

TẠP CHÍ HÀN QUỐC

Số 2,3 (20,21)
7/2017

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA HỘI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VỀ HÀN QUỐC CỦA VIỆT NAM

ISSN 2354 -0621

TỔNG BIÊN TẬP
GS.TS. MAI NGỌC CHỦ

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
ThS. ĐẶNG THIẾU NGÂN

TRƯỞNG PHÒNG TRỊ SỰ
TS. LƯU TUẤN ANH
TS. NGUYỄN THỊ THẨM

TRƯỞNG PHÒNG ĐỐI NGOẠI
TS. TRẦN THỊ HƯỜNG

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP
Chủ tịch
GS.TS. MAI NGỌC CHỦ

Phó chủ tịch
TS. PARK JI HOON

Ủy viên
ThS. ĐẶNG THIẾU NGÂN
TS. LƯU TUẤN ANH
TS. NGUYỄN THỊ THẨM
PGS.TS. PHAN THU HIỀN
TS. TRẦN VĂN TIẾNG
TS. LÊ ĐĂNG HOAN
TS. LÝ XUÂN CHUNG
TS. LÊ THỊ THU GIANG
TS. TRẦN THỊ HƯỜNG
TS. NGHIÊM THỊ THU HƯƠNG

Tòa soạn: 336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội
ĐT: 0912211106; 0918485969; 01646996986
Email: tapchihanquoc@gmail.com

Giấy phép xuất bản số: 1232/GP-BTTTT
In tại: Công ty TNHH Đầu tư
và Dịch vụ kỹ thuật Tường Thủy

Mục lục

CAO THỊ HẢI BÁC Thực trạng mâu thuẫn Hàn - Việt trong một số công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam	7
LƯU TUẤN ANH Tìm hiểu về ngôn ngữ cơ thể trong giao tiếp của người Hàn	20
LÊ THỊ THU GIANG Suy nghĩ về vai trò của quản lý người Việt tại các doanh nghiệp Hàn Quốc trong việc thu hẹp khác biệt văn hóa Việt - Hàn (trường hợp quản lý người Việt tại công ty Hàn Quốc ở Hà Nội)	26
LÊ HIỀN ANH Định kiến của người lao động Việt Nam về quản lý người Hàn trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam	32
TRẦN THỊ THU LƯƠNG Sự tương đồng và khác biệt trong đặc trưng ứng xử xã hội của văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam	40
NGUYỄN THỊ HỒNG XOAN Những mâu thuẫn nảy sinh và cách thức giải quyết mâu thuẫn nơi công sở giữa người Hàn Quốc và người Việt Nam	46
CAO THÚY OANH Tăng cường giáo dục tinh thần nhằm giảm thiểu mâu thuẫn văn hóa, tăng cường sự hòa hợp trong các doanh nghiệp Hàn Quốc	52

KOREA **KF**
FOUNDATION

This Journal is supported by the Korea Foundation
이 학술지는 한국국제교류재단의 지원을 받아 출판되었음

<i>AHN JUNG HUN</i>	57
Nguyên nhân gây mâu thuẫn văn hóa trong quan hệ giữa quản lý Hàn Quốc và công nhân Việt Nam qua điều tra xã hội học và phương án giải quyết	
<i>BU NAM CHUL</i>	69
Giá trị Nho giáo và hướng dẫn ứng xử nhằm tăng cường hòa hợp và hợp tác lâu bền giữa Hàn Quốc và Việt Nam	
<i>HÀ THANH VÂN</i>	78
Những khó khăn, va chạm trong giao tiếp Việt - Hàn: Những điểm nhìn từ một cuộc khảo sát xã hội học tại công ty Samsung	
<i>PHẠM THỊ THÙY TRANG</i>	86
Khác biệt văn hóa và những mâu thuẫn trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Bình Dương	
<i>NGUYỄN THỦY GIANG</i>	94
Đặc trưng gia đình đa văn hóa Hàn - Việt ở Việt Nam - Nghiên cứu trường hợp các gia đình đa văn hóa tại Hà Nội	
<i>MAI NGỌC CHÙ</i>	102
Vấn đề dạy tiếng Việt cho người Hàn và những khó khăn cần khắc phục	
<i>NGUYỄN THỊ THẨM</i>	106
Vai trò và ứng xử của người vợ trong gia đình đa văn hóa Hàn - Việt	
<i>PHAN THỊ THU HIỀN</i>	116
Ảnh hưởng Phật giáo trong văn hóa Hàn Quốc và những chỉ dẫn liên quan giao tiếp Việt - Hàn	
<i>NGUYỄN NGỌC THƠ</i>	126
Tăng quyền và chuẩn hóa truyền thống chữ Hiếu trong văn hóa Việt Nam và Hàn Quốc	
<i>LÊ PHƯƠNG THẢO</i>	139
Tăng cường tính tự giác của hôn nhân đa văn hóa là định hướng quan trọng để giảm mâu thuẫn, tăng hòa hợp trong gia đình đa văn hóa Hàn - Việt	
<i>BÙI THỊ HÒA</i>	147
Tác động của các quy định pháp luật Việt Nam và Hàn Quốc về môi giới kết hôn tới hôn nhân đa văn hóa	
<i>AHN KYONG-HWAN</i>	156
Thực trạng và vấn đề của gia đình đa văn hóa Hàn - Việt - khu vực thành phố Gwangju	
<i>EUN KI SOO</i>	165
Những khác biệt văn hóa trong đời sống gia đình chồng Hàn - vợ Việt	
<i>MOON HEUNG AHN</i>	172
Pháp luật Hàn Quốc và thách thức của phụ nữ Việt Nam di trú kết hôn	

한국학 저널

베트남 한국학술연구회

제2,3, (20,21)호

2017년7월

ISSN 2354 -0621

발행인

Prof.Ph.D. MAI NGOC CHU

부발행인

M.A. DANG THIEU NGAN

감수

Ph.D. LUU TUAN ANH
Ph.D. NGUYEN THI THAM

대외협력부 부장

Ph.D. TRAN THI HUONG

편집위원회 위원장

Prof.Ph.D. MAI NGOC CHU

부위원장

Ph.D. PARK JI HOON

위원

M.A. DANG THIEU NGAN
Ph.D. LUU TUAN ANH
Ph.D. NGUYEN THI THAM
A.Prof.Ph.D. PHAN THU HIEN
Ph.D. TRAN VAN TIENG
Ph.D. LE DANG HOAN
Ph.D. LY XUAN CHUNG
Ph.D. LE THI THU GIANG
Ph.D. TRAN THI HUONG
Ph.D. NGHIEM THI THU HUONG

발행: 336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội
문의: 0912211106; 0918485969; 01646996986
이메일: tapchihanquoc@gmail.com;

