

ẢNH HƯỞNG CỦA VIỆC LÀM ĐẾN VAI TRÒ GIỚI TRONG GIA ĐÌNH CÔNG NHÂN THỜI KỲ CÔNG NGHIỆP HÓA^(*)

Nguyễn Đức Tuyên

Tóm tắt: Theo quan niệm truyền thống, vai trò giới trong gia đình luôn chú trọng đến vị thế của người nam giới với vai trò là trụ cột gia đình. Người phụ nữ đảm nhiệm vị trí chăm sóc và làm công việc nội trợ. Trong thời kỳ công nghiệp hóa, người phụ nữ tham gia nhiều hơn vào thị trường việc làm đã dẫn đến sự thay đổi đáng kể về mối quan hệ giới trong gia đình công nhân. Từ tổng quan tài liệu trên thế giới kết hợp với các dữ liệu định tính từ phương pháp phỏng vấn sâu tại hai tỉnh Vĩnh Phúc và Hưng Yên năm 2021, bài viết phân tích những ảnh hưởng của việc làm đến vai trò giới trong gia đình công nhân trong thời kỳ công nghiệp hóa. Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc làm đã làm thay đổi vai trò giới của phụ nữ, phụ nữ không chỉ đảm nhiệm công việc chăm sóc gia đình mà còn làm việc để đóng góp thu nhập cho gia đình. Tuy nhiên, cũng chính vì những thay đổi đó mà gánh nặng đối với người phụ nữ tăng thêm mặc dù nam giới đã dần chia sẻ gánh nặng cho phụ nữ. Phụ nữ trong gia đình công nhân ở khu công nghiệp vùng đồng bằng Bắc Bộ vẫn phải chịu áp lực kép giữa việc làm và vai trò chăm sóc gia đình. Những áp lực này đã có những ảnh hưởng nhất định đến mối quan hệ vợ chồng và hạnh phúc gia đình.

Từ khóa: Địa vị phụ nữ; Gia đình công nhân; Vai trò giới trong gia đình; Việc làm.

Mở đầu

Gia đình là thiết chế xã hội quan trọng có ảnh hưởng đến cuộc sống của mỗi con người. Các thành viên trong gia đình có mối quan hệ mật thiết với nhau nhưng đồng thời tuân thủ những khuôn mẫu văn hóa đặc trưng về vai trò giới. Theo khuôn mẫu văn hóa gia đình truyền thống, nam giới thường được coi là trụ cột gia đình, gánh vác các công việc nặng nhọc và là những người có trách nhiệm làm việc để nuôi sống gia đình. Phụ nữ sinh con, nuôi dạy con cái và làm công việc nội trợ, chăm sóc gia đình.

Gia đình truyền thống nhiều nước trên thế giới có đặc trưng là đông nhân khẩu, nhiều thế hệ, người chồng đóng vai trò là trụ cột, là người làm việc, kiếm sống cho gia đình, chịu trách nhiệm giao tiếp xã hội; người vợ chỉ thực hiện các công việc nội trợ, chăm sóc người ốm đau, con nhỏ (Maryam Zarra-Nezhad, et. al. 2010). Do vậy, lực lượng lao động chủ yếu là nam giới và nền kinh tế nói chung mất đi phần đóng góp của phụ nữ. Vào thời kỳ công nghiệp hóa, để phát triển kinh tế, mô hình gia đình truyền thống đã thay đổi, chuyển từ mô hình chỉ người chồng làm việc tạo thu nhập sang cả hai vợ chồng cùng tham gia làm việc, phụ nữ đi làm được trả lương và bổ sung thêm thu nhập cho gia đình. Trong một nghiên cứu về công nhân các gia đình Mỹ Latin và Caribe, vào thời kỳ công nghiệp hóa, quy mô gia đình nhỏ lại, người vợ không chỉ ở nhà làm nội trợ

(*) Bài viết là kết quả nghiên cứu của đề tài cấp Bộ: Nghiên cứu quan hệ trong gia đình công nhân khu công nghiệp ở vùng đồng bằng Bắc bộ do PGS.TS. Đặng Thị Hoa là chủ nhiệm đề tài năm 2021.

mà cũng tham gia kiếm việc làm, gia đình nhiều thế hệ đã nhường chỗ cho gia đình ít thế hệ, số người trong gia đình ít hơn, gia tăng gia đình do phụ nữ làm chủ hộ, đồng thời số lượng trẻ em giảm, người già tăng lên. Các nhà nghiên cứu ở ILO và UNDP bàn luận, rằng những biến chuyển này của thời hiện đại hóa làm “thay đổi cách thức tổ chức gia đình và thay đổi sự cân bằng giữa cung và cầu chăm sóc” (ILO-UNDP, 2009, 40-41).

