đề: Thực trạng gắn kết vợ chồng, sự gắn kết cha mẹ với con cái, sự gắn kết giữa vợ chồng với ông bà và các yếu tố tác động; các câu hỏi cũng bao gồm những đặc điểm cá nhân của công nhân.

- Phương pháp nghiên cứu định tính:

+ Phương pháp phỏng vấn sâu đối với các nhà khoa học, cán bộ quản lý doanh nghiệp, cán bộ quản lý khu công nghiệp, cán bộ xã, thôn, xóm và gia đình công nhân: nhằm tìm hiểu, làm rõ thực trạng gắn kết trong gia đình và các yếu tố tác động đến sự gắn kết trong gia đình công nhân.

+ *Phương pháp thảo luận nhóm:* Gồm những gia đình công nhân nhập cư và gia đình công nhân địa phương làm việc trong khu công nghiệp Bắc Thăng Long Hà Nội; cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp ở địa bàn điều tra để tiến hành thảo luận vấn đề nghiên cứu gắn kết vợ chồng công nhân; cha mẹ - con cái; vợ chồng và ông bà.

** Phương pháp chọn mẫu*

- Chọn mẫu định lượng: 450 công nhân đã có gia đình, trong đó 400 công nhân khu nhà trọ, 50 công nhân trong doanh nghiệp đang sinh sống tại xã Kim Chung, huyện Đông Anh

- Chọn mẫu định tính: 15 phỏng vấn sâu công nhân đã có gia đình và cán bộ lãnh đạo quản lý doanh nghiệp, cán bộ địa phương và cán bộ lãnh đạo công đoàn khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) Hà Nội.

7. Đóng góp về lý luận và thực tiễn

7.1. Đóng góp về lý luận

Đóng góp hoàn thiện về tri thức lý luận, thực tiễn trong việc xây dựng cơ sở khoa học về gắn kết gia đình công nhân. Đề tài sử dụng lý thuyết trao đổi xã hội của Peter Blau, lý thuyết đoàn kết xã hội của E. Durkheim vận dụng vào nghiên cứu gắn kết trong gia đình công nhân.

Phát triển thêm hướng nghiên cứu về gắn kết gia đình, trong đó tập trung nghiên cứu gắn kết vợ chồng, gắn kết cha mẹ với con cái và gắn kết con cái với ông bà. Đây là hướng tiếp cận nghiên cứu ít được các nhà xã hội học quan tâm.

7.2. Đóng góp về thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần cung cấp những bằng chứng thực tiễn về sự chuyển biến nhận thức của các tầng lớp xã hội, từ các nhà xây dựng và hoạch định chính sách, các nhà quản lý, người lao động về gắn kết gia đình công nhân.

Kết quả nghiên cứu góp phần làm phong phú thực tiễn, cung cấp thêm một góc nhìn mới, góp phần bổ sung, hoàn thiện các chính sách liên quan đến gắn kết trong gia đình công nhân KCN hiện nay.

Kết quả của luận án làm tài liệu tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách về gia đình, các cơ quan nghiên cứu sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy ngành khoa học xã hội và nhân văn có liên quan ở các trường đại học và sau đại học trong phạm vi cả nước.

Kết quả của Luận án có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho cán bộ quản lý doanh nghiệp, cán bộ Hội phụ nữ, cán bộ công đoàn, Đoàn Thanh niên, cán bộ quản lý thôn, xóm xã Kim Chung, huyện Đông Anh, Hà Nội.

Chương 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ SỰ GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN

1.1. HƯỚNG NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN GẮN KẾT VỢ CHỒNG CÔNG NHÂN

- Gắn kết vợ chồng trong phân công lao động được nhiều tác giả, nhiều công trình nghiên cứu đã đề cập đến sự phân công lao động dựa theo giới tính, vấn đề bình đẳng giới trong gia đình là nâng cao năng lực, vai trò, vị thế cho cả hai giới mà không làm đảo lộn vai trò của mỗi giới.

- Sự gắn kết vợ chồng dựa trên đóng góp kinh tế được nghiên cứu dưới biến đổi nhiều khía cạnh khác nhau của mối quan hệ vợ chồng như: vai trò của người vợ và người chồng trong quản lý gia đình, trong kinh tế gia đình, phân công lao động giữa vợ và chồng trong gia đình, quyền lực giữa vợ và chồng trong gia đình, tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực gia đình của vợ chồng, mâu thuẫn, xung đột và bạo lực vợ chồng, vấn đề ly thân và ly hôn, v.v.. Các kết quả phân tích cho thấy, công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đang tác động rất mạnh mẽ đến gắn kết gia đình nói chung và gắn kết vợ chồng nói riêng.

- Về tăng cường gắn kết vợ chồng bằng các giải pháp phòng, chống bạo lực gia đình ở Việt Nam hiện nay vẫn đang diễn ra hết sức phức tạp, ngày càng có nhiều vụ bạo lực gia đình được phát hiện, trong đó có không ít vụ nghiêm trọng, dã man gây tàn tật vĩnh viễn đối với nạn nhân bạo lực gia đình, thậm chí gây tử vong. Bạo lực gia đình đã và đang trở thành một vấn đề xã hội nhức nhối gây ra nhiều hậu quả nghiêm trọng mà trước hết là vi phạm đến quyền con người, danh dự, nhân phẩm và tính mạng của mỗi cá nhân, đặc biệt là phụ nữ, trẻ em và người cao tuổi.

1.2. HƯỚNG NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN GẮN KẾT CHA MẸ VÀ CON CÁI

- Gắn kết cha mẹ và con cái qua giao tiếp thuộc 2 lĩnh vực vốn tách biệt: phát triển cá nhân và khoảng thời gian sống trong gia đình với các quan niệm về văn hoá và xã hội, từ đó đưa ra một cách nghĩ mới và toàn diện hơn về phát triển con người và vòng đời.

- Gắn kết cha mẹ và con cái qua ứng xử, giao tiếp, nếu giao tiếp qua các phương tiện truyền thông càng nhiều thì sự gắn kết càng bền chặt, được các giải giả phân tích khá đặc sắc về quan hệ của cha mẹ đối với con cái, các phương pháp tác động đến hành vi của trẻ - vận dụng trong gia đình; Phương pháp giáo dục trẻ, làm cho trẻ thấy gần gũi, tôn trọng, yêu thương cha mẹ.

- Gắn kết cha mẹ và con cái qua giáo dục được đề cao vai trò của người phụ nữ được phân tích rất rõ những năm tuổi trẻ phải đối mặt với đây rầy những thử thách và nếu giữa mẹ và con cái hiểu cách nghĩ của nhau, họ sẽ dễ dàng tìm ra giải pháp tốt hơn. Giữa mẹ và con gái có sự gắn kết về chăm sóc, giao tiếp, nếu trong giai đoạn phát triển của con gái thì giao tiếp quyết định, then chốt để tạo lập được một mối quan hệ mẹ - con gái lành mạnh, vui vẻ.

1.3. HƯỚNG NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN GẮN KẾT VỢ CHỒNG VỚI ÔNG BÀ

- Con cái phải thương yêu, chăm sóc, phụng dưỡng bố mẹ lúc tuổi già vừa là trách nhiệm, vừa là nghĩa vụ của con cái. Chăm lo nuôi dưỡng con thành người có ích cho xã hội là nghĩa vụ thiêng liêng của bố mẹ. Con cái phải biết hiếu thảo, kính trọng cha mẹ, nghe lời khuyên nhủ của cha mẹ và không ngừng học hỏi để vươn lên giữ vững truyền thống tốt đẹp của gia đình.

- Tăng cường gắn kết với người cao tuổi thì phải tăng cường ứng xử và giao tiếp được trình bày khá rõ nét những đặc điểm tâm lý điển hình ở người cao tuổi phương Đông nói chung, đặc biệt trong những hoàn cảnh kinh tế và đời sống tình cảm tương đồng, rất gần gũi với những gia đình Việt Nam.

