

NHỮNG CON NGƯỜI NÀO CẦN THIẾT CHO CUỘC CẢI TỔ?

THFO Nikita Moiseev – một nhà bác học Liên Xô – việc xây dựng bộ khung *các nhà lãnh đạo trí thức, dũng cảm và có học vấn* là yếu tố quan trọng nhất của công cuộc cải tổ. Trong đời sống của đất nước Liên Xô, đã đến một thời kỳ đối với sự phát triển có những con người khác hoàn toàn không giống với những chiếc “đinh ốc”. Sáng tạo của mỗi cá nhân đơn độc, dựa vào những người thừa hành nhần nhục, cần được thay thế bằng sáng kiến của nhiều người biết suy nghĩ. Hiện nay chúng ta cần không chỉ những người thừa hành có trình độ chuyên môn, không chỉ cần các chuyên gia có trình độ cao mà cần cả những con người đầy sáng tạo về mặt Nhà nước. Và cần cả những trí thức theo ý nghĩa cao nhất của từ này. Không chỉ đơn giản là những người làm việc trí óc, mà chính là những người trí thức có khả năng nhìn thấy cả bước tiến của lịch sử và suy nghĩ về tương lai đất nước như việc riêng của chính mình.

Gắn mật thiết với vấn đề trên là vấn đề hình thành các nhóm tinh hoa (elite) và việc lựa chọn người có khả năng giữ trọng trách hoàn thành được các nhiệm vụ của nhà nước và đảm bảo các quyền lợi của toàn dân.

Các nhóm tinh hoa là cần thiết ở bất kỳ lĩnh vực nào – trong thể thao, khoa học, quản lý hay Các nhóm tinh hoa là cần thiết ở bất kỳ lĩnh vực nào – trong thể thao, khoa học, quản lý hay chính trị. Sự xuất hiện các nhóm đó là không thể tránh khỏi. Nếu vấn đề này không được xem xét một cách định hướng thì chúng vẫn xuất hiện một cách tự phát và sẽ có thể chúng chỉ phục vụ cho các quyền lợi của riêng mình.

Con đường hình thành các nhóm tinh hoa có thể khác nhau do vai trò xã hội mà các nhóm đó đảm nhiệm. Điều quan trọng là không để các nhóm tự hình thành. Để làm được điều đó đòi hỏi phải có sự quan tâm của xã hội và tính công khai.

Vẫn theo tác giả N.Moiseev, những người Xô viết đang tìm kiếm một cơ cấu tổ chức sao cho ít nhất cũng tạo ra hiệu quả trong sản xuất như tổ chức quản lý của chủ nghĩa tư bản, đồng thời phải đáp ứng với một bầu không khí xã hội hoàn toàn mới mẻ. Công việc khó khăn phức tạp đó đòi hỏi sự quan tâm nhiều hơn đến giới trí thức sáng tạo của đất nước.

H.A – VŨ HÒA

Nguồn: Sputnik – số 10/1988

HẠCH TOÁN KINH TẾ VÀ THUÊ KHOÁN Ở LIÊN XÔ QUA ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC

Trong sự đa dạng của các hình thức và phương pháp quản lý tổ chức và trả công lao động, mà ngày nay đang được áp dụng trong các xí nghiệp công nghiệp Xô viết, hạch toán kinh tế và thuê khoán chiếm vị trí chủ đạo.