Từ tổng quan tài liệu trên thế giới về ảnh hưởng của việc làm đến vai trò giới trong gia đình, bài viết sử dụng dữ liệu từ phỏng vấn sâu của đề tài cấp Bộ: “Nghiên cứu quan hệ trong gia đình công nhân vùng đồng bằng Bắc Bộ”, khảo sát tại hai tỉnh Vĩnh Phúc và Hưng Yên để xem xét thực tế ảnh hưởng của việc làm đến vai trò giới trong gia đình công nhân hiện nay. Bài viết cũng phân tích và làm rõ những ảnh hưởng của việc làm đến vai trò giới, sự chia sẻ việc nhà, chăm sóc con, quan hệ tâm lý tình cảm giữa vợ và chồng và mức độ hài lòng về hôn nhân trong gia đình công nhân hiện nay.

1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề việc làm ảnh hưởng đến vai trò giới trong gia đình công nhân

1.1. Có việc làm, có thu nhập làm tăng địa vị của phụ nữ trong gia đình nhưng vẫn tồn tại bất bình đẳng giới

Trong bối cảnh công nghiệp hóa, quy mô hộ gia đình giảm xuống cùng với số lượng thế hệ gia đình. Điều này cũng đồng nghĩa số lượng thành viên trong gia đình giảm đi, dân số già hơn dẫn tới nhu cầu chăm sóc gia đình càng cao. Với gia đình công nhân, do cả hai vợ chồng là lao động đi làm việc ở nhà máy, khó có khả năng kiểm soát được cường độ và thời gian làm việc nên nhiều hộ gia đình không còn ai có thể dành toàn thời gian cho các nhiệm vụ chăm sóc và tái sản xuất khác của gia đình (ILO-UNDP, 2009). Công việc nhà được chia đều cho cả hai vợ chồng. Người phụ nữ khi đi

làm, có thu nhập thì địa vị của họ trong gia đình sẽ được tăng lên, vì “đối với phụ nữ, mức độ quyền kiểm soát tài sản và nguồn thu nhập độc lập có ảnh hưởng đáng kể đến vị trí của họ trong gia đình và cộng đồng cũng như hạnh phúc của những người phụ thuộc, đặc biệt là trẻ em. Công việc được trả lương mang lại cho họ sự độc lập về kinh tế, hạnh phúc tổng thể, phẩm giá con người, sự phát triển cá nhân và sự tự hiện thực hóa” (Lois Jensen, 2020: 1).

Các nghiên cứu cũng đã xác nhận rằng, có sự bình đẳng giới hơn trong việc chăm sóc gia đình, vị thế trong gia đình của người phụ nữ có việc làm đã tăng lên nhưng người phụ nữ vẫn là người đảm nhiệm công việc gia đình là chính, người phụ nữ vẫn làm các công việc nhà nhiều hơn chồng và coi việc nhà là trách nhiệm của phụ nữ (ILO-UNDP, 2009; Maryam Zarra-Nezhad, et. al. 2010). Người phụ nữ dành thời gian, công sức của mình cho việc làm, điều này làm vai trò giới truyền thống của phụ nữ giảm xuống. Họ không có thời gian, công sức để đảm nhiệm tốt vai trò chăm sóc con cái, chăm sóc gia đình như người phụ nữ truyền thống, do vậy, nam giới cần san sẻ một phần công việc gia đình. Khi vợ cũng đi làm, người chồng đã tham gia vào các công việc gia đình “nam giới ngày càng đóng góp nhiều hơn vào các trách nhiệm trong gia đình” (Maryam Zarra-Nezhad, et. al. 2010: 79). Cụ thể hơn, nghiên cứu số liệu quốc gia năm 2012 về 25.000 người Canada đang làm việc, ở những người được khảo sát là cha mẹ, hơn một phần tư (27%) cha mẹ cùng chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con cái (MQO Research, 2018). Sự chăm sóc của người cha đã có những tín hiệu tích cực: khi người mẹ là công nhân bị cho là có mối quan hệ không được gần gũi với con cái “người cha trở nên gần bó với con cái hơn khi người mẹ có công việc được trả lương” (Nathalie St-Amour et al., 2007).