- Gắn kết cha mẹ với ông bà được các tác giả đưa ra như: sự lễ phép, hiếu thảo, tính trung thực, tính tự lập, niềm tin vào cuộc sống và sự truyền dạy về lý tưởng cách mạng, đó chính là một phần của gắn kết cha mẹ với ông bà.

- Chăm sóc người cao tuổi nhằm phát huy tài năng, trí tuệ của người cao tuổi trong sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hoá. Chăm sóc người già được Loes Schenk-Sandbergen phân tích rằng có nhiều sự lựa chọn chăm sóc người già, qua các trợ giúp xã hội, qua trung tâm dịch vụ y tế giúp cho người già tự chủ hơn.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN NGHIÊN CỨU SỰ GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN KHU CÔNG NGHIỆP

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

2.1.1. Khái niệm công nhân

Luận án xin được nêu ra khái niệm công nhân trong điều kiện mới như sau:

Công nhân là một lực lượng xã hội to lớn, đang làm việc trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, đa dạng về cơ cấu ngành nghề, trong các thành phần kinh tế, chủ yếu lao động bằng chân tay và trí óc, được hưởng lương tương xứng với sức lao động bỏ ra để tái sản xuất ra của cải vật chất và cải tạo các quan hệ xã hội, động lực chính của gắn kết gia đình.

2.1.2. Khái niệm gia đình và gia đình công nhân

John.J.Macionis (2004): "*Gia đình là một tập thể xã hội có từ hai người trở lên trên cơ sở huyết thống, hôn nhân hay nghĩa dưỡng cùng*

sống với nhau". Lê Ngọc Văn định nghĩa gia đình: "Gia đình là một nhóm người, có quan hệ với nhau bởi hôn nhân, huyết thống hoặc quan hệ nghĩa dưỡng, có đặc trưng giới tính qua quan hệ hôn nhân, cùng chung sống, có ngân sách chung".

Trong Luật Hôn nhân và gia đình sửa đổi và bổ sung năm 2014, có nêu định nghĩa về gia đình như sau: *"Gia đình là tập hợp những người gắn bó với nhau do hôn nhân, quan hệ huyết thống hoặc do quan hệ nuôi dưỡng, làm phát sinh các nghĩa vụ và quyền giữa họ với nhau".*

Qua nghiên cứu về các khái niệm gia đình, tác giả rút ra định nghĩa gia đình công nhân là:

Gia đình công nhân là một nhóm xã hội có từ hai người trở lên, được gắn kết với nhau do hôn nhân, huyết thống, quan hệ nuôi dưỡng, chăm sóc giữa vợ chồng, cha mẹ và con cái, vợ chồng với ông bà sống chung cùng nhau hoặc không sống cùng nhau.

2.1.3. Khái niệm gắn kết, gắn kết gia đình và sự gắn kết gia đình công nhân

Andrew A. Mitchell định nghĩa: *gắn kết là trạng thái bên trong của mỗi cá nhân, với sự cố gắng và hành động hướng đích và theo ông "sự cố gắng" và "hành động hướng đích" này phụ thuộc vào mức độ gắn kết (cao/thấp) của từng tình huống.*

Tương tự như vậy, Moos (1981) định nghĩa *gắn kết bao gồm mức độ cam kết, giúp đỡ, và hỗ trợ giữa các thành viên gia đình với nhau.*

Theo Olson, Russell, & Sprenkle (1982): *Sự gắn kết gia đình là đề cập đến các mối quan hệ và liên kết hoạt động giữa các cá nhân công nhận nhau như là một phần của một gia đình. Tránh căng thẳng và xung đột trên cơ sở nguồn lực suy giảm, cơ hội quan sát và học hỏi từ tự nhiên, khả năng thể hiện các giá trị văn hóa, tinh thần và khả năng tham gia vào các hoạt động tự nhiên là những yếu tố quan trọng để gắn kết gia đình.*

Có lẽ Olson (1993) đưa ra định nghĩa rõ ràng nhất về sự gắn kết gia đình: *"Sự gắn kết gia đình được định nghĩa là sự liên kết tình cảm mà các thành viên gia đình đối với nhau".*

Qua nghiên cứu và phân tích các khái niệm ở trên, tác giả đưa ra khái niệm trung tâm của luận án về sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp như sau:

Sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp là gắn kết các thành viên trong gia đình công nhân với nhau dựa trên hôn nhân và huyết thống, có thể sống chung hoặc không sống với nhau. Sự gắn kết đó được thể hiện thông qua thu nhập và quản lý kinh tế, phân công công việc gia đình,

trong giao tiếp và đời sống tình dục, gắn kết qua chăm sóc và giáo dục con cái, gắn kết qua chăm sóc và phụng dưỡng ông/bà trong cả đời sống vật chất và tinh thần.

2.1.4. Khái niệm gắn kết xã hội

Gắn kết xã hội, được Newcomb (1990) cho rằng gắn kết giữa các cá nhân với xã hội có sự tham gia của rất nhiều loại hỗ trợ xã hội, ví dụ như "liên kết, gắn bó, tình thân, sự thân mật, cùng đồng hành".

Gắn kết xã hội được các tác giả Hagerty và cộng sự (1993) cho rằng: *trạng thái gắn kết xảy ra khi cá nhân tham gia một cách chủ động vào các mối quan hệ với các cá nhân, chủ thể, nhóm, môi trường, và sự tham gia đó mang lại kết quả cụ thể*. Như vậy, gắn kết xã hội chỉ có được khi người công nhân có được mối quan hệ xã hội, hội nhập vào môi quan hệ xã hội đó và tạo ra được các ràng buộc xã hội từ môi quan hệ đó. Tuy nhiên khi nói đến gắn kết xã hội, người ta sẽ chú trọng hơn đến mức độ hội nhập và hệ quả.

Timpone (1998) cho rằng: *"Gắn kết xã hội (social connectedness) là mức độ cá nhân hội nhập vào các mối quan hệ xã hội, môi trường xã hội và những kết quả đem lại có liên quan đến việc cá nhân hội nhập vào các mạng lưới xã hội đó"*.

2.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CÁC LÝ THUYẾT VẬN DỤNG VÀO NGHIÊN CỨU SỰ GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN

2.2.1. Các chủ trương, đường lối và chính sách của Đảng, Nhà nước liên quan đến nghiên cứu

Gia đình phát triển bền vững không chỉ là niềm hạnh phúc cho mỗi người, mỗi nhà mà còn là nhân tố quan trọng góp phần giữ gìn sự phát triển lành mạnh, an toàn của xã hội và sự ổn định dân số của mỗi quốc gia. Vì vậy, gia đình luôn là một mối quan tâm đặc biệt của Đảng và Nhà nước bằng các chủ trương, đường lối và chính sách.

2.3.1. Lý thuyết trao đổi xã hội của Peter Blau

Peter Michael Blau (1918 - 2002) là một nhà xã hội học Mỹ nổi tiếng với *Lý thuyết xã hội học vĩ mô về cấu trúc xã hội*, lý thuyết trao đổi xã hội của ông được giới thiệu vào năm 1958 qua tác phẩm "Hành vi xã hội như một sự trao đổi". Trong tác phẩm này, ông đã xác định trao đổi xã hội như việc trao đổi các hoạt động, hữu hình hay vô hình, và giữa ít nhất hai người.

Blau cho rằng sự trao đổi xã hội chỉ là một khía cạnh, một mặt của hành vi xã hội nhưng lại có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự hội nhập, đoàn kết, thống nhất xã hội tức là làm cho cá nhân gắn kết với nhóm, tạo

thành nhóm xã hội.