Nếu như việc chuyển sang hạch toán kinh tế được xác định trước bằng những quyết định quản lý “từ bên trên” do đó những người điều hành không vấp phải sự nhiễu loạn, rắc rối trong việc ứng dụng các hình thức kinh doanh mới thì 1/3 những người

thuê khoán đã vấp phải sự chống đối của các bộ và các cơ quan đầu ngành. Lập trường của các cơ quan cấp trên được những người thuê khoán giải thích bằng một số lý do: sợ mất quyền hành (30%), sợ trở thành không cần thiết trong điều kiện tự chủ của các xí nghiệp (33%), không muốn từ bỏ những phương pháp làm việc hành chính – mệnh lệnh trước đây (17%), 60% những người điều hành cho rằng, những điều kiện kinh doanh mới không kích thích lợi ích nhiều lắm các công nhân viên của các xí nghiệp của họ, khó có thể chờ đợi câu trả lời

khác khi áp dụng “bằng sức mạnh” hạch toán kinh tế. Còn tuyệt đại đa số những người thuê khoán nên rằng các tập thể do họ lãnh đạo :có thái độ tán thành đối với thuê khoán”.

Một cuộc thăm dò xã hội học cho thấy trong hạch toán kinh tế áp đặt “từ bên trên” mức độ tham gia của các công nhân viên thường thấp hơn đáng kể so với các quan hệ thuê khoán. Cả những số liệu dưới đây cũng chứng minh những ưu thế của thuê khoán trong việc kích thích tích cực lao động và xã hội của công nhân viên.

	<i>Những người thuê khoán</i>	<i>Những người điều hành xí nghiệp</i>
- Đã tăng sự quan tâm lợi ích của công nhân viên trong lao động	70%	33%
- Đã giảm bớt sự cào bằng chủ nghĩa bình quân.	70%	12%
- Đã tăng tính tự chủ trong việc sử dụng các nguồn của bản thân.	60%	8%
- Đã tăng vai trò của các công nhân viên thường trong quản lý xí nghiệp.	50%	17%

Điều đặc trưng là không chỉ bản thân những người thuê khoán mà cả những người điều hành xí nghiệp cũng thừa nhận những ưu thế của thuê khoán. Thêm vào đó, đa số những người điều hành sẵn sàng chuyển sang thuê khoán. Vậy điều gì ngăn cản họ? Thường hay dẫn ra nhất những nguyên nhân sau: sự không

ăn khớp của thuê khoán với cơ chế kinh doanh đang hoạt động tỷ lệ đặt hàng Nhà nước hết sức cao, thiếu bán buôn các nguồn phương tiện vật chất.

H.A

Nguồn: APN. 12/1988 số 2

CÁC HỢP TÁC XÃ Ở LIÊN XÔ – NHỮNG KHÓ KHĂN VÀ SỰ PHÁT TRIỂN

Việc ban hành đạo luật “về hợp tác hóa ở Liên Xô” đã là sự thúc đẩy khá mạnh sự phát triển phong trào hợp tác xã. Trong vòng ba tháng (từ tháng 7 đến hết tháng 9 năm 1988), số lượng hợp tác xã đang hoạt động ở trong

nước đã tăng 1,6 lần so với khối lượng hàng hóa do họ sản xuất ra và các dịch vụ do họ thực hiện tăng 2,5 lần, vượt quá 2,5 tỷ rúp. Tuy nhiên, theo số liệu đến ngày 1-10-1988, tỷ trọng

của các hợp tác xã trong tổng khối lượng tiêu thụ hàng hóa và dịch vụ vẫn chỉ bằng 0,8%. Cần làm gì để tăng sự đóng góp của họ?

Theo phó tiến sĩ kinh tế Lêônit Dêkelná thì trước hết phải có sự thay đổi cách mạng trong thái độ của bộ máy quản lý các cấp và của toàn xã hội nói chung đối với sở hữu hợp tác xã. Số liệu xã hội học cho thấy cứ 6 – 7 người mới có một người phát biểu ủng hộ việc phát triển các hợp tác xã.

Nguyên nhân của thái độ đó ẩn náu trong nếp tư duy cũ đã được củng cố qua nhiều thập kỷ. Tuyệt đại đa số những người Xô viết hiểu rõ sự cần thiết phải cải tổ, về nguyên tác họ sẵn sàng nghiên cứu và hành động theo cách mới. Song đi vào cụ thể thì ở nhiều người lại xuất hiện tín hiệu theo thói quen “không nên”. Nói một cách khác, người ta không muốn tự bỏ những giá trị tư tưởng đã thành quen thuộc.