Như vậy, bình đẳng giới trong gia đình công nhân tuy có tiến bộ hơn so với mô hình gia đình truyền thống, địa vị người phụ nữ trong gia đình được nâng lên, nam giới đã bắt đầu tham gia công việc gia đình, nhưng vẫn tồn tại bất bình đẳng giới: người phụ nữ vẫn là người thực hiện và đảm nhận trách nhiệm chính việc chăm sóc gia đình và con cái; và điều này, có một số tài liệu cho rằng làm tăng thêm gánh nặng cho phụ nữ khi họ đảm nhận cả hai trách nhiệm, lao động kiếm sống cho gia đình vai trò đảm bảo cuộc sống gia đình. Tác giả Nathalie St-Amour và cộng sự (2007) đã đánh giá “phụ nữ vẫn tiếp tục phải gánh một lượng công việc gấp đôi.” Sự phân công lao động trên cơ sở giới vẫn tồn tại và tiếp tục là một nguyên nhân đáng lo ngại vì phụ nữ vẫn phải chịu trách nhiệm chính trong việc đảm bảo tính liên tục trong gia đình (Nathalie St-Amour et al., 2007).

Mặt khác, việc người vợ tham gia vào việc sản xuất làm tăng vị trí cá nhân nhưng làm giảm vai trò giới truyền thống của phụ nữ. Thời gian đi làm của người vợ chiếm mất thời gian dành cho gia đình; người chồng, đã tham gia vào công việc gia đình nhưng chưa nhiều, từ đó việc chăm sóc gia đình ở các gia đình người công nhân đang dần trở thành vấn đề căng thẳng. Xung đột từ công việc ảnh hưởng đến gia đình được nhiều báo cáo đề cập ở hai vấn đề: thời gian làm việc lấy mất thời gian dành cho gia đình, và sự căng thẳng trong công việc ảnh hưởng đến vai trò gia đình. Công việc có nhiều khả năng can thiệp tiêu cực vào cuộc sống gia đình, vì trách nhiệm công việc, công nhân thường xuyên hoặc thỉnh thoảng bị rút ngắn thời gian dành cho gia đình (MQO Research, 2018). Những đòi hỏi và áp lực từ công việc cao hơn và thời gian làm việc lâu hơn dẫn đến chất lượng thời gian dành cho gia đình và mức độ hài lòng của gia đình thấp hơn, mức độ đau khổ, khó tập trung, khó ngủ,

không hạnh phúc và thiếu tự tin cao hơn (Malgorzata Kluczyk. 2013). Những người phụ nữ gặp căng thẳng trong công việc cũng thường gặp khó khăn trong khả năng thích ứng và gắn kết với gia đình (Maryam Zarra-Nezhad, et. al. 2010).

Khi có căng thẳng, xung đột giữa công việc và vai trò gia đình “phụ nữ thường hy sinh sự nghiệp chuyên môn của mình để dành đảm nhiệm trách nhiệm gia đình”. Có thể cũng vì lý do này mà người sử dụng lao động coi phụ nữ là những người lao động “gây ra vấn đề”, những người lao động thường xuyên nghỉ việc và đòi hỏi các đặc quyền, chẳng hạn như nghỉ thai sản (ILO, 2009). Tình trạng này dẫn đến người sử dụng lao động không muốn tuyển dụng phụ nữ, hay khi đã tuyển dụng thì phụ nữ bị trả lương thấp, khó tạo cơ hội được thăng tiến, v.v...

1.2. Ảnh hưởng của việc làm đến việc chăm sóc gia đình

Những người mẹ tham gia hoạt động sản xuất có những tác động tích cực tới gia đình: khả năng nâng cao sự phát triển của trẻ em, nâng cao được điều kiện chăm sóc gia đình. Người phụ nữ làm việc có thêm thu nhập cho gia đình, như thế tăng khả năng chi trả dịch vụ chăm sóc trẻ em và có nhiều lựa chọn chăm sóc trẻ em trong cộng đồng (MQO Research, 2018). Khi gia đình có thêm thu nhập của người vợ, đứa trẻ có thể được đến những trường học tốt hơn, ở những nhà trẻ tốt hơn và bố mẹ sẵn lòng hơn khi chi trả cho các dịch vụ xã hội, nâng cao mức sống cho đứa trẻ. Nhưng sự tham gia vào hoạt động sản xuất của bố mẹ, nhất là người mẹ cũng mang lại nhiều ảnh hưởng tiêu cực cho các vai trò gia đình mà người bố và người mẹ đảm nhiệm. Trước tiên, khi tham gia lao động sản xuất, thời gian làm việc của người bố mẹ đã lấy bớt thời gian cho gia đình. Việc hạn chế về thời gian dành cho gia đình trước tiên gây ảnh hưởng đến vấn đề

chăm sóc thể chất của chính người bố mẹ là công nhân. Trong một nghiên cứu năm 1991 về các bậc cha mẹ ở các vùng Montérégie và Bas-Saint-Laurent, các tác nhà nghiên cứu đã chứng minh là các bậc cha mẹ là công nhân thiếu thời gian để tham gia vào các hoạt động thể chất, điều này đặc biệt đúng đối với các bậc cha mẹ và bà mẹ đơn thân, từ 25 đến 44 tuổi, những người giữ công việc toàn thời gian (Nathalie St-Amour et al., 2007).