발행허가: 1232/GP-BTTTT
인쇄: Công ty TNHH Đầu tư và DVKT Tường Thủy

목록

CAO THI HAI BAC	7
베트남 북부 지역 한국 회사에서의 노사갈등 실태에 관한 연구	
LUU TUAN ANH	20
한국인의 몸짓언어의 특징에 대한 소고	
LE THI THU GIANG	26
베-한 직장문화 차이 줄이는 베트남인 관리자의 역할 -주베트남 (하노이) 한국기업에서의 베트남인 관리자 대상으로-	
LE HIEN ANH	32
한국기업 관리자에 대한 베트남 노동자의 선입견	
TRAN THI THU LUONG	40
베트남-한국 문화의 사회 행동요령 특징에 대한 유사점 및 차이점	
NGUYEN THI HONG XOAN	46
베트남인과 한국인 간의 문화적 충돌 및 직장 충돌 해법	
CAO THUY OANH	52
베트남 내 한국인 기업에서의 갈등을 감소시키고 화합을 증진하는 마인드 교육에 관한 연구	
AHN JUNG HUN	57
한-베간 한국인 기업 경영인과 베트남인 근로자 사이에 문화 갈등을 일으키는 요인과 해결방안에 관한 연구 - 주베트남 한국 경영인과의 인터뷰 및 설문지 응답 결과를 중심으로	
BU NAM CHUL	69
한국과 베트남 사이의 지속적 화합과 협력을 위한 유교적 가치와 행동	

KOREA KF
FOUNDATION

This Journal is supported by the Korea Foundation
이 학술지는 한국국제교류재단의 지원을 받아 출판되었음

HA THANH VAN	78
한-베 커뮤니케이션에서 발생하는 문화 충돌: 삼성 회사에서의 사회학 설문조사를 통해본 관점들	
PHAM THI THUY TRANG	86
빙즈엉 에 있는 한국기업들에서 발생하는 갈등 및 문화 차이	
NGUYEN THUY GIANG	94
베트남 내 한 - 베 다문화 가정의 특징과 생활 적응 연구: 하노이시 거주 한 - 베 다문화 가정을 중심으로	
MAI NGOC CHU	102
한국인을 위한 베트남어 교육의 어려움 극복 방안	
NGUYEN THI THAM	106
한-베 다문화 가족 아내의 역할과 태도	
PHAN THI THU HIEN	116
한국 문화에서의 불교의 영향과 베-한 의사소통 관련 가이드 (활용 방안)	
NGUYEN NGOC THO	126
베트남과 한국 가정의 관습에서 나타나는 효 사상 전통 규범화와 규범 강화	
LE PHUONG THAO	139
한-베 다문화 가정의 화합 증진과 문화 갈등을 감소하기 위한 자아정체성 인지능력의 강화	
BUI THI HOA	147
한 - 베 간 결혼중개와 관련된 법률이 다문화 결혼에 미친 영향	
AHN KYONG-HWAN	156
한-베 다문화 가정의 실상과 문제점: 광주광역시를 중심으로	
EUN KI SOO	165
한국인 남편과 베트남 부인 부부의 삶을 통해 알아 본 문화적 차이	
MOON HEUNG AHN	172
한국 법정 (Court) 을 통해 본 베트남 결혼이주여성의 애환	

Thư độc giả của Tạp chí Hàn Quốc!

Quan hệ chính thức giữa Việt Nam và Hàn Quốc đã bước sang năm thứ 25, đó là một khoảng thời gian ngắn ngủi so với lịch sử hàng ngàn năm của hai quốc gia nhưng chỉ trong khoảng thời gian này quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc đã phát triển hết sức nhanh chóng và ngoạn mục. Từ 1992 mở đầu bằng quan hệ đối tác thông thường đến 2001 được nâng lên thành “*Đối tác toàn diện trong thế kỷ 21*” và năm 2009 đã phát triển thành “*Đối tác hợp tác chiến lược*”. Như vậy là chỉ với hơn hai thập kỷ. Việt Nam và Hàn Quốc đã trở thành đối tác chiến lược của nhau. Tính chiến lược của mối quan hệ này thể hiện rõ rệt ở sự phát triển năng động và hiệu quả trong mọi lĩnh vực hợp tác, từ Chính trị - Kinh tế; Văn hóa - Xã hội, An ninh - Quốc phòng, Giáo dục - Đào tạo, Khoa học - Công nghệ đến giao lưu nhân dân với những số liệu minh chứng đầy ấn tượng.

Mối quan hệ đối tác chiến lược Việt - Hàn không chỉ là kết quả tất yếu của quá trình phát triển quan hệ song phương bình thường mà còn là kết quả của sự giao lưu tương tác đặc biệt giữa hai nền văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc. Các tương tác văn hóa này không chỉ góp phần quan trọng vào sự phát triển ngoạn mục của quan hệ Việt - Hàn trong 25 năm qua mà còn đóng vai trò quan trọng vào sự phát triển của mối quan hệ Việt - Hàn trong hiện tại và tương lai. Tuy nhiên để quá trình này tiếp tục phát triển bền vững thì cần phải khuyến khích hòa hợp, tránh xung đột văn hóa. Muốn vậy các chủ thể hợp tác và giao lưu của cả hai bên phải hiểu biết văn hóa và hiểu rõ cách ứng xử phù hợp. Sự hiểu biết sẽ giúp cả hai có được những chính sách quản lý hiệu quả, định hướng đúng đắn cho hành vi ứng xử, tránh xung đột, giúp phát triển bền vững mối quan hệ hai bên.

Đó cũng chính là lý do Trung tâm Hàn Quốc học của trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh từ năm 2012-2015 thực hiện đề tài nghiên cứu “So sánh sự tương đồng và khác biệt của văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam” Kết quả nghiên cứu của đề tài đã được tổng kết thành sách giới thiệu rộng rãi với độc giả. Từ kết quả đó, Trung tâm Hàn Quốc học tiếp tục thực hiện dự án “*Biên soạn, xuất bản và phổ biến Cẩm nang ứng xử Hàn Việt*” trong 2 năm (2016 - 2018). Dự án đã được Viện Hàn lâm nghiên cứu Hàn Quốc học Trung ương (Academy of Korean Studies) phê duyệt tài trợ để thực hiện.

Trong khuôn khổ dự án, Trung tâm Hàn Quốc học đã tổ chức Hội thảo quốc tế *Giao tiếp Hàn - Việt, những va chạm văn hóa và hướng dẫn ứng xử giảm mâu thuẫn tăng hòa hợp* vào ngày 17, 18/2/2017 tại trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia TP Hồ Chí Minh.

Các tham luận khoa học tại Hội thảo đã được dịch song ngữ Hàn - Việt và tập hợp trong kỷ yếu của Hội thảo. Tuy nhiên, số đặc biệt kỷ niệm 25 năm quan hệ Hàn - Việt lần này, Tạp chí Hàn Quốc đã lựa chọn ra một số tham luận chính, biên tập và đăng tải để giới thiệu rộng rãi kết quả nghiên cứu của Hội thảo tới bạn đọc. Trong đó, ngoài các báo cáo của các tác giả Việt Nam còn có một số báo cáo từ nguyên bản tiếng Hàn cũng đã được tóm lược và giới thiệu bằng bản dịch tiếng Việt với sự đồng ý của các tác giả người Hàn Quốc.

