

## Mối quan hệ giữa hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp đối với cán bộ nữ

**Võ Thị Mai**

Ban Dân vận Trung ương

**Tóm tắt:** Bài viết này đề cập đến mối quan hệ giữa hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp đối với người phụ nữ nói chung và cán bộ nữ trong hệ thống chính trị nói riêng. Tác giả cho rằng mối quan hệ giữa hạnh phúc gia đình và công danh là bài toán nan giải bởi để giải quyết tốt mối quan hệ này người phụ nữ không chỉ phải nỗ lực vượt qua những khó khăn, cản trở từ phía gia đình, xã hội và từ chính bản thân họ. Để cân đối và làm hài hòa được công việc gia đình và phát triển sự nghiệp thì người phụ nữ cần rất nhiều sự ủng hộ và tạo điều kiện từ phía gia đình, cộng đồng và xã hội.

**Từ khóa:** Phụ nữ; Phụ nữ và sự nghiệp; Hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp.

### 1. Giới thiệu

Hạnh phúc là một khái niệm có tính chất đánh giá, gắn liền với nhân sinh quan, tức là với quan niệm về cuộc sống phải như thế nào, cái gì là niềm vui trong cuộc sống.” (Từ điển Bách khoa Việt Nam, 2002:218). **Hạnh phúc gia đình** là khái niệm chỉ trạng thái con người thỏa mãn với cuộc sống có ý nghĩa của mình. Tiếp cận dưới góc độ lý thuyết khinh-trọng (Tô Duy Hợp, 2007) cho thấy, hạnh phúc gia đình của một người có thể

biểu lộ ở các trạng thái sau: “rất hạnh phúc”, “khá hạnh phúc”, “hạnh phúc”, “thiếu hạnh phúc”, “rất thiếu hạnh phúc”. Hạnh phúc gia đình cũng có mối liên hệ với hạnh phúc cá nhân và “dân sinh hạnh phúc” hay “toàn dân hạnh phúc”, phản ánh mối quan hệ phức hợp giữa xã hội, gia đình và cá nhân. Trong cuộc sống, mỗi người có thể điều chỉnh mối quan hệ giữa các loại hình hạnh phúc đó. Cách thứ nhất là lựa chọn ưu tiên, người theo chủ nghĩa cá nhân sẽ chọn hạnh phúc cá nhân là số một, thậm chí là duy nhất; người theo chủ nghĩa cộng đồng sẽ ưu tiên hàng đầu cho hạnh phúc gia đình; còn đối với người theo chủ nghĩa xã hội thì dân sinh hạnh phúc là trên hết, “vì nhân dân quên mình”, “ích nước lợi nhà”. Cách thứ hai là hướng tới lý tưởng hợp nhất cả ba, nghĩa là trọn vẹn cả dân sinh hạnh phúc, gia đình hạnh phúc và cá nhân hạnh phúc.

**Công danh sự nghiệp** của người phụ nữ, hiểu một cách ngắn gọn có liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp của người phụ nữ và những đóng góp, cống hiến của họ cho xã hội. Người phụ nữ có thể có công danh, sự nghiệp rất vẻ vang hoặc có thể không đóng góp đáng kể cho xã hội.

Trong việc giải quyết mối quan hệ giữa hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp, người phụ nữ có thể phải lựa chọn nghiêng về hạnh phúc gia đình hay công danh sự nghiệp của bản thân, hoặc họ có thể tìm cách kết hợp một cách hài hòa hai yếu tố này.

Tuy nhiên, sự kết hợp cân đối giữa **sự nghiệp và gia đình** là bài toán nan giải đối với phụ nữ và cán bộ nữ cũng như đối với xã hội nói chung (Tô Duy Hợp, 2011). Yếu tố về giới, đặc thù giới ảnh hưởng không nhỏ đến vai trò của họ (làm vợ, làm mẹ, làm cán bộ lãnh đạo, quản lý...). Sự quan tâm chia sẻ của xã hội, gia đình, nhất là của người chồng là vô cùng quan trọng. Phụ nữ nói chung và cán bộ nữ nói riêng nếu không được gia đình chia sẻ thì khó có thể làm tốt được vai trò lãnh đạo, quản lý. Do đó, tăng cường năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ không chỉ dừng lại ở việc xem xét vai trò của họ trong công việc, mà còn phải quan tâm đến mối quan hệ giữa công việc và giải quyết những vấn đề gia đình của phụ nữ, nhằm phát huy tốt nhất những lợi thế của phụ nữ, thúc đẩy sự phát triển kinh tế, tiến bộ của xã hội vì sự công bằng, dân chủ, và bình đẳng giới.