Việc giảm bớt thời gian trong gia đình của người công nhân ảnh hưởng đến việc dùng bữa ăn chung với gia đình, mà bữa ăn chung ngoài việc đảm bảo nhu cầu dinh dưỡng phù hợp với trẻ còn là cơ hội để cha mẹ-con cái trao đổi, tiếp xúc với nhau. Theo Hội đồng Tư vấn kinh tế Mỹ (US Council of Economic Advisors), bữa ăn chung của gia đình có tác động tích cực đến mối quan hệ tình cảm giữa cha mẹ và con cái. Tác giả Nathalie St-Amour (2007) tổng hợp một số nghiên cứu về bữa ăn chung của gia đình công nhân cho biết, nhiều công nhân thiếu thời gian và năng lượng cần thiết để mua sắm và chuẩn bị bữa ăn phù hợp. Nhiều cuộc khảo sát khác cũng chỉ ra rằng thiếu thời gian là một trong những trở ngại chính đối với việc ăn uống lành mạnh đối với gia đình công nhân. Đặc biệt, sự thiếu thời gian này được cho là do làm việc. Những người Canada được khảo sát cho biết họ thiếu năng lượng cần thiết để chuẩn bị một bữa ăn lành mạnh khi đi làm về (Nathalie St-Amour et al., 2007).

Trong vấn đề chăm sóc gia đình, cho dù cả hai vợ chồng cùng làm việc, nhưng do ảnh hưởng của văn hóa truyền thống, trách nhiệm vẫn đặt vào vai trò của người phụ nữ. Đối với gia đình công nhân, khi người mẹ tham gia làm việc, thời gian chăm sóc gia đình giảm sút, ảnh hưởng đến sự phát triển của đứa trẻ. “Sự hiện diện của phụ nữ trong lực lượng lao động ban đầu làm dấy lên lo ngại về tác động của

việc không có mẹ đối với sự phát triển của trẻ em” (Nathalie St-Amour et al., 2007: 15).

Về vấn đề chăm sóc con cái, không phải gia đình người lao động nào cũng chịu những ảnh hưởng tiêu cực như nhau. Công việc ở khu vực phi chính thức ảnh hưởng tiêu cực đến việc chăm sóc trẻ em trong gia đình: “Công việc bấp bênh, không chính thức làm thu nhập hộ gia đình bị giảm nghiêm trọng và có thể không đủ đáp ứng các nhu cầu cơ bản của gia đình, chẳng hạn như chăm sóc sức khỏe, thực phẩm, dinh dưỡng và giáo dục, đặc biệt là trong các cộng đồng dễ bị tổn thương và nghèo đói cao. Kết quả là trẻ em bị tước mất cơ hội được chăm sóc và học tập có chất lượng.” (ILO, UNICEF, 2013: 25). ILO, UNICEF (2013) đã khuyến cáo: trong điều kiện cha mẹ bận đi làm, trẻ em có thể không đạt được tiềm năng phát triển đầy đủ của mình. Ngay từ thời thơ ấu, trẻ em đã bị thiếu hụt về học tập và rèn luyện các kỹ năng do không được cha mẹ hướng dẫn. Vì thế, ở giai đoạn tuổi trưởng thành, trẻ em đó không có được các kỹ năng xã hội, kỹ thuật và kiến thức cần thiết để cạnh tranh trong thị trường việc làm và đóng góp đầy đủ cho xã hội (ILO, UNICEF, 2013). Thậm chí, nhiều bà mẹ cảm thấy có lỗi trong việc đảm nhiệm vai trò gia đình khi họ cho rằng, “họ đang bỏ rơi con mình cho những người khác” (Maryam Zarra-Nezhad, et. al. 2010: 79).

Vừa lao động sản xuất và vẫn đảm nhiệm việc chăm sóc gia đình, người phụ nữ bị quá tải, thời gian có hạn khiến họ không có điều kiện chăm sóc con trẻ, người già và người ốm; trong khi đó, nam giới vẫn chưa có vai trò tích cực trong việc chăm sóc gia đình, thể hiện ở chỗ họ ít có mặt ở nhà, điều này làm giảm tình cảm của đứa trẻ với cha và ảnh hưởng đến sự phát triển toàn diện của đứa trẻ khi đứa trẻ thiếu vắng hình mẫu nam giới (ILO-UNDP, 2009).