Nguyên nhân khác phủ nhận hợp tác xã xuất phát từ sự thiếu chín muồi về kinh tế của xã hội và quan niệm đơn giản hóa về *bình đẳng*: tiền lương nhận được không phụ thuộc vào số lượng và chất lượng đã đóng góp mà căn cứ theo biểu lương. Sự phát triển các hợp tác xã tất yếu dẫn đến sự phân hóa nhất định của xã hội theo thu nhập và điều này tất nhiên gây ra phản ứng của một số người.

Bộ máy quản lý cũng có thái độ tiêu cực đối với các hợp tác xã. Một mặt, bộ máy này bằng mọi cách gây phiền hà cho quá trình xây dựng các hợp tác xã mới và cho hoạt động của các hợp tác xã đã được xây dựng. Mặt khác, luôn tìm cách gây ảnh hưởng đến dư luận xã hội. Bằng nhiều biện pháp họ đã cố ý hình thành nên ở người tiêu dùng “hình tượng kẻ thù hợp tác xã” hòng rũ bỏ trách nhiệm của bộ máy quản lý – hành chính về những khó khăn kinh tế đang xuất hiện đồng thời cho đây sự không mong muốn của mình đối với những thay đổi căn bản.

Ở mức độ đáng kể, tất cả những cái đó đang kìm hãm sự phát triển phong trào hợp tác xã ở Liên Xô, tạo ra sự băn khoăn do dự ở những người tham gia các chủ nhiệm hợp tác xã đã không ngần ngại bỏ ra 5 ngày họp hội nghị khoa học toàn liên bang “những vấn đề sở hữu xã hội chủ nghĩa: cơ cấu cải tổ các hình thức hiện thực kinh tế”. Mục đích chỉ là “chịu các chi phí vì một lòng tin trong tương lai – họ đã trả lời – chúng tôi muốn thuyết phục các nhà bác học, những người lãnh đạo rằng sự phát triển nhanh nhất phong trào hợp tác xã phù hợp với lợi ích của cả nước, chứ không chỉ của những người hợp tác xã”.

V. A.

Nguồn: APN – 2/1988 số 4.

NGƯỜI CÔNG NHÂN CỦA THẾ KỶ XXI SẼ NHƯ THẾ NÀO?

Chắc chắn là chúng ta phải giải đáp vấn đề này ngay từ bây giờ, bởi vì học sinh của các trường chuyên nghiệp và kỹ thuật sẽ là công nhân của thế kỷ 21. Cách đây hơn 3 năm Liên Xô đã tiến hành việc cấu trúc lại hệ thống giáo

dục chuyên nghiệp và kỹ thuật để đào tạo nên những người công nhân có chất lượng cao.

Đây là một quá trình phức tạp hơn và công cuộc cải cách ngày càng có tính chất cơ bản. Người ta đang đổi mới tất cả các mặt chủ yếu của nhà trường dạy nghề. Đầu

tiên là cải cách việc làm kế hoạch đào tạo chuyên nghiệp. Nếu trước đây việc đó được làm như cách “trên đội xuống”, kiểu tập trung, thì bây giờ chính các cơ sở sản xuất, đào tạo, xác định số lượng tuyển sinh, tính toán đến nhu cầu của các xí nghiệp một cách cụ thể về số lượng thợ chuyên môn cần có.

Người ta đã bắt đầu đào tạo công nhân theo kiểu thỏa thuận giữa các trường chuyên nghiệp, kỹ thuật với các công xưởng, nhà máy, nông trường tập thể và nông trường quốc doanh. Thông qua các hợp đồng các cơ sở sản xuất sẽ có nhiệm vụ giúp nhà trường thực hiện nhiệm vụ đào tạo nhà giúp trường xây dựng cơ sở vật chất.