Xin trân trọng giới thiệu cùng bạn đọc.

THỰC TRẠNG MÂU THUẦN HÀN - VIỆT TRONG MỘT SỐ CÔNG TY HÀN QUỐC TẠI KHU VỰC MIỀN BẮC VIỆT NAM

*Cao Thị Hải Bắc**

1. Đặt vấn đề

Quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc đã trải qua 25 năm gắn bó kể từ sau khi thiết lập quan hệ ngoại giao chính thức năm 1992 với nhiều thành tựu đáng kể trên nhiều lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực kinh tế. Theo báo cáo của Tổng cục thống kê (Bộ kế hoạch và Đầu tư), trong số 58 quốc gia và vùng lãnh thổ có dự án đầu tư được cấp phép mới tại Việt Nam trong 10 tháng đầu năm 2016, Hàn Quốc là nhà đầu tư lớn nhất với trên 4,6 tỷ USD, chiếm 38,1% tổng vốn đăng ký cấp mới. Không thể phủ nhận những đóng góp to lớn của các doanh nghiệp này cho sự phát triển kinh tế của Việt Nam nhưng cũng không thể phủ nhận rằng ngày càng có nhiều cuộc đình công xảy ra tại các công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, trong đó có Hàn Quốc. Tại hội nghị “Tổng kết tình hình năm 2014 và triển khai nhiệm vụ năm 2015”, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã thống kê từ năm 2005 đến năm 2014, số vụ đình công trong các công ty có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam liên tục tăng từ 147 vụ năm 2005 lên đến 351 vụ năm 2014. Trong đó, đình công xảy ra nhiều nhất ở các công ty của Đài Loan, chiếm 32% và đứng thứ hai là các

công ty của Hàn Quốc với 27,1%. Đình công là biểu hiện đỉnh điểm của một mối quan hệ lao động không tốt đẹp giữa chủ tuyển dụng và người lao động, chủ yếu do vấn đề tiền lương và chế độ đãi ngộ. Ngoài ra, mối quan hệ lao động không tốt đẹp này còn được biểu hiện ở nhiều tình huống mâu thuẫn, xung đột đa dạng khác như mâu thuẫn do bất đồng ngôn ngữ, do khác biệt văn hóa, do hiểu lầm v.v... Đáng chú ý rằng mặc dù những tình huống mâu thuẫn nhỏ lẻ này chính là nguy cơ chính dẫn đến các mâu thuẫn lớn hơn như đình công nhưng vẫn chưa được đề cập nhiều trên các phương tiện thông tin đại chúng, đặc biệt là trong các nghiên cứu học thuật.

Bài viết này tiến hành khảo sát thực nghiệm với 3 đối tượng: quản lý người Hàn, quản lý người Việt và công nhân người Việt để tìm hiểu thực trạng các tình huống thường xảy ra mâu thuẫn giữa chủ người Hàn và lao động người Việt trong một số công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam. Các tình huống mâu thuẫn được xem xét trên các góc độ đa dạng bao gồm cả những mâu thuẫn về lợi ích kinh tế, chế độ đãi ngộ, bất đồng ngôn ngữ hay những khác biệt văn hóa về ăn, mặc, ở. Nghiên cứu này không tìm hiểu thực trạng đình công vốn

*Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội

là biểu hiện đỉnh điểm của các mâu thuẫn mà đặt mục đích vào việc tìm hiểu thực trạng xảy ra các tình huống mâu thuẫn đa dạng. Để đạt được mục đích này, bài viết xác định rõ các mục tiêu cụ thể hơn như sau. Thứ nhất là tìm hiểu mức độ hài lòng của người Hàn về đất nước, con người Việt Nam và mức độ hài lòng của người Việt Nam về đất nước, con người Hàn Quốc. Mục tiêu thứ hai là tìm hiểu xem các tình huống nào thường xảy ra mâu thuẫn. Và mục tiêu thứ ba là tìm hiểu về nguyên nhân dẫn đến các mâu thuẫn và cuối cùng là tìm hiểu cách thức giải quyết các mâu thuẫn. Từ các kết quả nghiên cứu thu được, bài viết mong muốn đề xuất các giải pháp hiệu quả nhằm giảm thiểu các tình huống mâu thuẫn trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc nói riêng và trên cả nước Việt Nam nói chung.

2. Cơ sở dữ liệu và phương pháp phân tích

Để thu thập dữ liệu cho đề tài này, tác giả đã tiến hành phương pháp điều tra xã hội học thông qua khảo sát bảng hỏi 150 đối tượng bao gồm 3 quản lý người Hàn, 8 quản lý người Việt và 139 công nhân người Việt đang làm việc tại 4 công ty như công ty điện tử Samsung Bắc Ninh (50 đối tượng), công ty may Tae Kyung Vina chi nhánh Hải Dương (50 đối tượng), công ty C-On Tech Vina chi nhánh Bắc Ninh (25 đối tượng), công ty Woojin WTP Vina chi nhánh Bắc Ninh (25 đối tượng).

Trong số các tỉnh, thành ở khu vực miền Bắc Việt Nam, Bắc Ninh và Hải Dương là hai tỉnh có nhiều công ty Hàn Quốc đang hoạt động. Do vậy, tác giả đã lựa chọn một số công ty Hàn Quốc tại hai

tỉnh này làm đối tượng khảo sát. Mặt khác, để đảm bảo tính khách quan và tính phổ quát cho đề tài, tác giả không chỉ lựa chọn khảo sát tại các công ty qui mô lớn như công ty điện tử Sam sung Bắc Ninh và công ty may Tae Kyung Vina Hải Dương mà còn tiến hành khảo sát ở các công ty vừa và nhỏ như công ty C-On Tech Vina Bắc Ninh và công ty Woojin WTP Vina Bắc Ninh.

Bảng hỏi gồm 31 câu hỏi và được cấu tạo bởi 4 phần như sau:

A. Đánh giá chung mức độ hài lòng với đất nước, con người Việt Nam/ đất nước, con người Hàn Quốc

B. Nội dung về các tình huống xảy ra mâu thuẫn

C. Nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt

D. Cách thức giải quyết mâu thuẫn

E. Thông tin về người trả lời

Với cơ sở dữ liệu thu được, bài viết đã sử dụng phần mềm SPSS, là phần mềm hỗ trợ xử lý và phân tích các dữ liệu thống kê được dùng rộng rãi trong các nghiên cứu điều tra xã hội học. Cụ thể, bài viết sử dụng phương pháp phân tích tần suất (frequency) để đo tỷ lệ % lựa chọn các phương án trả lời. Bên cạnh đó, bài viết cũng sử dụng phương pháp phân tích bảng chéo (Crosstab) để phân tích sự khác nhau trong việc lựa chọn các phương án trả lời giữa nam và nữ (giới tính), giữa các nhóm tuổi, giữa các nhóm trình độ học vấn v.v... Phương pháp phân tích bảng chéo chưa được sử dụng trong phần lớn các nghiên cứu đi trước, do vậy có thể coi phương pháp phân tích này là một điểm mới trong phương pháp phân tích của bài viết.