1.3. Ảnh hưởng của việc làm đến tình cảm gia đình

Hậu quả của việc thiếu thời gian, khó cân bằng thời gian giữa công việc và gia đình gây khó khăn cho phụ nữ trong việc thực hiện các vai trò tình cảm gia đình. Những người công nhân không duy trì được sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống đã trải qua nhiều vấn đề tiêu cực trong tình cảm gia đình như: mức độ hài lòng trong gia đình thấp hơn, giảm khả năng tham gia vào các vai trò trong gia đình, v.v... dẫn tới các tác nhân gây căng thẳng xuất hiện triền miên, có thể gây ra những hậu quả xấu lâu dài cho các mối quan hệ trong và ngoài gia đình (Delecta, P., 2011; Rena Repetti, Shuwen Wang, 2017).

Tuy nhiên nghiên cứu cho rằng, việc đi làm của người mẹ ảnh hưởng đến vai trò chăm sóc con cái, tình cảm gia đình của họ nhưng trong một nghiên cứu về việc làm Nathalie St-Amour (2007) cho rằng: việc người mẹ đi làm không phải là nguyên nhân chính ảnh hưởng đến hành vi của trẻ mà điều kiện làm việc của cả cha và mẹ mới ảnh hưởng đến hành vi của trẻ em. Không phải việc tham gia làm việc gây ra sự xung đột giữa cha mẹ và con cái mà khi thực trạng công việc căng thẳng, sự xung đột giữa cha mẹ và con cái trở lên rõ ràng hơn (Nathalie St-Amour et al., 2007). Đồng quan điểm, tác giả Remus Ilies và cộng sự (2007) bàn luận rằng, tuy phải dành thời gian cho việc làm nhưng không phải lúc nào công nhân cũng bị căng thẳng với vai trò chăm sóc tình cảm trong gia đình, mà vào những ngày có xung đột giữa công việc và gia đình và sự quá tải (cả về thời gian và khối lượng công việc) công nhân mới giảm bớt tương tác với gia đình, mới có những tác động tiêu cực đến tình cảm gia đình (Remus Ilies et al. 2007).

Kết quả phân tích tổng hợp chỉ ra rằng, khó khăn trong việc cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình cũng có tác động đến đời

sống hôn nhân. Mức độ căng thẳng cao giữa cuộc sống gia đình và trách nhiệm nghề nghiệp làm giảm sự hòa hợp trong hôn nhân. Việc làm chiếm mất thời gian gia đình không phải là nguyên nhân duy nhất ảnh hưởng đến đời sống vợ chồng. Những người trong hoàn cảnh công việc khó khăn thường có thái độ khó khăn hơn với người bạn đời của họ, ít thể hiện sự nồng nhiệt hơn với vợ chồng và ít có khả năng hỗ trợ họ hơn. Những yếu tố này ảnh hưởng đến nhận thức của vợ chồng về chất lượng và sự ổn định của mối quan hệ vợ chồng (Nathalie St-Amour et al., 2007).

2. Ảnh hưởng của việc làm đến vai trò giới trong gia đình công nhân khu công nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc và Hưng Yên

Cho đến nay, các nghiên cứu về ảnh hưởng của việc làm đến vai trò giới trong gia đình công nhân khu công nghiệp ở Việt Nam chưa có nhiều. Các nghiên cứu hiện có mới tập trung chủ yếu về các rào cản để thực hiện bình đẳng giới ở các khu công nghiệp, trong đó các bình đẳng giới trong việc làm, tiếp cận các dịch vụ xã hội và an sinh xã hội.

Có thể thấy rõ rằng, sự thay đổi của chuẩn mực gia đình truyền thống trong gia đình công nhân là rất rõ nét: phụ nữ đi làm, có thu nhập và tham gia vào các hoạt động xã hội bên ngoài gia đình có thể làm tăng thêm vị thế xã hội của họ, nhưng vai trò truyền thống của người phụ nữ trong gia đình vốn phải đảm nhiệm việc nhà, chăm sóc và nuôi dạy con cái bị kém đi. Công nhân nữ vừa đi làm, đảm bảo giờ giấc trong công ty, vừa chăm lo việc nhà thì khó có thể đảm đương tốt vai trò chăm sóc gia đình trong điều kiện thời gian ít ỏi sau ca làm việc. Một bộ phận lao động nữ trong khu công nghiệp chịu gánh nặng kiếm sống nhưng họ vẫn bị áp lực bởi việc phân bổ thời gian chăm sóc gia đình và nuôi dạy con cái.