So sánh với trao đổi kinh tế, Blau cho rằng trao đổi xã hội có hai chức năng cơ bản: một là tạo ra mối quan hệ gắn kết, thiện chí, tin cậy, nhất trí trong xã hội và hai là tạo ra mối quan hệ quyền lực giữa các bên tham gia trao đổi. Như vậy, trao đổi xã hội có vai trò xây dựng và phát triển hệ các giá trị, chuẩn mực của nhóm, tổ chức và cộng đồng.

Lý thuyết trao đổi xã hội là một khung tham chiếu trong đó có nhiều vấn đề có thể gây tranh cãi hoặc hỗ trợ lẫn nhau. Tất cả những điều đó được xây dựng dựa trên một số giả định về bản chất con người và bản chất của mối quan hệ. Giả định lý thuyết trao đổi xã hội vào nghiên cứu gắn kết trong gia đình công nhân bao gồm: 1/ Con người luôn tìm kiếm phần thưởng và tránh sự trừng phạt; 2/ Con người là những sinh vật có lý trí; 3/ Các tiêu chí để đánh giá chi phí và phần thưởng luôn khác nhau theo thời gian, đặc biệt theo sản phẩm do công sức lao động bỏ ra và khác nhau giữa các cá nhân.

2.3.2. Lý thuyết đoàn kết xã hội của E. Durkheim

E. Durkheim (1858-1917) là nhà xã hội học người Pháp. Ông là một trong những người đặt nền móng cho trường phái chức năng luận và cấu trúc luận trong xã hội học hiện đại.

Các loại hình đoàn kết xã hội khác nhau còn dựa trên quan điểm về sự đồng nhất. Theo đó, đoàn kết cơ học dựa trên "sự tương đồng" giữa các cá nhân còn đoàn kết hữu cơ dựa trên "sự khác biệt có bổ sung" giữa các cá nhân, hay còn gọi là sự hợp tác.

Một xã hội đoàn kết cơ học là xã hội gồm các cá nhân giống nhau, hao hao như nhau. Kiểu đoàn kết thứ hai khác hẳn và được Durkheim gọi là đoàn kết hữu cơ (organic solidarity). Kiểu đoàn kết này nảy sinh từ sự phân công lao động và gắn kết *các cá nhân khác nhau* lại với nhau thành xã hội.

Lý thuyết đoàn kết xã hội của Durkheim cho thấy sự phân công lao động với biểu hiện rõ nhất ở chuyên môn hóa chức năng nghề nghiệp là nguồn gốc của sự biến đổi xã hội tạo ra các quan hệ tương tác, hợp tác và đoàn kết xã hội.

Chương 3

THỰC TRẠNG GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN KHU CÔNG NGHIỆP BẮC THĂNG LONG

3.1. ĐẶC ĐIỂM GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN KHU CÔNG NGHIỆP

3.1.1. Đặc điểm khu công nghiệp Bắc Thăng Long

KCN Bắc Thăng Long thu hút nhiều lao động, chiếm khoảng gần 50% lao động của 8 KCN. Do đó, KCN Bắc Thăng Long có những nét đặc thù riêng, chính điều này có ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, qua đó tác động đến đời sống gia đình công nhân, cũng như gắn kết gia đình công nhân.

3.1.2. Đặc điểm gia đình công nhân khu công nghiệp Bắc Thăng Long

- Nguồn gốc xuất thân chủ yếu nông thôn các tỉnh lân cận;
- Độ tuổi: trẻ, ở độ tuổi từ 18 - 24 tuổi, người nhiều tuổi làm các công việc trực tiếp cũng chỉ đến 34 tuổi.
- Trình độ học vấn: THPT chiếm 91,2%, công nhân trình độ THCS chiếm 7,4% và tiểu học chiếm 1,4%.
- Tình trạng con cái: 92,7% đã có con, số lượng con trung bình 1,44 con/ hộ gia đình. Trong đó có 58,3% hộ có 1 con, 39,3% hộ có 2 con và 3,4 % hộ có 3 con. Không có hộ nào có từ 4 con trở lên.
- Đặc điểm nhà ở: Hiện tại các hộ công nhân sống tại KCN Bắc Thăng Long thuê nhà trọ để sống (85,8%).
- Đặc điểm công việc và thu nhập: làm việc với cường độ cao trong khi thu nhập chưa đáp ứng nhu cầu tối thiểu. Thu nhập bình quân khoảng 4,5 triệu đồng/tháng.

3.2. GẮN KẾT VỢ CHỒNG CÔNG NHÂN

3.2.1. Gắn kết vợ chồng qua đóng góp kinh tế

Một phát hiện quan trọng trong nghiên cứu này là *gắn kết vợ chồng người công nhân về kinh tế phụ thuộc phần lớn vào doanh nghiệp*, vì vợ chồng chủ yếu đi làm công, làm thuê cho các doanh nghiệp, nguồn thu nhập chính của gia đình chính là lương công nhân. Kết quả khảo sát cho thấy, nhóm vợ giữ tiền cao hơn chồng 9,9 % ở nhóm gia đình công nhân KCN Bắc Thăng Long. Tuy nhiên điều đáng chú ý ở đây chính là nhóm *cả vợ và chồng cùng tham gia quản lý tài chính* chiếm đến 73,9%.

Một điều khá thú vị nữa là tương quan quản lý tài chính đóng góp thu nhập giữa vợ và chồng có sự biến đổi theo tuổi đời cùng với độ dài của hôn nhân tính theo số năm chung sống của cặp vợ chồng. Kết quả khảo sát của luận án cho thấy, đối với gia đình công nhân mới lấy nhau dưới 1 năm thì vợ đảm nhiệm tay hòm chìa khóa chiếm 38,9% và vợ và chồng cùng quản lý chiếm 61,9%; khi cưới được 1 đến 3 năm thì có sự phân chia trong quản lý tài chính, tiền của người nào người đó giữ chiếm 2,3%, chồng đảm nhiệm nắm giữ tài chính chiếm 7,5%, nhưng vợ

đảm nhiệm tay hòm chìa khóa chỉ chiếm 15,0%, còn lại là hai vợ chồng cùng quản lý; khi hỏi các cặp vợ chồng lấy nhau trên 3 năm kết quả cho thấy có sự thay đổi về việc quản lý tiền giữa vợ và chồng, người vợ lại có vai trò trong gia đình về quản lý tay hòm chìa khóa chiếm 33,3%, đồng thời chồng đảm nhiệm nắm giữ tài chính chiếm 22,2% và hai vợ chồng cùng quản lý chiếm 44,4%.

Chính vì vậy, sự gắn kết về tài chính giữa vợ và chồng có thể coi là một nét tiêu biểu cũng như một bước tiến mới trong gia đình người công nhân, nó khác hoàn toàn với gia đình làm nông nghiệp, hay các gia đình làm dịch vụ.

3.2.2. Gắn kết vợ chồng qua trách nhiệm trong gia đình

Trách nhiệm học hành của con cái, chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh, vui chơi giải trí thì quyết định thuộc về hai vợ chồng và có sự tham khảo của các thành viên, đó là sự gắn kết bền chặt các thành viên trong gia đình.

Phát hiện từ nghiên cứu cũng chỉ ra rằng *quyền quyết định của nhóm gia đình công nhân ở KCN ở mức bình đẳng cao*. Nói cách khác thì số liệu đã chứng minh quyền quyết định càng bình đẳng cao thì gắn kết vợ chồng người công nhân có xu hướng càng bền chặt hơn. Điều này thể hiện rõ ở cả 8 tiêu chí của khảo sát đánh giá quyền quyết định, đều nhận được tỷ lệ cả hai vợ chồng cùng tham gia quyết định cao hơn tỷ lệ vợ hoặc chồng quyết định.