3. Những phát hiện chính từ nghiên cứu

3.1. *Mức độ hài lòng của người Hàn về đất nước, con người Việt Nam và mức độ hài lòng của người Việt Nam về đất nước, con người Hàn Quốc*

Kết quả điều tra cho thấy 87,8% công nhân người Việt hài lòng với quản lý người Việt và quản lý người Hàn, 66,7% quản lý người Hàn hài lòng với quản lý người Việt và công nhân người Việt. Bên cạnh đó, khi được yêu cầu lựa chọn những đặc điểm tương đồng trong văn hóa làm việc của người Hàn và người Việt thì có 60,5 % người Việt cho rằng “chăm chỉ” là điểm tương đồng dễ nhận thấy nhất. Nếu xét theo cảm nhận của người Hàn thì có đến 66,7% người Hàn được khảo sát cũng đồng ý rằng “chăm chỉ” là điểm tương đồng dễ nhận thấy nhất giữa người Hàn và người Việt. Như vậy, kết quả khảo sát đã phản ánh rõ rằng phần lớn người Việt đang có cái nhìn tích cực đối với người Hàn cũng như phần lớn người Hàn đang cảm thấy hài lòng với người Việt trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam.

Đánh giá của người Việt và người Hàn về phẩm chất và ứng xử của nhau trong công việc cho thấy sự khác biệt đáng kể. 72,1 % người Việt cho rằng phẩm chất và ứng xử nổi bật nhất của người Hàn trong công việc là tính nhanh nhẹn, khẩn trương. Tiếp đó lần lượt là các phẩm chất và ứng xử như tính nghiêm túc trong công việc (59,9%), tính dễ nổi nóng (56,5%), tính chăm chỉ (52,4%), tính tôn ty thứ bậc chặt chẽ (48,3%). Trong khi đó, người Hàn lại có những cảm nhận khác về người Việt. 66,7% người Hàn cho rằng “chăm chỉ” là ưu điểm nổi bật nhất nhưng

100% người Hàn lại cho rằng “nhút nhát” là nhược điểm dễ thấy nhất của người Việt trong công việc. Cảm nhận của người Hàn về phẩm chất chăm chỉ và cách ứng xử nhút nhát của người Việt cũng đồng nhất với chính cảm nhận của người Việt khi đánh giá về người Việt khi có đến 59,9% người Việt lựa chọn “chăm chỉ” là ưu điểm đáng chú ý của người Việt và 72,1% lựa chọn “nhút nhát” là đặc điểm nổi bật của người lao động Việt nói chung. Một số phẩm chất và ứng xử nổi bật khác của người Việt trong công việc cũng được các đối tượng khảo sát là người Việt lựa chọn như “thân thiện” (51%), “tính tôn ty, thứ bậc lỏng lẻo” (59,2%), “chậm chạp, cầu thả” (57,8%).

Kết quả khảo sát của nghiên cứu này đã phản ánh tương đối chính xác các đặc trưng tính cách của người Hàn và người Việt vốn đã được thừa nhận trong nhiều nghiên cứu đi trước. Chính sự khác biệt về những ưu điểm và nhược điểm trong phẩm chất và ứng xử làm việc này sẽ góp phần quan trọng để lý giải cho sự hòa hợp hay mâu thuẫn trong các tình huống công việc giữa người Hàn và người Việt ở các phần sau của nghiên cứu này.

3.2. *Các tình huống thường xảy ra mâu thuẫn*

Kết quả khảo sát cho thấy 10,2% người được hỏi trả lời rằng các mâu thuẫn giữa người Hàn với người Việt trong công ty xảy ra ở mức độ thường xuyên và 44,2% trả lời rằng các mâu thuẫn này xảy ra ở mức độ thỉnh thoảng 1~2 vụ trong một tháng. Như vậy, nếu cộng cả hai con số này có thể biết rằng cho đến nay, các vụ mâu thuẫn, xung đột giữa người Hàn và người Việt vẫn đang tồn tại và chưa được khắc phục triệt để trong các công ty

Hàn Quốc tại Việt Nam. Thực tế này đòi hỏi cần có nhiều nghiên cứu thực nghiệm hơn nữa nhằm cập nhật các thông tin về thực trạng xảy ra mâu thuẫn trong các công ty Hàn Quốc tại Việt Nam cũng như đề xuất các giải pháp nhằm giảm thiểu tối đa các trường hợp mâu thuẫn này.

Khi thiết kế bảng hỏi, tác giả đã liệt kê bảy tình huống mâu thuẫn có khả năng xảy ra thường xuyên nhất trong các công ty Hàn Quốc tại Việt Nam liên quan đến các bối cảnh như khi người Việt phạm lỗi, trong giờ ăn tại công ty, trong ăn uống ngoài công ty, trong giao tiếp chào hỏi, thái độ xử lý công việc. Kết quả cho thấy 89,8% người Việt được khảo sát là tỷ lệ cao nhất cho rằng tình huống thường xảy ra mâu thuẫn nhiều nhất giữa người Hàn và người Việt là khi người Việt và người Hàn hiểu lầm suy nghĩ, hành động và thái độ của nhau. Tiếp đến là các tình huống dễ xảy ra mâu thuẫn như trong giao tiếp hàng ngày, người Hàn coi trọng tính tôn ty thứ bậc trong khi người Việt dân chủ, sống sã hơn với 82,3% lựa chọn và khi người Hàn có thái độ tức giận với người Việt khi xử lý công việc với 78,2%. Các tình huống khác không được coi là trường hợp thường xuyên xảy ra mâu thuẫn do có tỷ lệ người lựa chọn dưới 50%. Đó là các tình huống như người Việt phạm lỗi nhưng không có thái độ tích cực nhận lỗi, người Hàn và người Việt có thái độ và lời nói không tốt về nhau trong giờ ăn tại công ty, người Việt vẫy tay hoặc không cúi đầu chào khi gặp người Hàn, trong ăn uống người Hàn coi trọng tính tôn ty, thứ bậc, trong khi người Việt không quá quan trọng điều này. Nói chung, những đánh giá này của người Việt cũng tương đối đồng nhất với những suy nghĩ của người

Hàn bởi trong 3 quản lý người Hàn được phỏng vấn, có 66,7% trả lời rằng các tình huống thường dễ xảy ra mâu thuẫn nhiều nhất là trong giao tiếp hàng ngày, người Hàn coi trọng tính tôn ty thứ bậc trong khi người Việt dân chủ, sống sã hơn và khi người Hàn có thái độ tức giận với người Việt khi xử lý công việc. Tuy nhiên, trong khi người Việt không cho rằng khi người Việt phạm lỗi nhưng không có thái độ tích cực nhận lỗi là tình huống dễ xảy ra mâu thuẫn thì phần lớn quản lý người Hàn được hỏi (66,7%) lại lựa chọn đây chính là tình huống thường xuyên xảy ra mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt trong công việc.