Bài viết này sử dụng số liệu của đề tài nghiên cứu độc lập cấp nhà nước về “*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*”, do Ban Tổ chức Trung ương, tiến hành năm 2004.

## 2. Mối quan hệ giữa gia đình và sự nghiệp của cán bộ nữ hiện nay

Trong quá trình Đổi mới phụ nữ và cán bộ nữ đã nhận được sự ủng hộ rất lớn từ phía xã hội, gia đình, chồng con. Đó là sự thay đổi rất lớn về “*giá trị*” trong gia đình từ truyền thống sang hiện đại, từ chỗ chỉ chấp nhận phụ nữ làm những công việc gia đình đến việc chấp nhận phụ nữ tham chính. Kết quả nghiên cứu của đề tài “*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*” cho thấy những khó khăn của cán bộ nữ trong việc giải quyết mối quan hệ giữa gia đình và sự nghiệp cũng như mức độ ủng hộ người phụ nữ tham gia công tác xã hội từ phía gia đình và cộng đồng là khá cao ở mọi nhóm tuổi. Ví dụ khi so sánh giữa 3 nhóm tuổi 26-35; 36-45; 46-55 tuổi cho thấy, phụ nữ được chồng “hoàn toàn ủng hộ” chiếm 58,9%, 57,0%, 69,5% và mức độ “ủng hộ” chiếm 31,5%, 28,9%, 19,8%; kết quả đánh giá ở mức bình thường, không ủng hộ, hoàn toàn không ủng hộ chiếm tỷ lệ rất thấp, thậm chí là 0%.

Mặc dù có sự ủng hộ từ phía gia đình nhưng việc giải quyết mâu thuẫn giữa hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp là vấn đề *nan giải* đối với cán bộ nữ. Đã có không ít những bi kịch gia đình khi cán bộ nữ lựa chọn ưu tiên công danh chính trị. Nếu chọn việc thăng tiến công danh thì thường gặp bất hạnh về gia đình (ly thân, ly dị...), và ngược lại, nếu lựa chọn hạnh phúc gia đình thì khó đạt được việc thăng tiến về chính trị. Cái giá phải trả để “*vẹn cả đôi đường*” đối với cán bộ nữ là họ đã phải cố gắng gấp bội lần so với cán bộ nam. Kết quả khảo sát định tính cũng cho thấy những rào cản đối với sự nghiệp của phụ nữ là quá lớn. Có cán bộ nữ cho rằng: “*Một khi làm công tác ở cơ quan tốt thì rõ ràng ảnh hưởng không tốt đến gia đình, mà gia đình mất cân bằng thì rõ ràng cũng ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng công tác, hai cái này luôn luôn đi đôi với nhau, không bao giờ có thể tách rời được nhau cả... Nói chung, phụ nữ muốn làm việc tốt như nam giới thì phải nỗ lực gấp 2, gấp 3 lần. Muốn gia đình yên ấm, muốn công việc xã hội được tốt, phụ nữ phải cố gắng rất nhiều, hy sinh rất nhiều. Có những chị muốn gia đình yên ổn thì có thể hy sinh,*

*nam được quyền đi chơi, đi bạn bè, phụ nữ không phải lúc nào cũng được tự do làm việc đấy”.*

Mức độ gặp khó khăn của cán bộ nữ cũng có sự khác biệt giữa các cấp trong hệ thống chính trị. Có tới 2/3 số ý kiến cho rằng phụ nữ ở cấp TW “*có gặp khó khăn trong việc điều hòa công việc gia đình và cơ quan*” (72,4%) so với phụ nữ có gặp khó khăn ở cấp tỉnh, thành là 49,0%, tỷ lệ này ở cấp huyện, quận; xã, phường có kết quả gần như nhau là 52,2% và 52,9%. (Ban tổ chức Trung ương, 2004). Rõ ràng, cán bộ nữ trong hệ thống chính trị ở cấp trung ương khó khăn hơn trong việc điều hòa công việc gia đình với công danh sự nghiệp so với ở các cấp cơ sở.