Còn có một điểm mới – đó là việc đào tạo người thợ biết đa ngành, một việc làm chưa từng có trước đây. Việc đào tạo đa ngành cho phép tập trung trong một trường một số lượng lớn các trang thiết bị cực kỳ hiện đại, rất đắt tiền, cho phép chọn những thầy rất giỏi và điều quan trọng hơn cả là không phải tăng gấp đôi việc đào tạo các chuyên gia cùng một nghề của các cơ sở khác nhau trong cùng một vùng.

Có sự thay đổi cơ bản về tri thức ngay cả với thợ chuyên môn. Mới gần đây danh mục nghề thợ nguội dạy trong các trường kỹ thuật

lên tới 1700. Ngày nay, người ta gộp nhóm lại các ngành nghề và nhóm gồm nhiều chuyên nghiệp, trong đó có nghề chính và các nghề phụ khác. Những người thợ được đào tạo trong những trường đào tạo đa ngành sẽ được chuẩn bị cho công việc theo một phổ khá rộng.

Để không bị lạc hậu với sự tiến bộ Khoa học và kỹ thuật, hệ thống đào tạo chuyên nghiệp và kỹ thuật hợp tác với Viện hàn lâm khoa học Liên Xô, với các trường đại học và các viện nghiên cứu. Các nhà khoa học, các cán bộ giảng dạy và sinh viên giúp các trường chuyên nghiệp và ngược lại.

Tất nhiên việc cấu trúc lại hệ thống giáo dục chuyên nghiệp và kỹ thuật không dễ dàng. Các nhà sư phạm và những người lãnh đạo các trường có thói quen đào tạo công nhân theo phương pháp cũ phải vượt qua hàng rào tâm lý. Không phải là vô ích khi người ta phải cống hiến rất nhiều nỗ lực và thời gian để đào tạo lại giáo viên. Người ta phải mời vào các trường chuyên nghiệp và kỹ thuật những kỹ sư, những nhà kinh tế, các nhà sư phạm của công cuộc cải tạo mới.

N.V.

Nguồn: Tạp chí đại học và giáo dục chuyên nghiệp số : 8-1988.

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở THỤY ĐIỂN

Từ năm 1970, số người trong lực lượng lao động ở Thụy Điển đã tăng khoảng 11%, đạt tới 4,4 triệu người. Nguồn lao động tiếp tục tăng lên trong nửa sau những năm 1970, mặc dầu nhu cầu chung về lao động rất ít. Sự tăng trọng lượng lao động này bao gồm hầu hết là phụ nữ vì trong giai đoạn này, đã phát triển mạnh dịch vụ công cộng giúp giảm bớt công việc nội trợ, các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người già. Từ

năm 1970, tỷ lệ phụ nữ trong lực lượng lao động tăng từ 40% lên đến 48%.

Năm 1987, 4% trong số lao động làm việc trong các ngành nông nghiệp và lâm nghiệp, 30% trong công nghiệp, khai thác mỏ và xây dựng. Ở các khu vực này, tổng số lao động giảm đi từ những năm 1970, trong đó lao động công nghiệp giảm, đặc biệt nhanh

trong thời kỳ 1976 – 1978 và 1981 – 1983. Trong các ngành kinh tế khác, 12% trong lĩnh vực lao động thương nghiệp còn lại 54% trong lĩnh vực dịch vụ tư nhân và công cộng. Số người làm việc trong lĩnh vực dịch vụ công cộng tăng gấp đôi kể từ năm 1970, và đến năm 1987, chúng đã vượt quá số lao động trong các ngành công nghiệp, khai thác mỏ và xây dựng.

Trong suốt những năm 1970, số lao động liên tục tăng lên đồng thời có sự giảm rõ rệt giờ làm việc, bao gồm việc tăng thời hạn nghỉ phép, nghỉ để và tăng tỷ lệ người làm việc một phần thời gian trong tuần.