Như vậy, ngoài những tình huống mâu thuẫn như đòi tăng lương, giảm giờ làm dẫn đến các vụ đình công qui mô lớn, nhỏ thì đáng chú ý trong kết quả của nghiên cứu này là đã chỉ ra rằng trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam còn tồn tại nhiều tình huống mâu thuẫn đa dạng khác xuất phát từ những khác biệt về văn hóa giao tiếp hay đôi khi chỉ từ những hiểu lầm về suy nghĩ, hành động, thái độ của nhau. Kết quả này cũng đồng nhất với giả thuyết ban đầu của tác giả khi dự đoán rằng phần lớn các tình huống mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và lao động người Việt thường xảy ra do sự hiểu lầm lẫn nhau. Do vậy, ngay từ khi thiết kế bảng hỏi, tác giả đưa ra câu hỏi yêu cầu lựa chọn các tình huống thường xảy ra hiểu lầm giữa người Hàn và người Việt trong công ty Hàn Quốc tại Việt Nam. Kết quả cho thấy các trường hợp dễ dẫn đến những hiểu lầm giữa quản lý người Hàn và lao động người Việt là các tình huống liên quan đến xin lỗi và bất đồng ngôn

ngữ. 78,2% là tỷ lệ cao nhất lựa chọn tình huống khi xin lỗi, người Việt hay cười để xoa dịu tình hình nhưng người Hàn lại coi đó là thái độ bất lịch sự chính là tình huống thường dẫn đến hiểu lầm nhiều hơn cả. Một tỷ lệ không kém với 76,9% người Việt được hỏi cho rằng một trong những tình huống dễ xảy ra hiểu lầm nhiều nhất chính là khi người Hàn giải thích công việc nhưng người Việt không hiểu hoặc hiểu sai do bất đồng ngôn ngữ. Tuy nhiên, trong khi người Việt không cho rằng tình huống dễ xảy ra hiểu lầm xảy ra khi “người Việt thường nhút nhát và im lặng khi mắc lỗi nhưng người Hàn coi đó là thái độ bất lịch sự” thì 66,7% người Hàn được phỏng vấn lại lựa chọn cả ba trường hợp được liệt kê như trên trong bảng hỏi đều là những tình huống quan trọng làm phát sinh những hiểu lầm giữa người Hàn và người Việt trong nhiều công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam.

Ngoài những tình huống nêu trên, mâu thuẫn còn thường xảy ra khi người Hàn hay người Việt có những biểu hiện không tích cực trong công việc khiến đối

phương không hài lòng. Cụ thể, những biểu hiện của người Việt dễ làm người Hàn tức giận nhiều nhất có thể kể đến như xem điện thoại khi đang làm việc (63,9%), nói chuyện khi đang làm việc (56,5%), không biết nhưng không dám hỏi (51%). Mặt khác, trong công việc, người Hàn cũng có những ứng xử khiến người Việt không hài lòng như dễ nổi nóng khi giải quyết công việc (76,2%), khăng khăng giải quyết công việc theo ý mình (57,8%). Những biểu hiện này dù vô tình hay cố ý đã tạo nên một cảm giác thiếu tôn trọng đối phương, từ đó làm phát sinh những xung đột, mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt.

3.3. Nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn

Trong mục 3.2, bài viết đã chỉ rõ nhiều tình huống mâu thuẫn đa dạng thường xảy ra giữa quản lý người Hàn và lao động người Việt. Vậy nguyên nhân làm phát sinh các mâu thuẫn này bắt nguồn từ đâu? Trong đó, nguyên nhân nào là quan trọng nhất và những nguyên nhân nào chỉ là thứ yếu? Câu trả lời được giải đáp trong bảng 1 dưới đây.

Bảng 1: Mức độ quan trọng của các nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn

Nguyên nhân mâu thuẫn	Mức độ quan trọng của các nguyên nhân	Số người trả lời (N)	Tỷ lệ (%)
Bất đồng ngôn ngữ	1	135	91,8
Chế độ đãi ngộ không tốt	7	72	49,0
Hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ	2	76	51,7
Khác biệt văn hóa giao tiếp	4	62	42,2
Khác biệt văn hóa ăn, mặc, ở	6	66	44,9
Khác biệt văn hóa làm việc	3	38	25,9
Khác biệt tính cách	5	47	32

*** 1 là quan trọng nhất; 7 là ít quan trọng nhất**

Nhìn vào kết quả ở bảng 1 có thể thấy rõ 91,8% là tỷ lệ cao nhất lựa chọn bất đồng ngôn ngữ là nguyên nhân quan trọng nhất dẫn đến các tình huống mâu thuẫn Hàn - Việt trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam trong khuôn khổ khảo sát của nghiên cứu này. Nguyên nhân quan trọng thứ hai được 51,7% người trả lời lựa chọn là “hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ” và xếp thứ 3 là nguyên nhân do khác biệt văn hóa làm việc (25,9%). Khác

biệt văn hóa ăn, mặc, ở (44,9%) hay chế độ đãi ngộ không tốt (49%) không được đánh giá là những nguyên nhân chính làm phát sinh các tình huống mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và lao động người Việt.

Đáng chú ý rằng có sự khác biệt về giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn trong việc sắp xếp mức độ quan trọng của các nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn. Điều này được phản ánh trong bảng 2 dưới đây.

Bảng 2: So sánh mức độ quan trọng của các nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn theo một số tiêu chí