Kết quả nghiên cứu tác động giới trên con đường chức nghiệp của công chức Việt Nam do Học viện Hành chính Quốc gia tiến hành 2005 cho thấy chính cán bộ nam cũng cho rằng phụ nữ gặp rất nhiều khó khăn trong việc giải quyết mối quan hệ gia đình và sự nghiệp. Họ thừa nhận việc nam giới chia sẻ công việc nhà với phụ nữ ở mức độ “*chưa nhiều*”. Vì vậy cán bộ nữ phải “*rất khéo léo mới mới tạo được sự thông cảm của xã hội, của chồng con*” (Học viện Hành chính Quốc gia, 2005).

Nhìn chung, việc điều hòa, cân đối giữa vai trò làm vợ, làm mẹ trong gia đình và vai trò làm cán bộ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan gặp nhiều khó khăn đối với cán bộ nữ. Bởi để vừa thực hiện nhiệm vụ xã hội vừa thực hiện công việc gia đình, trước hết người phụ nữ phải chủ động cân đối hài hoà thời gian giữa hai công việc. Thông tin định tính từ cuộc khảo sát của Ban Tổ chức Trung ương cũng cho thấy người phụ nữ làm tốt công việc gia đình thì mới có thể làm tốt công việc xã hội. Muốn như vậy họ “*phải bố trí công việc hợp lý*” và phải “*kêu gọi mọi người trong gia đình tự nguyện giúp đỡ mình...*”.

Hơn nữa, mối quan hệ giữa hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp của cán bộ nữ không chỉ có những vấn đề cá nhân, mà còn bao gồm nhiều vấn đề khác nảy sinh từ xã hội, đó có thể là những rắc rối, những bất đồng thậm chí là mâu thuẫn tại nơi làm việc. Kết quả khảo sát này đã cho thấy có những tình trạng như sau: Một là *được cái này mất cái kia* (chỉ có hạnh phúc gia đình hoặc là chỉ có công danh sự nghiệp); Hai là, tình trạng *hơn cái này thì thiệt cái kia*, trong đó có thể bao gồm kiểu hỗn hợp hạnh phúc

gia đình và công danh sự nghiệp với các mức độ ưu tiên khác nhau như: hỗn hợp ưu tiên hạnh phúc gia đình, hoặc hỗn hợp ưu tiên công danh sự nghiệp (đây là mô hình phổ biến nhất trong xã hội được đa số phụ nữ và nam giới chấp nhận); Ba là, tình trạng *hài hoà* cả hai, vừa có hạnh phúc gia đình vừa có công danh sự nghiệp với những mức độ hài hoà khác nhau. Mức độ cao nhất là *trọn vẹn cả đôi đường* (trọn vẹn hạnh phúc gia đình và trọn vẹn cả công danh sự nghiệp). Mức độ thấp hơn là  *vẹn cả đôi đường* (được cả hạnh phúc gia đình và được cả công danh sự nghiệp). Mức độ này có thể đạt cao (bao gồm mức cao nhất), trung bình và thấp (bao gồm mức thấp nhất). Tình trạng *không có cả hai* hoặc là *đánh mất cả hai*, nghĩa là không có hoặc đánh mất cả hạnh phúc gia đình lẫn công danh sự nghiệp, là tình huống xấu nhất đối với cán bộ nữ. Bi kịch sẽ xảy ra nếu những phương diện này trong hoạt động đa dạng của họ *không được giải quyết hài hoà*. Không ít phụ nữ thành đạt trong sự nghiệp công danh nhưng có khi lại bất hạnh trong cuộc sống riêng tư. *Làm thế nào để vẹn cả đôi đường giữa hạnh phúc gia đình và sự thăng tiến công danh chính trị?* Là câu hỏi được đặt ra đối với không chỉ cán bộ nữ mà còn đối với các cá nhân, tổ chức hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ và vì bình đẳng giới hiện nay.