Tuy nhiên tính bình đẳng trong quyền tự quyết này vẫn mang tính tương đối dù đó là bất cứ mô hình hay khuôn mẫu nào. Bởi nó vẫn dễ dàng bị phá vỡ bởi kinh tế, thu nhập và văn hóa "phu tử tông tử" trong các gia đình Á Đông hàng ngàn năm nay, kết quả phỏng vấn cũng nói lên điều đó:

3.2.3. Gắn kết vợ chồng qua phân công công việc trong gia đình

Phân công lao động: tức là việc chia nhỏ quá trình lao động và chuyên môn hóa lao động. Do đó, phân công lao động trong gia đình là chủ đề được nhiều tác giả và nhiều công trình nghiên cứu đề cập đến.

Số liệu cho thấy người vợ vẫn đảm nhận các công việc chính trong gia đình như: Nấu cơm, rửa bát 50%; Giặt quần áo, dọn dẹp nhà cửa 40%; Mặc màn; Gập chăn 36,5%. Trong khi nam giới chủ yếu phụ trách các công việc như: Sửa chữa đồ dùng trong nhà 68,3%; Thắp hương ngày lễ tết 41,2%. Như vậy cho thấy việc phân công theo giới vẫn tồn tại trong các gia đình công nhân tại KCN Bắc Thăng Long.

Điều thú vị là tại khảo sát này đã cho thấy sự phân công lao động theo giới của nhóm gia đình công nhân tại đây đã có sự thay đổi tích cực khi người chồng đã bắt đầu tham gia vào tất cả các công việc gia đình.

3.2.4. Gắn kết vợ chồng qua giao tiếp trong gia đình

Một phát hiện trong đời sống vợ chồng công nhân là việc giao tiếp rất hạn chế vì thiếu thời gian bên cạnh nhau, đặc biệt *thời gian làm việc lệch nhau, sự gắn kết lỏng lẻo và nguy cơ tan vỡ gia đình*. Nhiều công nhân mới lấy nhau gần một năm, các bữa cơm chung chỉ đếm trên đầu ngón tay. Đó cũng là lý do họ chưa dám sinh con. Để đo mức độ gắn kết về giao tiếp, nghiên cứu đã dựa trên tần suất thực hiện 6 chỉ báo đặc trưng trong giao tiếp hằng ngày của người vợ/chồng công nhân, là: Về muộn báo tin cho nhau, chào nhau trước khi đi làm, tặng quà nhau vào dịp lễ tết, tổ chức sinh nhật cho hai vợ chồng, kỷ niệm ngày cưới.

Kết quả cho thấy có 57,8% cặp vợ chồng có thói quen thường xuyên chào hỏi nhau trước khi đi làm; 82,4% các cặp thường xuyên báo tin cho nhau nếu về muộn; 32,8% các cặp vợ chồng tổ chức sinh nhật cho nhau thường xuyên. 26 % cặp vợ chồng thường xuyên tặng quà cho nhau vào dịp lễ tết, và 24,9% thường xuyên kỷ niệm ngày cưới.

Như vậy trong sự gắn kết cuộc sống gia đình, thì các cặp vợ chồng công nhân cũng đang phải đối mặt với không ít vấn đề liên quan đến sự gắn kết trong giao tiếp và đời sống hằng ngày với người bạn đời của mình.

3.2.5. Gắn kết vợ chồng qua đời sống tình dục

Đời sống tình dục vợ chồng nảy sinh tất yếu từ quan hệ hôn nhân, được pháp luật thừa nhận và bảo vệ. Sự thỏa mãn đời sống tình dục là nhân tố tạo nên sự cân bằng về tâm lý và tình cảm của người vợ và người chồng. Bởi sự gắn kết "lỏng lẻo" dẫn đến sự tan vỡ gia đình vì một phần lý do đời sống tình dục có xu hướng giảm trong xã hội công nghiệp hóa.

Lý thuyết trao đổi xã hội của Blau cho rằng con người luôn tìm kiếm phần thưởng và tránh sự trừng phạt, trong đó phần thưởng không thể bỏ qua đời sống tình dục. Tại khảo sát cho thấy tần suất sinh hoạt tình dục của các cặp vợ chồng phổ biến từ 1-2 lần/tuần với 59% tỷ lệ người tham gia khảo sát lựa chọn; 16,1% vợ chồng có tần suất quan hệ tình dục 3-5 lần/tuần. Các nhóm có tần suất ít như 1 tháng/1 lần chiếm 9,9%; không có quan hệ tình dục trong suốt 12 tháng qua là 3,7%. Cho thấy những biến thiên nhất định trong gắn kết tình dục của các vợ chồng người công nhân.

3.2.6. Mô hình gắn kết vợ chồng

Mô hình gắn kết vợ chồng là gia đình một thế hệ cùng chung sống với nhau và chưa có con cái. Đối với mô hình gia đình công nhân trong địa bàn khảo sát không khó để bắt gặp gia đình "mô hình một vợ một chồng". Kết quả khảo sát cho thấy có 7,3% các hộ gia đình chưa có con cái và chỉ có 2 vợ chồng cùng chung sống. Nguyên nhân được các hộ gia đình đưa ra

là họ vừa cưới nhau, một số khác đưa ra là muốn kế hoạch hóa khi có tiền sẽ sinh con.

3.3. GẮN KẾT CHA MẸ VỚI CON CÁI

3.3.1. Gắn kết cha mẹ với con cái qua chăm sóc

Gắn kết cha mẹ và con cái qua chăm sóc là một trong những hướng nghiên cứu chính được tập trung trong việc khai thác mối quan hệ này tại gia đình công nhân hiện nay. Với việc gắn kết vợ chồng như trên và thời gian đi làm cũng như việc gửi con về quê cho thấy những biểu hiện khác nhau của gắn kết giữa cha mẹ và con cái trong mối quan hệ chăm sóc. Vậy biểu hiện đó được thể hiện như thế nào?

Tại nghiên cứu này, kết quả khảo sát cho thấy thời gian các bậc cha mẹ dành cho con cái trên 3 giờ/ngày chủ yếu. Trong đó chăm sóc ăn uống là 41,0%, vui chơi giải trí là 43,7%, tâm sự cùng con cái là 30,4%. Đối với nhóm cha mẹ dành thời gian chăm sóc vui chơi cùng con cái từ 1-3 giờ có tỷ lệ tương ứng là 37,5%; 33,7% và 34%.

Phát hiện nghiên cứu cho thấy, sự lo lắng của cha mẹ khi chăm sóc con cái rất khác nhau theo nhóm tuổi. Cụ thể: 27,8% công nhân nhóm dưới 25 tuổi, có lo lắng con cái yêu đương quá sớm, tăng lên 43,0% ở nhóm công nhân nhóm 25 – 29 tuổi, 47,5% ở nhóm công nhân từ 30 – 35 tuổi và giảm còn 33,3% nhóm công nhân trên 35 tuổi. Tức là, khi công nhân trẻ tuổi con còn nhỏ chưa lo lắng nhiều đến con cái yêu đương quá sớm như nhóm công nhân lớn tuổi, khi đó con họ đã lớn. Con càng lớn thì cha mẹ càng lo lắng, đồng nghĩa là sự gắn kết về chăm sóc càng giảm.

3.3.2. Gắn kết cha mẹ với con cái qua giáo dục

Một trong những chức năng chính của gia đình đó là một môi trường xã hội hóa đầu tiên của con người. Nó giúp cho mỗi cá nhân hình thành và phát triển nhân cách trong suốt quá trình sinh ra, lớn lên, trưởng thành và mất đi. Chính vì vậy tính giáo dục trong gia đình được xã hội đề cao.

Những người có ảnh hưởng nhất đến giáo dục thường là những người bề trên như cụ, ông bà, bố mẹ. Nhưng có lẽ gần gũi và thường xuyên nhất vẫn là bố mẹ và con cái. Chính vì vậy tìm hiểu sự gắn kết cha mẹ với con cái qua giáo dục cũng là một hướng nghiên cứu trọng tâm không thể thiếu của đề tài.

khi được hỏi anh chị dành bao nhiêu thời gian cho việc dạy con học đã nhận được câu trả lời nhiều nhất là 1-3 giờ/ ngày với 45,9%; tỷ lệ dành trên 3 giờ/ngày là 27,7% và tỷ lệ dưới 1 giờ/ ngày là 26,4%. Nếu tính trung bình gian làm của một công nhân là 8 tiếng, nếu tăng ca sẽ là 12

tiếng thì công nhân sẽ còn lại 8-12 tiếng để sinh hoạt tất cả các thứ còn lại. Từ chăm sóc gia đình, lo lắng cho con cái, ăn uống, nghỉ ngơi...