Tiêu chí so sánh			Mức độ quan trọng của các nguyên nhân						
			Bất đồng ngôn ngữ 1	Hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ 2	Khác biệt văn hóa làm việc 3	Khác biệt văn hóa giao tiếp 4	Khác biệt tính cách 5	Khác biệt văn hóa ăn, mặc, ở 6	Chế độ đãi ngộ không tốt 7
Giới tính	Nam	Số người trả lời (N)	56	37	18	24	21	29	29
		Tỷ lệ %	93,3	61,7	30,0	40,0	35,0	48,3	48,3
	Nữ	Số người trả lời (N)	79	39	20	38	26	37	43
		Tỷ lệ %	90,8	44,8	23,0	43,7	29,9	42,5	49,4
Tuổi	> 25 tuổi	Số người trả lời (N)	42	27	11	19	14	20	25
		Tỷ lệ %	93,3	60,0	24,4	42,2	31,1	44,4	55,6
	25 đến < 30 tuổi	Số người trả lời (N)	55	33	20	22	26	31	38
		Tỷ lệ %	91,7	55,0	33,3	36,7	43,3	51,7	63,3
	> 30 tuổi	Số người trả lời (N)	38	16	7	21	7	15	9
		Tỷ lệ %	90,5	38,1	16,7	50,0	16,7	35,7	21,4
Học vấn/ bằng cấp cao nhất	Trung học cơ sở	Số người trả lời (N)	28	20	9	10	14	14	19
		Tỷ lệ %	96,6	69,0	31,0	34,5	48,3	48,3	65,5
	Trung học phổ thông	Số người trả lời (N)	92	50	23	47	30	46	49
		Tỷ lệ %	94,8	51,5	23,7	48,5	30,9	47,4	50,5
	Cử nhân đại học	Số người trả lời (N)	14	5	5	5	2	6	4
		Tỷ lệ %	73,7	26,3	26,3	26,3	10,5	31,6	21,1

Trước tiên, có thể thấy rõ sự khác biệt về giới tính trong việc sắp xếp mức độ quan trọng của các nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn. Cụ thể, so với người trả lời là nữ giới (90,8%) thì người trả lời là nam giới (93,3%) có xu hướng lựa chọn “bất đồng ngôn ngữ” là nguyên nhân quan trọng nhất dẫn đến các tình huống mâu thuẫn nhiều hơn. Điều này phần nào phản ánh một thực tế rằng so với lao động là nữ giới, lao động là nam giới thường gặp khó khăn nhiều hơn trong công việc do bất đồng ngôn ngữ với quản lý người Hàn. Bên cạnh đó, dường như nam giới thường ứng xử khô cứng và thiếu linh hoạt hơn so với nữ giới nên dễ rơi vào những tình huống hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ với quản lý người Hàn. Có thể suy đoán điều này dựa vào các con số được thống kê trong bảng 2 với 61,7% nam giới cho rằng “hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ” chính là nguyên nhân quan trọng thứ hai dẫn đến các tình huống mâu thuẫn, trong khi chỉ có 44,8% nữ giới đồng ý với sự xếp loại này. Tương tự như vậy, đối với các nguyên nhân khác như khác biệt văn hóa làm việc, khác biệt tính cách, khác biệt văn hóa ăn, mặc, ở thì tỷ lệ người trả lời là nam giới lựa chọn đây là những nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn nhiều hơn tỷ lệ người trả lời là nữ giới lựa chọn các phương án này. Kết quả này phần nào phản ánh rằng lao động là nam giới dường như khó thích ứng hơn với quản lý người Hàn so với lao động là nữ giới về văn hóa làm việc, tính cách hay văn hóa ăn, mặc, ở. Trái lại, lao động nữ dường như hạn chế hơn so với lao động nam trong việc giao tiếp với các quản lý người Hàn bởi tỷ lệ nữ lựa chọn “khác biệt văn hóa giao

tiếp” là nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn nhiều hơn tỷ lệ nam lựa chọn phương án này (43,7% so với 40%). Đáng chú ý rằng không có sự khác biệt đáng kể giữa nam và nữ trong việc xếp loại nguyên nhân thuộc về chế độ đãi ngộ (48,3% so với 49,4%). Tức là, lao động nam hay lao động nữ đều có quan điểm như nhau khi xếp loại “chế độ đãi ngộ không tốt” chỉ là nguyên nhân thứ yếu làm phát sinh các tình huống mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và lao động người Việt trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam.

Thứ hai, xét về các nhóm tuổi, có thể thấy rằng càng là người trả lời ở nhóm tuổi lớn hơn thì tỷ lệ lựa chọn “bất đồng ngôn ngữ” là nguyên nhân quan trọng nhất dẫn đến các tình huống mâu thuẫn càng giảm (93,3% so với 91,7% so với 90,5%). Kết quả này có thể được lý giải rằng càng ở nhóm tuổi lớn hơn càng có kinh nghiệm làm việc nhiều hơn và mức độ thích ứng tốt hơn nên càng ít cảm thấy khó khăn hơn với vấn đề ngôn ngữ. Bên cạnh đó, càng là người trả lời ở nhóm tuổi lớn hơn thì tỷ lệ lựa chọn “hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ” là nguyên nhân quan trọng thứ hai dẫn đến các tình huống mâu thuẫn càng giảm (60% so với 55% so với 38,1%). Tương tự với cách lý giải như trên, càng lớn tuổi càng quen hơn với công việc, cấp trên và đồng nghiệp nên càng hạn chế được các tình huống mâu thuẫn xảy ra do hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ của nhau. Về tỷ lệ lựa chọn “khác biệt văn hóa làm việc” là nguyên nhân thứ ba dẫn đến các tình huống mâu thuẫn, đúng như giả thuyết ban đầu của tác giả, nhóm tuổi dưới 25 tuổi và nhóm tuổi từ 30 tuổi trở lên ít lựa chọn phương án này hơn so với nhóm

tuổi từ 25 tuổi đến dưới 30 tuổi. Nhóm tuổi từ 30 tuổi trở lên là nhóm tuổi có nhiều kinh nghiệm làm việc nhất nên có khả năng thích ứng tốt nhất với văn hóa làm việc của người Hàn. Còn nhóm tuổi dưới 25 tuổi thường là những người có tuổi nghề trẻ nhất nên chưa cảm nhận rõ được khó khăn từ sự khác biệt văn hóa làm việc của người Hàn và người Việt. Do vậy, việc hai nhóm tuổi này lựa chọn “khác biệt văn hóa làm việc” là nguyên nhân thứ ba dẫn đến các tình huống mâu thuẫn ít hơn so với nhóm từ 25 tuổi đến dưới 30 tuổi cũng là điều dễ hiểu (24,4% và 16,7% so với 33,3%).

Cuối cùng là sự khác biệt trong việc sắp xếp mức độ quan trọng của các nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn theo tiêu chí trình độ học vấn. Kết quả trong bảng 2 cho thấy ở tất cả các nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn thì tỷ lệ người trả lời có trình độ học vấn ở bậc đại học đều lựa chọn các phương án ít hơn tỷ lệ người trả lời có trình độ học vấn ở cấp

trung học cơ sở và cấp trung học phổ thông. Điều này phản ánh rằng trình độ học vấn cũng là tiêu chí quan trọng tạo nên sự khác biệt trong việc sắp xếp mức độ quan trọng của các nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn. Nói chung, càng có trình độ học vấn cao thì càng có khả năng thích ứng tốt hơn với các vấn đề trong công việc, do vậy những người trả lời thuộc nhóm này có xu hướng lựa chọn các nguyên nhân dẫn đến các tình huống mâu thuẫn ít hơn so với nhóm người có trình độ học vấn thấp hơn.