Số người thất nghiệp có đăng ký ở Thụy Điển thấp hơn so với ở các nước khác. Trong những năm 1970, tỷ lệ thất nghiệp hàng năm là 1,5 – 2,7% lực lượng lao động. Trong những năm 1980, tỷ lệ này ở mức độ cao nhất kể từ sau chiến tranh: 3,5% năm 1983.

Từ đầu những năm 60, số người thất nghiệp có tăng lên, nhiều nhất ở những người dưới 25 tuổi, đặc biệt là ở thanh niên dưới 20 tuổi. Mặc dù có nhiều chương trình giúp đỡ họ, tình hình vẫn ít khả quan. Số người thất nghiệp dài hạn, tức là những người thất nghiệp trên 6 tháng, chiếm 23% tổng số thất nghiệp năm 1987, con số này năm 1970 là 11%.

PHẢI CHĂNG LÀ GIA ĐÌNH NHẬT BẢN ĐANG SUY THOÁI

Chúng ta thử tìm lời giải đáp cho câu hỏi đó bằng việc phân tích hai chỉ báo khá cơ bản, đó là sự thoái vị của các ông bố trước vấn đề quan hệ của các con đối với truyền thống đại chúng và sự xuất hiện ngày càng nhiều những trò chơi thay thế gia đình.

Ngày nay ở Nhật Bản chúng ta thường nghe thấy một vài ông bố chỉ trích kịch liệt: “con cái

Chính sách thị trường lao động của Thụy Điển là một bộ phận chính sách kinh tế của chính phủ. Mục tiêu của chính sách này là tiến bộ về kinh tế, đầy đủ công ăn việc làm, giảm lạm phát, trả lương công bằng và phân phối thu nhập bình đẳng. Nó nhằm làm tăng cơ hội cho mọi người về công ăn việc làm, giúp họ tìm được việc và giữ được việc làm lâu dài.

Chính sách thị trường mở rộng từ cuối những năm 1950, vào cuối những năm 1960, nó chiếm khoảng 5 đến 8% ngân sách Nhà nước, tăng 3 -5 lần so với hơn 10 năm trước đó.

Từ những năm 1970, cùng với việc giảm nhịp độ phát triển kinh tế, chính sách thị trường lao động cũng thay đổi, nhằm bù đắp cho sự suy thoái về kinh tế nói chung.

Trong thập kỷ 1980, chính sách thị trường lao động giúp điều hòa nguồn lao động một cách nhanh chóng và có hiệu quả. Nó khuyến khích phát triển các dịch vụ phục vụ người đi tìm việc và đang làm việc nhằm hạn chế bớt trợ cấp thất nghiệp trong chính sách Nhà nước.

D.M.K.

Nguồn: Fact sheets on Sweder

chúng ta xem ti vi quá nhiều”, “vì ti vi mà chúng không biết ngay cả tên của các cây cối...”. Các ông bố có xu hướng muốn đổ lỗi cho màn ảnh nhỏ cái trách nhiệm về hành vi kỳ cục của những đứa trẻ, về những cử chỉ không hay, vô bổ và không bình thường của chúng.

Kiểm soát việc các em đến với màn ảnh nhỏ, tức là tham gia vào sự giáo dục, và

người ta luôn luôn phải đảm bảo về giờ giấc, nội dung và lợi ích giáo dục của các buổi phát. Trách nhiệm này phải thuộc về các bậc cha mẹ. Đáng tiếc là gia đình ngày nay đang từ bỏ những nghĩa vụ của nó, vai trò của nó trong sự giáo dục. Các bậc cha mẹ thường có một câu trả lời sẵn: “Nhân cách của những đứa trẻ chỉ có thể phát triển trong một bầu không khí tự do hoàn toàn”. Điều này thật khác biệt so với những gì chúng ta chứng kiến trước đây. Những người đàn ông sinh vào thời đại Minh Trị (1868 – 1912) thực hiện quyền kiểm duyệt thật nghiêm khắc những sách báo của con cái họ, những chương trình radio mà chúng được phép nghe, hay những phim chúng xem ở rạp. Họ nhận về mình đầy đủ những trách nhiệm trong mọi lĩnh vực.