Trong điều kiện khu công nghiệp không có nhà trẻ, mẫu giáo, phần lớn công nhân là người di cư, không có hộ khẩu thường trú nên không thể gửi con ở nhà trẻ địa phương. Chính vì vậy, nữ công nhân phải lựa chọn giữa việc làm và chấp nhận xa con, gửi con về quê cho ông bà chăm sóc. Vấn đề bình đẳng trong quan hệ giữa vợ và chồng trong gia đình công nhân khá cao (85,6%) và đã có sự phân chia công việc nhà, chăm sóc con cái, nội trợ khá bình đẳng với công việc đi làm kiếm tiền giữa hai vợ chồng. Tuy nhiên, người vợ vẫn phải chịu gánh nặng chăm sóc gia đình nhiều hơn so với chồng. Trong mẫu khảo sát 1.500 công nhân, có 37,7% công nhân cho rằng gia đình họ rất hiếm khi được sinh hoạt đầy đủ các thành viên, thường là vắng chồng hoặc vợ trong các bữa cơm hàng ngày do phải đi làm ca, tăng ca. Do đó, gánh nặng đặt thêm lên vai phụ nữ khi họ vẫn phải đảm bảo giờ làm, ca làm như chồng cộng thêm việc chăm sóc con cái và chăm lo gia đình. Có 47,5% công nhân nữ cho rằng họ không đủ điều kiện để chăm sóc con cái, trong đó có 21,8% phải gửi con về quê nhờ ông bà trông giúp (Bùi Phương Chi, 2016). Như vậy, rõ ràng việc người vợ tham gia hoạt động kiếm tiền, tăng thêm thu nhập cho gia đình nhưng không giảm đi gánh nặng chăm sóc gia đình, buộc họ phải chấp nhận phương án phải gửi con về quê để đảm bảo việc làm và thu nhập của gia đình.

Theo kết quả khảo sát về hôn nhân và gia đình công nhân ở tỉnh Bình Dương năm 2019, do gánh nặng mưu sinh, công nhân thường tập trung hết quỹ thời gian của cá nhân để tăng ca, tăng giờ làm việc với mong muốn tăng thu nhập, cải thiện cuộc sống và có chút ít tiền dành dụm để gửi về quê cho người thân. Nhóm lao động trực tiếp thường xuyên làm theo ca và tăng giờ làm theo yêu cầu của công ty đã ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe và đời sống gia đình của công nhân. Nhóm lao động nữ có

thời gian làm việc trung bình là 9,33 giờ/ngày, chủ yếu làm việc tại các công ty linh kiện điện tử, may mặc và giày da (Đặng Thị Hoa, 2020).

Nghiên cứu định tính của đề tài được thực hiện dựa trên việc phỏng vấn sâu 42 trường hợp công nhân khu công nghiệp cùng 3 thảo luận nhóm tại huyện Bình Xuyên (Vĩnh Phúc) và Yên Mỹ (Hưng Yên). Thời gian điều tra là 9-10/2021.

Thực tế khảo sát tại hai tỉnh Vĩnh Phúc và Hưng Yên cho thấy, có sự ảnh hưởng rõ nét từ việc làm đến vị thế và vai trò của người phụ nữ trong gia đình công nhân. Hầu hết lao động trong các công ty ở khu công nghiệp Bình Xuyên là nữ, thời gian làm việc trung bình là 9,5 giờ/ngày. Mức thu nhập bình quân của công nhân nữ đạt 8,5 triệu đồng/tháng. Đối với lao động nam giới, trừ một số ít làm việc ở các công ty bao bì và gạch men có mức lương khá từ 8 đến 10 triệu đồng/tháng, phần lớn có mức lương trung bình từ 7 đến 7,5 triệu đồng. Mức thu nhập của công nhân nữ nhìn chung cao hơn so với nam công nhân.

Do làm việc kéo dài nhiều giờ trong ngày, công nhân nữ thường đi làm về muộn và ít có thời gian trông con nhỏ. Hầu hết nữ công nhân phải gửi con về quê hoặc thuê các bà cao tuổi trong khu trọ trông giữ. Việc chăm sóc con nhỏ thường là do chồng hoặc người trông trẻ thực hiện là chủ yếu.

“Con em 3 tuổi đã gửi về quê ở Điện Biên cho bà nội trông, em làm hành chính nên chỉ làm việc 8 tiếng/ngày thôi. Vợ em cũng làm trong công ty nhưng làm dưới phân xưởng, có khi 10 đến 11 tiếng/ngày. Chẳng có thời gian ở nhà, dọn dẹp nghỉ ngơi gì cả. Đi làm về chỉ biết ngủ thôi vì mệt quá. Việc nhà chủ yếu là do em làm. Cuối tuần hai vợ chồng cùng dọn phòng trọ” (PVS, nam công nhân, 32 tuổi KCN Bình Xuyên, Vĩnh Phúc).