Khuôn mẫu văn hóa - xã hội truyền thống vẫn còn đè nặng trên vai người phụ nữ. Đó là thiên chức làm vợ, làm mẹ gắn kết với định kiến giới, coi công việc nội trợ trong gia đình là việc của đàn bà, con gái. Hiện nay, ở các đô thị phát triển như thủ đô Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, nam giới trong các gia đình trí thức, viên chức trung, cao cấp đã có sự chia sẻ một phần công việc nội trợ gia đình với phụ nữ. Nhưng nhìn chung công việc nội trợ gia đình phần lớn vẫn do người phụ nữ đảm nhiệm. Một nam cán bộ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã có nhận xét rằng: ngay phong trào phụ nữ “*giỏi việc nước, đảm việc nhà*” vẫn còn dấu vết của *định kiến giới*, coi “*việc nhà*” là việc riêng của đàn bà, con gái. Phụ nữ vẫn bị “*thách thức kép*”: ở nhà thì việc nội trợ là việc của đàn bà, con gái; còn ở cơ quan thì “*việc làm quan*” là việc của đàn ông, con trai. Đây là áp lực xã hội mang tính hệ thống, khiến cho tỷ lệ phụ nữ tham chính bị hạn chế. Định kiến giới này đâu phải là của riêng nam giới? Tại sao giới phụ nữ không lên tiếng đòi sự bình đẳng nam nữ trong việc nhà? Tại sao người phụ nữ thấy mãn nguyện khi chồng chỉ gọi là giúp đỡ mình trong

công việc nội trợ?

Kết quả từ khảo sát này cũng cho thấy, có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng đến hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp của cán bộ nữ, trong đó có ba nguyên nhân cơ bản:

Một là, do nhận thức của *cấp ủy đảng* (bí thư, phó bí thư, ban thường vụ cấp ủy...) và *thủ trưởng cơ quan* (chủ tịch, giám đốc...) về công tác cán bộ nữ. Kinh nghiệm của một số tỉnh về việc đảm bảo tỷ lệ nữ trong cấp ủy từ 15% trở lên cho thấy, để có được tỷ lệ này trước hết là do nhận thức của lãnh đạo cấp ủy về công tác cán bộ nữ “cấp ủy phải xác định được trách nhiệm của mình, kiên quyết, mạnh dạn, kiên trì trong việc *phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ nữ*, bổ nhiệm vào vị trí cơ cấu cấp ủy, có chính sách thỏa đáng, tạo điều kiện cơ hội cho cán bộ nữ khẳng định được vai trò, vị trí, năng lực, uy tín khi tham gia lãnh đạo, quản lý các cấp...”.

Hai là, hạn chế từ chính bản thân *cá nhân phụ nữ* và giới phụ nữ đó là sự hay nể nang, tự ti, cố chấp và còn có tính đố kỵ, nín kéo nhau, không tự cố gắng phấn đấu vươn lên.

Ba là, hạn chế *xã hội* (những rào cản văn hóa truyền thống, tập tục phong kiến, những bất cập trong hệ thống luật pháp...). Đây là một thách thức to lớn đối với quá trình nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị nói riêng và trong xã hội nói chung.

### 3. Một vài nhận xét và kiến nghị

Để khắc phục được những khó khăn, trở ngại đối với phụ nữ phát triển sự nghiệp mà vẫn giữ được hạnh phúc gia đình cần rất nhiều giải pháp. Cụ thể là:

Cần có nghị quyết mới của Trung ương Đảng về công tác cán bộ nữ phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong nghị quyết mới của Đảng về đổi mới công tác cán bộ nữ cần cụ thể hóa các mục tiêu và giải pháp, phân biệt mục tiêu chung, tầm nhìn xa 2020 và tầm nhìn gần hơn 2015.

Luật pháp hóa về giới và công tác cán bộ nữ (lồng ghép giới trong các

bộ luật hiện hành). Hiện nay, Luật Bình đẳng giới đã đi vào cuộc sống là cơ sở quan trọng để thúc đẩy bình đẳng giới về mặt luật pháp. Nhưng điều quan trọng hơn là phải coi nguyên tắc thực hiện bình đẳng giới trở thành công việc của mọi người và của toàn xã hội. Đặc biệt, trong việc thực hiện lồng ghép giới, thi hành luật bình đẳng giới phải có những quy định rõ hơn về vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, người thủ trưởng đứng đầu cơ quan, chính quyền, đoàn thể với những chế tài cụ thể.

Xây dựng bộ phận cán bộ chuyên trách về công tác cán bộ nữ trong các tổ chức của hệ thống chính trị (trước hết trong Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ) để tham mưu cho Đảng, Chính phủ về công tác cán bộ nữ.