3.4. Cách thức giải quyết các mâu thuẫn

Một trong những vấn đề cũng được nhiều học giả quan tâm khi tìm hiểu về thực trạng mâu thuẫn Hàn - Việt trong các công ty Hàn Quốc tại Việt Nam là cách thức giải quyết các mâu thuẫn của cả hai phía quản lý người Hàn và lao động người Việt. Nghiên cứu về cách thức giải quyết mâu thuẫn được trình bày trong bảng 3 dưới đây.

Bảng 3: Cách thức giải quyết các mâu thuẫn

Cách thức giải quyết mâu thuẫn	Số người trả lời (N)	Tỉ lệ (%)
1. Cả hai bên xin lỗi nhau	27	18,4
2. Chỉ phía quản lý người Hàn xin lỗi	9	6,1
3. Chỉ phía người Việt xin lỗi	67	45,6
4. Cả hai bên không xin lỗi nhau	37	25,2
5. Quản lý người Hàn quát mắng và lao động người Việt im lặng	87	59,2
6. Quản lý người Hàn áp dụng hình phạt với lao động người Việt	57	38,8
7. Quản lý người Hàn sa thải lao động người Việt	43	29,3
8. Tìm người thứ ba làm trung gian hòa giải	51	34,7

Các phương thức giải quyết mâu thuẫn có thể chia thành hai hướng lớn: hướng giải quyết tích cực và hướng giải quyết tiêu cực. Kết quả trong bảng 3 cho thấy 59,2% là tỷ lệ cao nhất lựa chọn phương án trả lời “Quản lý người Hàn quát mắng và lao động người Việt im lặng” là cách thức giải quyết mâu thuẫn phổ biến nhất hiện nay trong một số công ty Hàn Quốc được khảo sát tại khu vực miền Bắc Việt Nam. Bên cạnh đó, một tỷ lệ cũng tương đối lớn với 45,6% số người được hỏi trả lời rằng khi xảy ra mâu thuẫn, “chỉ phía người Việt xin lỗi”. Trong khi đó, chỉ có 18,4% số người được hỏi trả lời rằng cách thức giải quyết các mâu thuẫn thường là “cả hai bên xin lỗi nhau”. Các con số này đã phản ánh rõ thực trạng hiện nay rằng nhiều tình huống mâu thuẫn trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam đã và đang được giải quyết theo chiều hướng tiêu cực nhiều hơn so với chiều hướng tích cực. Mặc dù, hướng giải quyết tiêu cực đến mức sa thải lao động xảy ra tương đối ít (29,3%) nhưng những hướng giải quyết

tiêu cực như áp dụng hình phạt với lao động người Việt đã được áp dụng tương đối nhiều với 38,8%. Trong khi đó, các hướng giải quyết tích cực như tìm người thứ ba làm trung gian hòa giải lại chưa được áp dụng nhiều (34,7%).

Bên cạnh đó, bảng hỏi của nghiên cứu này cũng đưa ra câu hỏi rằng “Khi xảy ra mâu thuẫn thì quản lý người Việt/lao động người Việt và quản lý người Hàn thường có những biểu hiện như thế nào?”. Các biểu hiện của quản lý người Việt và lao động người Việt có thể chia thành những biểu hiện tích cực như nói lời xin lỗi, về mặt thành thật nhận lỗi và những biểu hiện tiêu cực như không nói lời xin lỗi, cãi lời quản lý người Hàn, vừa xin lỗi vừa tươi cười, nhìn đối phương với ánh mắt khiếm nhã, thôi việc. Áp dụng phương pháp phân tích bảng chéo (Crosstab) cho thấy có sự khác biệt giữa nam và nữ, giữa các nhóm tuổi và giữa các nhóm trình độ học vấn trong việc lựa chọn các biểu hiện ứng xử tích cực hay tiêu cực. Sự khác biệt này được biểu hiện rõ trong bảng 4 dưới đây.

Bảng 4: So sánh các biểu hiện của lao động người Việt khi xảy ra mâu thuẫn theo một số tiêu chí

Tiêu chí so sánh			Biểu hiện tích cực		Biểu hiện tiêu cực			
			Nói lời xin lỗi	Về mặt thành thật xin lỗi	Cãi lời quản lý người Hàn	Vừa nói lời xin lỗi vừa tươi cười	Nhìn đối phương với ánh mắt khiếm nhã	Thôi việc
Giới tính	Nam	Số người trả lời (N)	37	38	12	15	9	3
		Tỷ lệ %	61,7	63,3	20,0	25,0	15,0	5,0
	Nữ	Số người trả lời (N)	43	43	31	15	17	0
		Tỷ lệ %	49,4	49,4	35,6	17,2	19,5	0,0

Tuổi	> 25 tuổi	Số người trả lời (N)	25	30	12	11	11	3
		Tỉ lệ %	55,6	66,7	26,7	24,4	24,4	6,7
	25 đến < 30 tuổi	Số người trả lời (N)	45	39	8	15	10	0
		Tỉ lệ %	75,0	65,0	13,3	25,0	16,7	0,0
	> 30 tuổi	Số người trả lời (N)	10	12	23	4	5	0
		Tỉ lệ %	23,8	28,6	54,8	9,5	11,9	0,0
Học vấn/ bằng cấp cao nhất	Trung học cơ sở	Số người trả lời (N)	20	23	8	11	9	0
		Tỉ lệ %	69,0	79,3	27,6	37,9	31,0	0,0
	Trung học phổ thông	Số người trả lời (N)	49	51	29	18	17	2
		Tỉ lệ %	50,5	52,6	29,9	18,6	17,5	2,1
	Cử nhân đại học	Số người trả lời (N)	9	6	6	0	0	1
		Tỉ lệ %	47,4	31,6	31,6	0,0	0,0	5,3

Kết quả thống kê ở bảng 4 cho thấy nhìn chung, tỷ lệ người được hỏi là nam giới lựa chọn những biểu hiện tích cực nhiều hơn tỷ lệ người được hỏi là nữ giới lựa chọn những phương án này (61,7% và 63,3% so với 49,4%). Trong khi đó, nếu nhìn vào các biểu hiện tiêu cực thì thấy rằng tỷ lệ người được hỏi là nữ giới chọn những biểu hiện ứng xử như cãi lời quản lý người Hàn và có cái nhìn khiếm nhã với các quản lý người Hàn nhiều hơn nam giới (20% so với 35,6%, 15% so với 19,5%). Tuy nhiên, nam giới lại thường có những phản ứng tiêu cực mạnh hơn nữ giới như vừa xin lỗi vừa tươi cười và thôi việc (25% so với 17,2%) và 5% so với 0%). Về tiêu chí trình độ học vấn, có sự khác nhau đáng kể trong việc lựa chọn các biểu hiện ứng xử khi xảy ra mâu thuẫn. Theo đó, trái với giả thuyết ban đầu của tác giả, càng là người trả lời có trình độ học vấn cao hơn càng ít biểu hiện tích cực hơn như ít nói lời xin lỗi hơn

và dễ phản ứng tiêu cực như cãi lời quản lý người Hàn hơn so với những người trả lời có trình độ học vấn thấp hơn. Cụ thể, chỉ có 47,4% người trả lời có trình độ đại học chọn phương án nói lời xin lỗi trong khi 50,5% người trả lời có trình độ phổ thông trung học và 69% người trả lời có trình độ trung học cơ sở lựa chọn phương án này.