Khi được hỏi "Trong việc giáo dục con cái về cách ứng xử trong quan hệ gia đình và họ hàng, Anh/Chị quan tâm hướng dẫn ở những khía cạnh, giá trị nào?" Kết quả nhận được những ý kiến tích cực. Nhiều gia đình vẫn định hướng cho con các giá trị cốt lõi như tính đoàn kết, tương thân tương ái, yêu thương, hiếu thảo. Biết quan tâm chia sẻ với các thành viên trong gia đình 80,6%; biết ơn cha mẹ, hiếu thảo với ông bà 81,1%; thương yêu anh, chị, em trong gia đình 74,2%; giữ gìn danh dự, nề nếp của gia đình 58,2%; luôn bảo vệ người trong gia đình, họ hàng khi có việc xảy ra 54,1%; giúp đỡ họ hàng khi có điều kiện 57,8%. Ngược lại, sự gắn kết của con cái với cha mẹ cũng được chú ý trong mối quan hệ này để giúp nghiên cứu có cái nhìn biện chứng hơn về mối quan hệ gắn kết giữa cha mẹ và con cái tại các gia đình công nhân hiện nay.

Số liệu trên cho thấy con cái của công nhân có sự tương tác và gắn kết cao với bố mẹ. Các con thường xuyên được dạy và biết chào hỏi bố mẹ khi đi học về chiếm tỷ lệ 90,2%; chăm sóc bố mẹ khi ốm đau 2,8%, biết về quê thăm hỏi ông bà 59,3%. Tỷ lệ chưa bao giờ có những hành vi gắn kết trên của con cái với cha mẹ là rất thấp, tương ứng là 1,2%; 2,8% và 1,4%.

Kết quả đánh giá của bố mẹ với gắn kết của con cái cho thấy sự gắn kết tương đối bền chặt giữa cha mẹ và con cái. Sự gắn kết này được thể hiện trong việc; cha mẹ làm gương cho con cái (83,6%); con cái quan tâm cha mẹ khi ốm đau (86,6%), tỷ lệ cha mẹ không phân biệt đối xử với con cái là 90,1%; không mắng con khi làm sai là 54,2%, quan tâm đến học hành của con là 75%; làm ca nhưng vẫn quan tâm đến học hành và giải trí của con là 54,2%.

3.3.3. Mô hình gắn kết cha mẹ và con cái

Mô hình gắn kết cho mẹ và con cái là gia đình có vợ chồng và con cái ở với nhau hay không ở với nhau, tức là 2 thế hệ. Như kết quả khảo sát ban đầu đã chỉ ra các gia đình tham gia vào khảo sát cũng đa phần là đã có con, số lượng này chiếm 92,7% mẫu và số lượng con trung bình 1,44 con/hộ gia đình. Trong đó có 58,3% hộ có 1 con, 39,3% hộ có 2 con và 2,4 % hộ có 3 con. Không có hộ nào có từ 4 con trở lên.

Rõ ràng là, mô hình gia đình công nhân 2 thế hệ đã có những thay đổi nhất định. Sự thay đổi này không hoàn toàn tách rời gia đình truyền thống mà là để thích nghi với môi trường lao động mới, đặc trưng nghề nghiệp mới. Trong quá trình thay đổi đó nó đã có những biến thiên nhất định tạo thành các dạng mô hình 2 thế hệ khuyết, mô hình đơn thân. Và dù do là nội tại hay tác động của công nghiệp hóa thì những sự thay đổi mô

hình gia đình công nhân này là đã làm thay đổi vị trí, vai trò, trách nhiệm, chức năng của mỗi cá nhân trong gia đình công nhân từ đó dẫn đến những thay đổi trong gắn kết các mối quan hệ trong gia đình.

Không khó để nhận ra rằng đã và đang tồn tại một mối quan hệ gắn kết không bền chặt trong các gia đình công nhân 2 thế hệ có con cái phải gửi về quê, và gia đình công nhân 2 thế hệ "khuyết", vì chức năng của gia đình trong 2 mô hình này thì không được thực hiện trọn vẹn..

3.4. GẮN KẾT VỢ CHỒNG VỚI ÔNG/BÀ

3.4.1. Gắn kết vợ chồng với ông/bà qua chăm sóc

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra chăm sóc người già là trách nhiệm và bổn phận của con cái. Kết quả điều tra cho thấy vợ chồng công nhân thường xuyên gọi điện hỏi thăm bố mẹ đẻ là 67,8%; gọi điện hỏi thăm bố mẹ vợ/chồng là 59,5%. Bên cạnh đó gia đình công nhân cũng thỉnh thoảng quà cáp cho bố mẹ đẻ 79,5%; chu cấp tiền bạc cho bố mẹ đẻ là 71,2%; bố mẹ vợ/chồng tương ứng là 75,6% và 64,5%.

Thêm vào đó những biến đổi nhanh chóng của xã hội đang làm cho một bộ phận không nhỏ người già cảm thấy thiếu được tôn trọng hơn trước đây. Ý thức về tự do cá nhân của các thành viên gia đình tăng lên, trong một chừng mực nhất định đã làm cho mối quan hệ ông bà - cha mẹ - con cháu không thuận chiều như trước đây và làm tăng những mâu thuẫn và xung đột thế hệ. Điều đó làm cho nhiều người cao tuổi buồn phiền, gắn kết giữa người già với các thành viên khác trong gia đình cũng có nhiều khoảng cách.

3.4.2. Gắn kết vợ chồng với ông/bà qua phụng dưỡng

Đối với các gia đình công nhân được khảo sát, tần suất thăm hỏi ông bà chủ yếu là vài lần trong tháng với 35,6%; tiếp đến là vài tháng/1 lần 26%; vài lần trong tuần 20,7%; hằng ngày 12,6% và mỗi năm/1 lần 5,1%. Điều này cho thấy việc *phụng dưỡng ông bà không được thực hiện thường xuyên*.

Xét về giới tính không có sự chênh lệch lớn về những khó khăn khi phụng dưỡng chăm sóc ông/bà. Trong đó các khó khăn chính mà người vợ/chồng công nhân thừa nhận đó là: kinh tế khó khăn 63,6%; không có điều kiện chăm sóc vì các cụ ở xa 49,2%; không có thời gian, bận đi làm 47,6%; không còn/ ít ruộng đất, phải đi làm xa 33,9%; không có thời gian vì bận chăm các con 16,6; sức khỏe yếu 7,9%; các cụ về già trái tính khó chiều 6,5%. Những số liệu này cho thấy nguyên nhân chính vẫn là kinh tế và ở xa nên con cái không thể chăm sóc, phụng dưỡng người cao tuổi thường xuyên được.

3.4.3. Mô hình gắn kết vợ chồng và ông bà, con cái

Mô hình gia đình công nhân 3 thế hệ, đa thế hệ là mẫu gia đình truyền thống được duy trì từ mô hình gia đình nông nghiệp đến nay và nó chỉ thực sự bị phá vỡ khi công nghiệp ra đời. Tuy nhiên cho đến nay gắn kết trong gia đình 3 thế hệ của gia đình công nhân Việt Nam nói chung và trên địa bàn khảo sát nói riêng vẫn là một mô hình gia đình không thể thiếu. Điều thú vị là gia đình 3 thế này đã có những thay đổi để thích nghi với mô hình gia đình công nhân. Từ đó nó cũng đặt ra các vấn đề về gắn kết trong gia đình công nhân 3 thế hệ.