Điều chỉnh các chính sách có liên quan đến độ tuổi cán bộ như tuổi đào tạo, bồi dưỡng, tuổi nghỉ hưu, tuổi đề bạt và tuổi bổ nhiệm... của cán bộ nữ. Nếu như nữ được tạo điều kiện học tập, đào tạo phù hợp với đặc điểm của giới thì bản thân phụ nữ có cơ hội phấn đấu nâng cao năng lực. Đây là một trong những giải pháp có ý nghĩa hết sức to lớn đối với công việc nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị.

Xây dựng chính sách cán bộ nữ (như chính sách lương, nhà ở, chính sách luân chuyển gắn với đặc thù của giới nữ, gắn với giải quyết việc làm của chồng, con, phụ cấp đi học, đào tạo, bồi dưỡng...). Nhà nước cần có chính sách mở rộng và tổ chức tốt các dịch vụ công, dịch vụ xã hội giúp cán bộ nữ giảm bớt gánh nặng trong đời sống gia đình để phụ nữ có nhiều cơ hội đầu tư cho sự nghiệp

Hoàn thiện hệ thống đào tạo, đào tạo lại cán bộ nữ và cơ chế tạo nguồn cán bộ nữ, đảng viên nữ, trẻ hóa cán bộ nữ là điều cần thiết phải làm trong tình hình hiện nay. Cần quan tâm đầu tư vào tạo nguồn cán bộ, phát triển đảng viên nữ để tạo ra sự phát triển liên tục, bền vững đội ngũ cán bộ nữ ở cơ sở xã, phường và kể cả ở các cấp cao hơn.

Giáo dục, tuyên truyền đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về thực hiện bình đẳng giới trong hệ thống chính trị nhằm khắc phục tư tưởng trọng nam khinh nữ trong hệ thống chính trị và trong xã hội. Kiên quyết đấu tranh, đoạn tuyệt với mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ nói chung, đối với cán bộ nữ nói riêng, đồng thời, có những hình thức xử phạt nghiêm minh đối với những cá nhân, tổ chức xã hội vi phạm

quyền bình đẳng giữa cán bộ nam và nữ, giới nam và giới nữ.

Tóm lại, việc cân đối một cách hài hoà hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp của cán bộ nữ có thể thực hiện được nếu có sự ủng hộ và tạo điều kiện từ phía gia đình, cộng đồng xã hội. Đặc biệt cần chú trọng xây dựng mô hình tập thể lãnh đạo, quản lý cân xứng giới, có như vậy mới tạo được động lực phát triển hệ thống chính trị hướng tới bình đẳng và công bằng giới như lý tưởng của công cuộc giải phóng phụ nữ và giải phóng con người nói chung. ■

#### **Tài liệu tham khảo**

- Học viện Hành chính quốc gia. 2005. “Nghiên cứu tác động giới trên con đường chức nghiệp của công chức Việt Nam”. Dự án “*Nâng cao năng lực lồng ghép giới và nghiên cứu giới tại Học viện Hành chính Quốc gia*”. Nxb. Văn hóa thông tin.
- Nguyễn Đức Hạt, Lê Minh Thông, Võ Thị Mai (đồng tác giả). 2007. *Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*. Nxb. Chính trị Quốc gia. Hà Nội.
- Số liệu định tính và định lượng của đề tài nghiên cứu độc lập cấp nhà nước về “*Nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị*”, do Ban Tổ chức Trung ương, tiến hành năm 2004.
- Tô Duy Hợp. 2005. Chuyên đề “*Cơ sở phương pháp luận nghiên cứu khoa học của đề tài nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị ở Việt Nam ngày nay*”.
- Tô Duy Hợp. 2007. *Khinh - Trọng, một quan điểm lý thuyết trong nghiên cứu triết học và xã hội học*. Nxb. Thế giới.
- Tô Duy Hợp. 2011. “Mối quan hệ giữa hạnh phúc gia đình và công danh sự nghiệp của phụ nữ” bài nói chuyện chuyên đề về giới, tại Ban Dân vận Trung ương và Văn phòng Trung ương Đảng, nhân ngày 8/3/2011
- Từ điển bách khoa Việt Nam 2. 2002. Nxb. Từ điển Bách khoa. Hà Nội.
- Võ Thị Mai. 2003. *Vai trò nữ cán bộ quản lý Nhà nước trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Nxb. Chính trị Quốc gia. Hà Nội.