Theo Nakano Osame sự tương phản thái độ các ông bố sinh ra thời Minh trị hay Chiêu hòa (1912 – 1989) là tương ứng với sự suy thoái của những quan hệ giữa bố mẹ và con cái, và vì vậy cả tổng thể các quan hệ gia đình. Bất kể thế nào, người cha uy quyền đã thật sự hết vai trò của mình. Cái sự mệnh truyền thống mà xã hội trao cho họ, là duy trì sự cố kết gia đình trong khi áp đặt một trật tự mà mỗi người đều có một vị trí của mình đã nhường chỗ cho các quan hệ tình cảm giữa những thành viên trong gia đình, đó là quan hệ giữa hai vợ chồng hay cha mẹ và con cái. Nhưng những nguyên tắc mới mẻ này lại ngăn cản việc áp dụng những quy tắc giáo dục mới trong gia đình. Và các quan hệ tình cảm không còn lấp đầy khoảng trống do mất đi những vai trò đã được thiết lập trong gia đình.

Sự suy thoái gia đình, chắc chắn cũng giải thích sự kiện là các gia đình ngày càng nhất trí về các trò giải trí của họ. Tại một quán rượu của Shijuku có một nhóm những người quen

biết tổ chức hầu như mỗi tháng một buổi dạ hội cùng nhau hay một cuộc du lịch vài ngày. Nhóm những người này hoạt động như thể gia đình. Họ tỏ ra niềm vui lớn khi được cùng đi giải trí với nhau. Bà chủ quán rượu giữ vị trí người mẹ. Để quên những rối loạn tình cảm, mỗi người đều chấp nhận một bản quy ước ngầm, một vai trò mà họ phải chơi thật nghiêm túc. Vậy là, một hội đoàn có sức mạnh cố kết rất cao so với sức mạnh cố kết của một gia đình thực. Cái gia đình thật ấy có thể trở nên bất lực trong việc tạo ra một tinh thần hợp tác như thế. Do đó chúng ta đang chứng kiến một sự đổ vỡ rất lớn, không chỉ với các quan hệ gia đình, mà cả đối với các quan hệ láng giềng và công việc. Họ ngày càng thích thay thế chúng bằng các bạn ở quán rượu.

Những người trẻ thì lại thích chơi các trò trở thành những người nào khác. Qua những trò giả tạo ấy, họ phát hiện ra một hình thức phát triển không bao giờ đạt tới trong gia đình của họ. Chính vì vậy mà người ta ngày càng thất các sinh viên trẻ đi tìm sự an ủi của ở các bạn gái nhỏ của họ, những người thường tự nguyện chơi trò thay thế người mẹ. Và ngay cả khi các cô bé chế nhạo nhau theo ý tốt lành về những kẻ được che chở của họ, họ vẫn đảm đương chức năng của mình thật nghiêm túc.

Có thể có nhiều minh chứng khác song chỉ với hai chỉ báo đã nêu hiện trạng gia đình Nhật Bản đã hiện lên khác rõ nét. Đó là một kết cục dường như không thể khác được khi các cấu trúc của gia đình đang trên đường biến mất; và những cái thay thế nhằm bù lấp vào cái chỗ bỏ trống lại tăng nhanh chóng...