Khi hỏi về các khó khăn đang gặp phải, người vợ (nữ công nhân) cảm thấy bị áp lực, bị căng thẳng hơn so với nam giới, đặc biệt là khó khăn về thời gian. Trên thực tế, người vợ (nữ công nhân) có tỷ lệ việc làm không ổn định cao hơn và giờ làm việc cũng kéo dài hơn so với nam công nhân nhưng thu nhập của nữ có phần ổn định hơn so với nam công nhân. Chính vì vậy, người vợ (nữ công nhân) luôn bị áp lực, căng thẳng trong việc phân bổ thời gian chăm sóc gia đình và con nhỏ.

Trong mẫu khảo sát, rõ ràng mối tương quan giữa việc làm và quan hệ giữa vợ và chồng trong gia đình công nhân là rõ nét. Nếu hai vợ chồng có công việc ổn định thì cuộc sống của họ sẽ rất hòa thuận. Công việc không ổn định, cả hai vợ chồng phải cố gắng tìm kiếm việc làm, chấp nhận những khó khăn như đi làm tăng ca, đổi ca, tăng thêm giờ làm. Đặc biệt là đối với công nhân nữ ở nhóm ngành dệt may, da giày thời gian làm việc có thể kéo dài đến 12, thậm chí 14 tiếng/ngày. Trong những trường hợp như vậy, nếu người chồng không thông cảm, giúp đỡ việc nhà cho vợ thì mâu thuẫn sẽ xảy ra dẫn tới ly hôn hoặc ly thân.

“Em làm ở công ty lắp ráp điện tử, thường xuyên tăng ca, kể cả làm thứ bảy hay chủ nhật. Đạo này công ty đang có nhiều đơn hàng nên làm tăng ca đến 9 giờ tối. Lúc đó về mệt quá, chỉ tắm rửa, ăn cơm chơi với con một lúc rồi đi ngủ, ngày nào cũng vậy. Việc nhà thì chồng em về sớm nên làm là chính. Anh ấy ít phàn nàn nhưng em biết là cũng không vui lắm” (PVS nữ, 27 tuổi, công nhân khu công nghiệp Bình Xuyên, tỉnh Vĩnh Phúc).

“Vợ em đi làm thường về muộn, hiện tại đang giãn cách dịch bệnh Covid-19 nên con gửi ở bà hàng xóm gần nhà trọ trông hộ. Nhưng bà cũng chỉ trông đến 5 giờ chiều thôi, vì thế em thường phải về trước đón con. Nhiều khi phải bỏ cả thể thao (đá bóng) để về đi chợ, nấu cơm cho vợ. Lúc vợ về thì con đã buồn

ngủ rồi nên cô ấy phải cho con ngủ, dọn dẹp, giặt quần áo đến khuya mới xong việc” (PVS, nam, công nhân làm việc hành chính, KCN Thăng Long II, xã Liêu Xá, huyện Yên Mỹ, tỉnh Hưng Yên).

So sánh với mẫu gia đình truyền thống ở vùng đồng bằng Bắc Bộ, phụ nữ thường làm việc nhà, chăm sóc con cái, lao động nông nghiệp là chủ yếu và thường phụ thuộc vào vai trò của người chồng trong gia đình. Với gia đình công nhân khu công nghiệp, phụ nữ là lao động chính mang lại thu nhập quan trọng cho gia đình nhưng vẫn phải đảm nhiệm vai trò chăm sóc gia đình. Mặc dù người chồng đã có sự chia sẻ, hỗ trợ nhưng vẫn không giảm bớt được gánh nặng kép trên vai người phụ nữ trong gia đình công nhân.

3. Một số nhận xét

Bối cảnh công nghiệp hóa đã mang thêm nhiều cơ hội việc làm cho người lao động, đặc biệt là đối với phụ nữ. Tuy nhiên, khi tham gia vào thị trường lao động công nghiệp, phụ nữ lại phải gánh thêm những công việc mới chiếm rất nhiều thời gian và công sức của họ. Trong khi đó, với bốn phận là phụ nữ trong khuôn mẫu văn hóa truyền thống, người phụ nữ luôn phải đảm đương công việc nhà. Việc làm đã mang lại vị thế cho người phụ nữ trong gia đình và xã hội. Có thêm thu nhập, chia sẻ gánh nặng kinh tế với người chồng nhưng người phụ nữ không được giảm bớt thiên chức là người mẹ, vai trò chăm sóc các thành viên trong gia đình.

Từ các nghiên cứu trên thế giới cho thấy, gánh nặng kép đối với phụ nữ trong gia đình công nhân là rõ nét. Việc làm có thể mang lại thu nhập để người phụ nữ tăng thêm vị thế của họ trong gia đình nhưng không làm giảm sự bất bình đẳng trong phân công lao động việc nhà. Khi có việc làm, phụ nữ gặp phải căng thẳng trong việc phân bổ thời gian chăm sóc

con nhỏ, giảm thời gian và điều kiện để chăm lo tình cảm gia đình. Các mâu thuẫn gia đình có thể tăng lên do áp lực công việc đối với nữ công nhân là quá lớn, thậm chí làm ảnh hưởng đến cả hạnh phúc gia đình.