Kết quả khảo sát cho thấy có đến 17,7% gia đình công nhân 3 thế hệ đang cùng chung sống, và phần lớn các ông bà là ở quê lên sống cùng để chăm sóc con nhỏ, hỗ trợ công nhân.

Chương 4

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG SỰ GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN KHU CÔNG NGHIỆP

4.1. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN

4.1.1. Yếu tố nhân khẩu học

Yếu tố nhân khẩu học như: giới tính, tuổi, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn được xem là những biến số độc lập đầu tiên có ảnh hưởng đến các mối quan hệ gắn kết trong gia đình công nhân.

Yếu tố nhân khẩu học thể hiện rõ sự ảnh hưởng mạnh đến gắn kết vợ chồng về quyền lực, về phân công công việc trong gia đình, trong giao tiếp và cuộc sống gia đình, trong đời sống tình dục từ đó thể hiện mức độ gắn kết trong đời sống của vợ chồng công nhân.

4.1.2. Các yếu tố đặc điểm công việc và điều kiện sống ảnh hưởng đến gắn kết gia đình công nhân

Bên cạnh các yếu tố nhân khẩu học, thì gắn kết trong gia đình công nhân cũng bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi các yếu tố đặc điểm công việc và điều kiện sống như: Nghề nghiệp của vợ và chồng trong gia đình công nhân (1 người làm công nhân hay cả 2 người làm công nhân); Tình trạng chung sống và tình trạng nhà ở. Khác với các biến độc lập khác, trong nhóm biến độc lập này nghiên cứu tiến hành chạy hồi quy với từng nhóm câu trả lời của 1 biến độc lập để có thể so sánh được mức độ ảnh hưởng của biến độc lập với các mối quan hệ trong gia đình công nhân.

Trong mỗi quan hệ gắn kết giữa vợ và chồng các yếu tố đặc điểm công việc và điều kiện sống thể hiện mức độ ảnh hưởng mạnh đến gắn kết về phân công công việc trong gia đình; Gắn kết trong giao tiếp và cuộc sống gia đình; Gắn kết trong đời sống tình dục từ đó thể hiện mức độ gắn kết trong đời sống của vợ chồng công nhân.

4.2. GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CHÍNH SÁCH GẮN KẾT TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN KHU CÔNG NGHIỆP

4.2.1. Nhóm giải pháp tăng cường gắn kết vợ chồng

4.2.1.1. Tư vấn kỹ năng sống và xây dựng gia đình hạnh phúc

- Tư vấn kỹ năng giải quyết sự căng thẳng để gia đình hạnh phúc là: vợ/chồng lên tiếng nói rõ và chia sẻ những khó khăn, áp lực trong công việc; chia sẻ khó khăn trong việc chăm sóc con cái cũng như phụng dưỡng bố mẹ.

- Tư vấn xây dựng gia đình hạnh phúc bền vững, trước hết, công nhân KCN phải được đảm bảo các nhu cầu về đời sống vật chất và tinh thần, cùng nhau đóng góp kinh tế, cùng nhau quyết định những việc lớn trong gia đình, được phân công công việc hài hòa, chia sẻ công việc gia đình hợp lý.

- Tư vấn kỹ năng trong giao tiếp giữa hai vợ chồng là những kỹ năng quan trọng và cần thiết để tăng sự gắn kết gia đình. Những kỹ năng này bao gồm sự trao đổi thông tin - đối thoại, chia sẻ những vấn đề riêng tư, nói những câu khẳng định và tích cực... .

4.2.1.2. Đảm bảo tiền lương, thu nhập để chăm sóc con cái:

- Tiền lương và thu nhập trả cho công nhân KCN phải đảm bảo đủ sống, bao gồm cả thuê nhà, nuôi con nhỏ.

- Phải đảm bảo nguyên tắc công bằng trong phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp.

- Phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp phải đảm bảo mối quan hệ hài hoà lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn (trước mắt) và dài hạn (lâu dài).

- Phân phối tiền lương liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

4.2.1.3. Tuyên truyền, giáo dục về hôn nhân và gia đình

- Tuyên truyền Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình; Luật Dân sự; quyền và nghĩa vụ của các thành viên trong gia đình... để công nhân biết và tích cực tham gia phòng, chống bạo lực gia đình. .

- Đẩy mạnh tuyên truyền về truyền thống tốt đẹp của con người, gia đình Việt Nam theo chủ đề năm 2017 "Xây dựng nhân cách con người Việt Nam từ giáo dục đạo đức, lối sống trong gia đình".

- Phổ biến kiến thức, kỹ năng về hôn nhân gia đình và xây dựng gia đình văn hóa; kiên quyết đấu tranh với các hành vi vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật trong hôn nhân gia đình, phòng chống bạo lực gia đình và các nội dung khác có liên quan.

4.2.1.4. Tư vấn về sức khỏe, chăm sóc sức khỏe sinh sản

- Tăng cường tuyên truyền bằng nhiều hình thức như: qua các phương tiện truyền thông loa đài phát thanh, phát tờ rơi, poster đặc biệt tại KCN, công nhân thuê trọ.

- Tăng cường cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản, lập các phòng tư vấn tâm lý và chăm sóc sức khỏe sinh sản tại các khu trọ có đông công nhân, hoạt động thường xuyên để tư vấn cho đối tượng này.

- Tăng cường đào tạo cán bộ chuyên môn làm công tác truyền thông, giáo dục sức khỏe sinh sản, đặc biệt cần quan tâm tới đào tạo kỹ năng tư vấn vận động để có một đội ngũ các nhà chuyên môn làm dịch vụ tư vấn về sức khỏe sinh sản cho công nhân KCN được tốt hơn.

- Đào tạo và xây dựng mạng lưới đồng đẳng viên là các công nhân làm việc ổn định, lâu dài trong các doanh nghiệp trong KCN cũng là một giải pháp mang lại hiệu quả. Đội ngũ này sẽ hoạt động theo kiểu tâm sự, chia sẻ, người biết nhiều tuyên truyền cho người biết ít.

4.2.2. Nhóm giải pháp tăng cường gắn kết cha mẹ với con cái

4.2.2.1. Thúc đẩy việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo, trường học cho con công nhân

- Thành lập và xây dựng mới các lớp mẫu giáo tại các thôn của xã Kim Chung

- Mở rộng nhà trẻ, trường học ở các thôn xã Kim Chung có đông công nhân ở trọ

- Thành lập nhà trẻ, mẫu giáo, trường học gần các trục đường dẫn đến khu công nghiệp Bắc Thăng Long

- Thành lập nhà trẻ, trường học bên cạnh hàng rào hay trong khuôn viên khu công nghiệp

4.2.2.2. Thúc đẩy xây dựng nhà ở để có điều kiện chăm sóc con cái

- Việc cải thiện chỗ ở cho công nhân KCN Bắc Thăng Long, cần được sự quan tâm đúng mức của thành phố Hà Nội, của chủ doanh nghiệp và của toàn xã hội. Đặc biệt rà soát lại quỹ đất trong KCN Bắc Thăng Long xây nhà ở hay xem xét các khu ký túc xá hoạt động kém hiệu quả thì chuyển đổi mục đích bán cho công nhân.

- Thành phố Hà Nội tiếp tục có chính sách phát triển nhà ở xã hội cho người thu nhập thấp và ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích, tổ

chức, cá nhân tham gia góp vốn vào các dự án đầu tư phát triển nhà ở xã hội cho công nhân KCN thuê hoặc mua.

- Hà Nội cần tạo điều kiện về quỹ đất, có quy định ưu đãi hơn về tiền sử dụng đất, miễn giảm thuế, vay vốn ưu đãi, hỗ trợ hạ tầng, đơn giản các thủ tục cấp phép xây dựng, nghiên cứu đa dạng các kiểu dáng kiến trúc phù hợp với điều kiện công nhân KCN.