VŨ LỢI HIỀN

Nguồn: Cahiers du Japo Les

Taponais: changemenget continutité

HẬU QUẢ CỦA LY HÔN

Giữa những năm 1980, một nghiên cứu so sánh của 8 nước châu Âu và châu Mỹ (Phần Lan, Thụy Điển, Hungari, Đan Mạch, Hà Lan, Ba Lan, Mỹ, Na Uy) được tiến hành với chủ đề “ly hôn và hậu quả của nó đối với gia đình và trẻ em”. Cuộc nghiên cứu đề cập đến 4 lĩnh vực vấn đề, đó là các khía cạnh kinh tế, tình cảm, luật pháp và xã hội của ly hôn. Các phương pháp phân tích được sử dụng là nghiên cứu chọn mẫu và phỏng vấn sâu.

Các nghiên cứu nhấn mạnh rằng, ly hôn hiện nay trở thành một bộ phận được thể chế của hệ thống gia đình và các chức năng của gia đình châu Âu. Khái niệm tái kết hôn bây giờ được quan niệm theo nghĩa rộng hơn, nó được xem như một sự sống chung có tính ổn định. Sống chung là một sự lựa chọn kết hôn hoặc tái kết hôn, đồng thời đó là những người đã ly hôn, hoặc góa chồng, góa vợ sống với người bạn của mình cùng trong một nhà. Tỷ lệ tái kết hôn ngày nay gần bằng với hồi đầu thế kỷ XIX, nhưng hồi đó, hầu hết những người tái kết hôn là những góa, còn bây giờ hầu hết là những người ly hôn.

Ly hôn ngày nay không phải là dấu hiệu kết thúc hoặc phân rã gia đình, mà là một quá trình biến đổi gia đình. Nó chuyển gia đình một hạt nhân sang gia đình hai hạt nhân. Dưới con mắt của trẻ con, gia đình say ly hôn bao gồm hai hạt nhân, đại diện bởi gia đình của cha và mẹ.

Trong một số trường hợp, ly hôn có thể là có lợi, nó đưa lại đời sống dễ chịu hơn cho cả hai vợ chồng. Sự thông cảm giữa các bên có thể tăng lên, tiêu chuẩn sống có thể nâng cao và

sự thay đổi tích cực có thể xảy ra đối với tình cảm của họ. Đôi khi ly hôn còn có lợi theo quan điểm hành vi của đứa con. Nghiên cứu cũng khẳng định thêm quan điểm của E. Durkheim cho rằng, hôn nhân là có lợi đối với người đàn ông hơn là người phụ nữ, vì có vẻ như là những bước đầu tiên tiến tới ly hôn phụ nữ phải gánh chịu, và tỷ lệ tái hôn ở đàn ông cao hơn ở phụ nữ. Thực ra, tái kết hôn thường được coi như một chỉ số tích cực sau ly hôn. Những người lựa chọn cách sống độc thân hoặc sống cùng với con cái sau ly hôn thường thành công hơn khi phải đối phó với những khủng hoảng. Tái kết hôn sớm sau khi ly hôn hình như cản trở người ta có những hành động sáng tạo và điều chỉnh. Một nghiên cứu về sự hợp tác của đôi vợ chồng ly hôn cho thấy ở Na Uy, mặc dù họ kết thúc quan hệ vợ chồng, nhưng vẫn tiếp tục các quan hệ cha mẹ đối với con cái.

Nghiên cứu so sánh xuyên quốc gia cho thấy rằng mặc dù các nghiên cứu có khác nhau về nội dung và cách tiếp cận, nhưng chúng vẫn có những nét và những kết luận trùng hợp đáng ngạc nhiên. Mặc dù có những khác biệt về lịch sử kinh tế và chính trị, có thể nói toàn thể châu Âu được xem như một gia đình rộng lớn. Khác biệt về mặt xã hội có thể có một số ảnh hưởng đến hậu quả ly hôn, nhưng dù sao sự giống nhau cũng rất rõ ràng.

ĐỖ MINH KHUÊ

Nguồn: Tạp chí Acta Soaologic Vol. 29