Nghiên cứu ở hai tỉnh Vĩnh Phúc và Hưng Yên cho thấy, gánh nặng kép trên vai phụ nữ trong các gia đình công nhân là rõ nét. Việc làm có thể mang lại cho phụ nữ nguồn thu nhập đáng kể, hỗ trợ tích cực vào kinh tế gia đình nhưng lại lấy đi của họ khá nhiều thời gian dành cho gia đình. Bên cạnh hoạt động chăm sóc con nhỏ không được bảo đảm theo thiên chức của người phụ nữ, các hoạt động chăm sóc gia đình và củng cố mối liên hệ giữa các thành viên trong gia đình cũng rất khó được thực hiện. Vai trò giới của người vợ trong gia đình truyền thống đã trở nên khó khăn hơn khi nhiều nữ công nhân phải tăng ca, tăng giờ làm để có thêm thu nhập cho gia đình. Do vậy, việc làm cũng có thể dẫn tới những căng thẳng đối với người phụ nữ là công nhân

khu công nghiệp. Điều đó thể hiện rằng, việc làm đã có những tác động làm thay đổi vai trò giới trong gia đình, nam giới có chia sẻ công việc nhà với phụ nữ và sự bình đẳng giữa hai vợ chồng trong gia đình công nhân có tăng lên. Tuy nhiên, quan niệm gắn phụ nữ với công việc chăm sóc gia đình vẫn còn là định kiến, phần nào ảnh hưởng đến quan hệ giữa vợ và chồng và hạnh phúc gia đình.

Kết quả nghiên cứu này cho thấy, Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội cần phát triển cơ sở hạ tầng dịch vụ để đảm bảo chăm sóc trẻ em; tăng cường các dịch vụ công để hỗ trợ thêm về thời gian và giảm gánh nặng công việc gia đình cho nữ công nhân ở các khu công nghiệp. Phụ nữ cũng cần sự tham gia của người chồng trong công việc gia đình. Người chồng cần hiểu được gánh nặng mà người phụ nữ đang đảm nhận, hành động để góp sức, chung tay giảm bớt gánh nặng cho người vợ, từ đó, xây dựng gia đình hạnh phúc.

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Phương Chi (2016). *Các giải pháp nâng cao chất lượng đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân tại các khu công nghiệp hiện nay*. Báo cáo tổng luận đề tài cấp Tổng Liên đoàn lao động.
2. Đặng Thị Hoa (2020). *Lựa chọn hôn nhân và các hình thức chung sống của công nhân khu công nghiệp, nghiên cứu trường hợp tỉnh Bình Dương*. Báo cáo đề tài cấp Bộ.
3. Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 33 (4), pp.186-189,
4. ILO, UNICEF (2013). *Supporting Workers With Family Responsibilities: Connecting Child Development And The Decent Work Agenda*. New York, Geneva: UNICEF/ILO.
5. ILO (2009) *Family Strategies of Modern Russian Student Youth. Work - Family Conflict Resolution*. Geneva: ILO.
6. ILO-UNDP (2009). *Work And Family: Towards New Forms Of Reconciliation With Social Co-Responsibility*. Santiago: International Labour Organization and United Nations Development Programme.
7. Lois Jensen (ed.) (2020). *The Impact of Marriage and Children on Labour Market Participation*. Genève: ILO, UNWOMEN.
8. Malgorzata Kluczyk (2013). *The Impact Of Work-Life Balance On The Wellbeing Of Employees In The Private Sector In Ireland*. National College of Ireland.
9. Maryam Zarra-Nezhad, et. al. (2010). Occupational stress and family difficulties of working women, *Current Research in Psychology* 1 (2)/2010, pp 75-81.

10. MQO Research (2018). *Work-Family Policies and Possible Future Options for Newfoundland and Labrador on behalf of the Department of Advanced Education, Skills, and Labour*. Newfoundland: MQO Research.
11. Nathalie St-Amour et al. (2007). *The Difficulty of Balancing Work and Family Life: Impact on the Physical and Mental Health of Quebec Families*. Québec: Gouvernement du Québec.
12. Remus Ilies et al. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), pp. 1368 -1379.
13. Rena Repetti, Shu-wen Wang (2017). Effects of job stress on family relationships. *Current Opinion in Psychology*, 13, pp. 15-18.

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Đức Tuyền, ThS.

- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam
- Địa chỉ email: nguyenductuyen@gmail.com

Ngày nhận bài: 10/9/2021

Ngày nhận bản sửa: 26/11/2021

Ngày duyệt đăng: 2/12/2021