- Hà Nội có chính sách để quy định bắt buộc các chủ doanh nghiệp sử dụng lao động phải có trách nhiệm dành một tỉ lệ vốn tham gia giải quyết nhà ở cho công nhân thông qua việc đóng góp tài chính hoặc tự xây nhà ở cho công nhân thuê, mua.

4.2.2.3. Phát triển các dịch vụ tư vấn chăm sóc con cái

- Địa phương cần phát triển các dịch vụ tư vấn chăm sóc trẻ ở các KCN có đông công nhân đang nuôi con nhỏ từ 3 tháng đến 36 tháng tuổi để công nhân được tiếp cận các dịch vụ tư vấn, được cung cấp kiến thức, kỹ năng chăm sóc trẻ.

- Doanh nghiệp tổ chức các hoạt động tuyên truyền, tư vấn, các dịch vụ cho công nhân với các chủ đề khác nhau: chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng, các mốc phát triển của trẻ nhằm phát hiện sớm trẻ chậm phát triển, phát triển ngôn ngữ cho trẻ, để đảm bảo quyền bình đẳng cho trẻ trong vui chơi và học tập, tạo tiền đề tốt cho trẻ đi học sau này.

4.2.2.4. Tuyên truyền, phổ biến nuôi con bằng sữa mẹ

- Tuyên truyền về lợi ích của việc nuôi con bằng sữa mẹ, lắp cabin giữ sữa trong doanh nghiệp; chăm sóc chất lượng bữa ăn hàng ngày của công nhân ở nơi làm việc, giúp công nhân có điều kiện sức khỏe, yên tâm làm việc gắn bó với doanh nghiệp và tăng năng suất lao động.

- Tuyên truyền cho các bà mẹ về các vấn đề liên quan đến kiến thức nuôi con bằng sữa mẹ và chế độ chăm sóc cho trẻ em. Thực hiện nuôi con bằng sữa mẹ trong 6 tháng đầu. Nâng cao kiến thức thực hành khi cho trẻ ăn bổ sung bằng các sản phẩm thay thế sữa mẹ.

4.2.3. Nhóm giải pháp tăng cường gắn kết vợ/chồng với ông/bà

4.2.3.1. Quan tâm, hỏi han, động viên ông/bà kịp thời

- Mở rộng phúc lợi và dịch vụ xã hội về chăm sóc người cao tuổi, đa dạng hóa các hình thức chăm sóc người cao tuổi, bảo đảm người cao tuổi có thể lựa chọn các hình thức chăm sóc tại gia đình hoặc ngoài gia đình phù hợp với hoàn cảnh, khả năng và nguyện vọng của người cao tuổi.

- Quan tâm, hỏi han, động viên của con cháu đối với ông bà là nguồn động viên khích lệ lớn nhất, con cái thường xuyên gọi điện hỏi thăm về

tình hình sức khỏe, ốm đau, ăn uống và sinh hoạt, vui chơi, giải trí và tập thể dục thường xuyên đảm bảo sức khỏe.

4.2.3.2. Phụng dưỡng và có trách nhiệm với bố mẹ

- Mặc dù công nhân KCN do tính chất công việc xa nhà, không gần cha mẹ nhưng họ phải có trách nhiệm và nghĩa vụ chăm sóc, phụng dưỡng đối với cha mẹ già, đây là một chuẩn mực đạo đức xã hội mang đậm nét đặc trưng của nền văn hóa truyền thống.

- Con cái phải biết hiếu thảo, kính trọng cha mẹ chu đáo hơn, nghe lời khuyên nhủ của cha mẹ và không ngừng học hỏi để vươn lên giữ vững truyền thống tốt đẹp của gia đình. Con cái phải thương yêu, chăm sóc, phụng dưỡng bố mẹ lúc tuổi già vừa là trách nhiệm, vừa là nghĩa vụ của con cái.

- Con có bốn phận yêu quý, kính trọng, biết ơn, hiếu thảo, phụng dưỡng cha mẹ, giữ gìn danh dự, truyền thống tốt đẹp của gia đình; có nghĩa vụ và quyền chăm sóc, nuôi dưỡng cha mẹ, đặc biệt khi cha mẹ mất năng lực hành vi dân sự, ốm đau, già yếu, bệnh tật.

4.2.3.3. Kính trọng và hiếu thảo với bố mẹ

- Để tăng cường gắn kết với cha mẹ, thì người con phải kính trọng và hiếu thảo, là thể hiện tình yêu thương với cha mẹ, báo hiếu cha mẹ. Hiếu thảo với cha mẹ luôn được xem là một trong những chuẩn mực đạo đức hàng đầu, để đánh giá phẩm chất đạo đức của một con người.

- Tấm gương của chính thái độ đối xử của cha mẹ với ông bà chính là nền tảng để nuôi dưỡng và sáng tạo những ứng xử hiếu thảo sau này cho con cái. Nói khác đi, sống có hiếu với cha mẹ ngày nay, đó là sự uơm mầm cho sự kính trọng của các con đối với chúng ta ngày sau.

4.2.3.4. Duy trì phong tục gia đình, dòng họ

- Để tăng cường gắn kết gia đình, cần duy trì phong tục gia đình, dòng họ, đó là những giá trị, chuẩn mực tốt đẹp của gia đình, dòng họ truyền thống.

- Quan hệ giữa bố mẹ và con cái phải mang tinh thần dân chủ, yêu thương, tôn trọng và trách nhiệm. Bố mẹ không phân biệt đối xử đối với con cái, nhất là giữa con trai và con gái, tôn trọng những nhu cầu chính đáng của con cái.

- Duy trì phong tục gia đình, dòng họ cần thường xuyên thờ cúng tổ tiên là để thể hiện lòng tri ân đối với công ơn của tổ tiên, ông bà cha mẹ đã.

- Phải xây dựng, củng cố gắn kết gia đình với dòng họ. Khi gắn kết gia đình bền chặt được đảm bảo, được duy trì theo các chuẩn của thiết

ché gia đình, dòng họ sẽ góp phần củng cố thiết chế gia đình, dòng họ vững bền.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu về các khái niệm gắn kết, gia đình, gắn kết gia đình, tác giả đưa ra một số phát hiện về khái niệm liên quan như: *gắn kết kinh tế vợ chồng, gắn kết quyền lực vợ chồng và gắn kết tâm lý – tình cảm vợ chồng* để bổ sung và định hướng cho quá trình nghiên cứu.

Tiếp cận lý thuyết là việc sử dụng một quan điểm hay một hệ thống quan điểm lý thuyết nhằm: bao quát phạm vi đối tượng, nhận diện bản chất đối tượng, giải thích nguyên nhân các hiện tượng, quá trình hoặc/và dự báo xu hướng biến đổi của đối tượng nghiên cứu. Luận án vận dụng lý thuyết trao đổi xã hội và lý thuyết đoàn kết xã hội.

Gắn kết vợ chồng công nhân KCN nói riêng, cũng như gắn kết các thành viên trong gia đình công nhân nói chung hiện đang có sự biến đổi khá mạnh mẽ, thể hiện các gắn kết chưa được bền chặt, còn lỏng lẻo. Điều này thể hiện ở chỗ, gắn kết vợ chồng thông qua đóng góp về kinh tế, quyền lực, phân công công việc, giao tiếp, tình dục.

Sự gắn kết cha mẹ và con cái luôn là một chỉ báo quan trọng cho việc đánh giá biến đổi gia đình. Thế nhưng những biến đổi đó cũng tạo nên một cú sốc văn hóa cho mối quan hệ giữa cha mẹ và con cái. Sự gắn kết của con cái với cha mẹ cũng được chú ý trong mối quan hệ này để giúp nghiên cứu có cái nhìn biện chứng hơn về mối quan hệ gắn kết giữa cha mẹ và con cái tại các gia đình công nhân hiện nay.

Có thể thấy điều kiện công việc và tính chất công việc của vợ chồng công nhân ảnh hưởng rất nhiều đến sự gắn kết với ông bà và ngược lại. Hầu hết những xung đột trong mối quan hệ này là ở tâm lý độ tuổi, giáo dục con cháu, điều kiện kinh tế, thiếu thăm hỏi, quà cáp... Tuy nhiên cũng nhận thấy gia đình công nhân nhận được sự hỗ trợ từ ông bà rất nhiều như: Như chăm sóc, giáo dục con cái, trông nom con cái nhà cửa; Hỗ trợ thực phẩm từ quê...

Với 3 giả thuyết đặt ra thì kết quả nghiên cứu đã chứng minh, khẳng định sự đúng đắn của giả thuyết thứ nhất mà đề tài đã đặt ra "*Gắn kết gia đình công nhân tại KCN Bắc Thăng Long còn lỏng lẻo*". Và trả lời một phần cho câu hỏi nghiên cứu thứ hai "*Những yếu tố nào tác động đến sự gắn kết trong mối quan hệ vợ chồng công nhân*". Khẳng định một phần đúng giả thuyết hai là: *Hoàn cảnh cảnh sống, đặc điểm công việc và tình trạng chung sống có ảnh hưởng mạnh đến gắn kết trong gia đình công nhân*.

Như vậy, luận án đóng góp khái niệm gia đình công nhân, khái niệm gắn kết gia đình công nhân vào hệ thống khái niệm hiện nay; làm rõ nhiều câu hỏi và giải thuyết nghiên cứu; phân tích một cách trung thực và khách quan về thực trạng sự gắn kết trong gia đình công nhân; đồng thời phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết vợ chồng, gắn kết cha mẹ và con cái, gắn kết vợ chồng với ông bà; đưa ra hệ thống giải pháp và kiến nghị nhằm tăng cường gắn kết gia đình công nhân khu công nghiệp rất khả thi.

KHUYẾN NGHỊ

1. Đối với Đảng, Nhà nước

- Tiếp tục kiện toàn bộ máy, cán bộ làm công tác gia đình để đảm bảo thực hiện nhiệm vụ quản lý, tổ chức thực hiện công tác gia đình từ trung ương đến địa phương, phân công chuyên trách cho từng cấp/ bộ/ ban ngành.

- Nâng cao năng lực quản lý chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đội ngũ cộng tác viên làm công tác gia đình.

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách và hệ thống dịch vụ xã hội liên quan đến gia đình công nhân.

- Xây dựng các mô hình gia đình công nhân phát triển bền vững theo loại hình gia đình, nghề nghiệp và các nhóm xã hội.

- Tăng cường công tác nghiên cứu, điều tra, khảo sát toàn diện về gia đình công nhân.

2. Đối với các Bộ, ngành liên quan

- Triển khai các hoạt động truyền thông, nâng cao năng lực và nhận thức cho công nhân.

- Biên soạn các tài liệu về vai trò gia đình, chất lượng các mối quan hệ gia đình, mối quan hệ gia đình với các thiết chế khác.

- Tổ chức các khóa học tiền hôn nhân, giúp cho công nhân khi đến tuổi lập gia đình có kiến thức về gia đình trước khi kết hôn, giảm thiểu những mâu thuẫn gia đình tốt nhất có thể.

- Xây dựng hệ thống tư vấn về gia đình, cung cấp cách dịch vụ về kỹ năng ứng xử trong gia đình.

3. Đối với Ban Quản lý các khu công nghiệp

- Đưa nội dung giáo dục về gia đình vào các chương trình, kế hoạch hoạt động của Ban Quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất.

- Tổ chức các câu lạc bộ nâng, sinh hoạt nâng cao nhận thức và kỹ năng ứng xử trong gia đình, cách giải quyết mâu thuẫn giữa các mối quan hệ vợ chồng, cha mẹ-ông bà, cha mẹ-con cái.

- Hỗ trợ kiến thức gia đình cho công nhân qua các hoạt động của khu công nghiệp.

4. Đối với chính quyền địa phương

- Mở rộng phúc lợi và dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, trẻ nhỏ để công nhân có thể an tâm làm việc.

- Xây dựng các chính sách ưu tiên doanh nghiệp, nhà đầu tư trực tiếp thực hiện chương trình dự án tạo công ăn việc làm mang tính bền vững cho công nhân.

- Đẩy mạnh chính sách hỗ trợ ổn định kinh tế gia đình phù hợp với một trong 3 mục tiêu của Chiến lược gia đình Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn 2030.

5. Đối với các tổ chức chính trị - xã hội

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật cho gia đình công nhân bằng nhiều hình thức như phương tiện truyền thông loa đài phát thanh, phát tờ rơi, panô, áp phích.

- Phát triển các dịch vụ tư vấn về quan hệ vợ chồng, con cái, cha mẹ cho gia đình công nhân khu công nghiệp là rất cần thiết.

6. Đối với doanh nghiệp

- Để nâng cao gắn kết gia đình công nhân cần thúc đẩy vấn đề tổ chức nhà ở cho công nhân và thành lập nhà trẻ, trường học.

- Chính sách thai sản hợp lý, có hỗ trợ cho phụ nữ nuôi con tại các doanh nghiệp.

- Phối hợp với các ban ngành đoàn thể, thăm hỏi và khích lệ gia đình công nhân, hỗ trợ kịp thời các gia đình có hoàn cảnh khó khăn hoặc có biến cố không may mắn.

- Phát huy vai trò và trách nhiệm của Công đoàn tại các doanh nghiệp trong việc tham gia tuyên truyền giáo dục cho công nhân về gia đình.

7. Đối với công nhân

- Chủ động cập nhật kiến thức và hiểu biết về sức khỏe sinh sản, chăm sóc con, nuôi con dạy con. Cách ứng xử trong các mối quan hệ gia đình.

- Chủ động lên kế hoạch và sắp xếp thời gian biểu phù hợp với công việc và gia đình.

- Phối hợp với các ban ngành đoàn thể chủ động tham gia các hoạt động tổ chức cho công nhân.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

1. Nguyễn Mạnh Thắng (2014), "Giải quyết những vấn đề bức xúc, cấp bách của công nhân hiện nay", Tạp chí Lao động và Công đoàn, (544), tr.12-14.
2. Nguyễn Mạnh Thắng (2014), "Giáo dục lý luận chính trị cho giai cấp công nhân hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh", Tạp chí Giáo dục lý luận, (211), tr.12-15.
3. Nguyễn Mạnh Thắng (2014), "Nhận thức về sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", Tạp chí Giáo dục lý luận, (231), tr.38-39,51.
4. Nguyễn Mạnh Thắng (2015), "Lối sống của công nhân ở khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay hiện nay", Tạp chí Lý luận chính trị, (7), tr.56-59.
5. Nguyễn Mạnh Thắng (2016), "Xây dựng lối sống công nhân Việt Nam có văn hóa trong hội nhập quốc tế", Tạp chí Khoa học Dạy nghề, (28+29), tr.32-35.
6. Nguyễn Mạnh Thắng (2017), "Giải pháp nâng cao ý thức chấp hành pháp luật, kỷ luật lao động cho công nhân trong các khu công nghiệp, khu chế xuất ở nước ta", Tạp chí Thông tin và Dự báo Kinh tế - Xã hội, (4), tr.17-20.
7. Nguyễn Mạnh Thắng (2017), "Giáo dục chính trị tư tưởng cho giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay", Tạp chí Lịch sử Đảng, (4), tr.111-115.
8. Nguyễn Mạnh Thắng (2017), "Gắn kết vợ chồng công nhân khu công nghiệp - một số vấn đề cần quan tâm", Tạp chí Lao động và Công đoàn, (620), tr.15-16.
9. Nguyễn Mạnh Thắng (2017), "Sự gắn kết trong gia đình công nhân khu công nghiệp", Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới, (3), tr.19-27.