Tương tự như vậy, khi xảy ra mâu thuẫn, các quản lý người Hàn cũng có những phản ứng hai chiều tích cực và tiêu cực. Tuy nhiên, đa số lao động người Việt được phỏng vấn đều cho rằng người Hàn thường có những biểu hiện tiêu cực khi xảy ra các mâu thuẫn. Cụ thể, hơn 50% người trả lời là lao động người Việt trả lời rằng khi xảy ra các tình huống mâu thuẫn, người Hàn thường quát mắng nặng lời (70,7%) hoặc có vẻ mặt giận dữ (60,5%). Chỉ có 9,5% người được hỏi trả lời rằng quản lý người Hàn từng nói lời xin lỗi với lao động người Việt.

4. Kết luận

Mặc dù các tình huống mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và lao động người Việt đã và vẫn đang xảy ra trong nhiều công ty Hàn Quốc tại Việt Nam nhưng nhìn chung theo kết quả khảo sát của nghiên cứu này, phần lớn người Hàn cảm thấy hài lòng và tin tưởng các lao động người Việt cũng như phần lớn lao động người Việt cảm thấy hài lòng với các quản lý người Hàn. Có thể coi đây là một tín hiệu đáng mừng cho quan hệ lao động Hàn - Việt trong một số công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam. Kết quả khảo sát của nghiên cứu này cho thấy các tình huống mâu thuẫn đang xảy ra với tần suất tương đối thấp, tuy nhiên nếu các nghiên cứu thực nghiệm chỉ ra được các nguyên nhân cũng như các giải pháp nhằm giảm thiểu các mâu thuẫn Hàn - Việt này thì sẽ góp phần không nhỏ vào việc cải thiện quan hệ lao động Hàn - Việt ngày một tốt đẹp hơn.

Khảo sát thực nghiệm trong nghiên cứu này cho thấy rằng phần lớn các mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt xảy ra trong giao tiếp hàng ngày và trong những tình huống hiểu lầm suy nghĩ, hành động, cử chỉ của nhau. Những hiểu lầm thường gặp nhất xuất phát từ sự khác biệt văn hóa giao tiếp và sự bất đồng ngôn ngữ khi trao đổi, giải thích công việc. Do vậy, có thể thấy bất đồng ngôn ngữ, khác biệt văn hóa làm việc, hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ chính là các nguyên nhân lớn nhất làm phát sinh các tình huống mâu thuẫn. Khác với kết quả khảo sát của nhiều nghiên cứu đi trước, chế độ đãi ngộ như tiền lương, tiền thưởng v.v... không được lựa chọn là nguyên nhân chính dẫn

đến các mâu thuẫn Hàn - Việt trong các công ty Hàn Quốc tại khu vực miền Bắc Việt Nam. Tuy nhiên, các cách thức giải quyết mâu thuẫn hiện nay chưa tập trung vào việc khắc phục các nguyên nhân chính này. Các quản lý người Hàn và lao động người Việt chưa thực sự hiểu rõ và dung hòa sự khác biệt trong văn hóa làm việc và văn hóa giao tiếp ứng xử của nhau. Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu này, phần lớn các công ty được khảo sát đều lựa chọn cách thức giải quyết mâu thuẫn mang tính tiêu cực theo hướng chỉ lao động người Việt phải xin lỗi và quản lý người Hàn được quyền quát mắng, nóng giận. Chính sự không dung hòa này là nguyên nhân khiến cho các mâu thuẫn Hàn - Việt vẫn luôn tồn tại trong các công ty Hàn Quốc tại Việt Nam.

Từ những khảo sát về thực trạng mâu thuẫn Hàn - Việt, nghiên cứu này mong muốn đề xuất một số giải pháp nhằm giảm thiểu các mâu thuẫn một cách hiệu quả hơn.

Thứ nhất, cần nhận thức nghiêm túc hơn về tầm quan trọng của sự bất đồng ngôn ngữ, từ đó có chiến lược đào tạo tiếng Hàn cho người Việt và tiếng Việt cho người Hàn một cách phù hợp nhằm đáp ứng những yêu cầu tối thiểu trong công việc. Đề xuất này xuất phát từ nhu cầu thực tế của chính các quản lý người Hàn và lao động người Việt được khảo sát trong nghiên cứu này. Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu này, 68% người được hỏi trả lời rằng mong muốn được tham gia các khóa học tiếng Hàn và tiếng Việt, 67,3% trả lời rằng muốn được tham gia các khóa học về văn hóa Việt Nam và văn hóa Hàn Quốc.

Thứ hai, cần xây dựng thường xuyên các chương trình giới thiệu và trải nghiệm văn hóa giao tiếp ứng xử cũng như văn hóa làm việc của hai nước với sự tham gia của cả các quản lý người Hàn và lao động người Việt. Người Việt cần hiểu rõ những đặc trưng tính cách trong giao tiếp ứng xử và công việc của người Hàn như tính nhanh nhẹn, khẩn trương, tính dễ nổi nóng, tính tôn ty, thứ bậc chặt chẽ. Mặt khác, người Hàn cũng cần hiểu rõ những đặc trưng tính cách trong giao tiếp ứng xử và công việc của người Việt như tính thông thả, tính hòa mục hòa đồng, tính tôn ty, thứ bậc lỏng lẻo. Những đặc trưng tính cách này được hình thành từ chính đặc điểm địa hình và nguồn gốc văn hóa của hai dân tộc Hàn, Việt. Địa hình đồi núi, thưa dân cùng tư tưởng Nho giáo đậm nét đã tạo nên những người dân Hàn với tính cách mạnh mẽ, quyết đoán, nghị lực và gia trưởng. Do vậy, với người Hàn, áp lực công việc được xem là một thước đo quan trọng cho sự chăm chỉ và nỗ lực không ngừng. Đồng thời, sự phục tùng tuyệt đối được xem là một thước đo cho một tập thể có trật tự, kỷ cương. Ngược lại, địa hình đồng bằng, dân cư tập trung đông đúc cùng tư tưởng Nho giáo không đậm nét đã tạo nên những người dân Việt với tính cách mềm dẻo, coi trọng sự hài hòa và bình đẳng, không thích sự phục tùng, chặt chẽ. Do vậy, trong công việc, người Việt thường có tâm lý dĩ hòa vi quý, không ưa sự quát mắng nặng lời. Thiết nghĩ, mặc dù việc thay đổi hoàn toàn các đặc trưng tính cách của người Hàn hay người Việt là không thể nhưng việc tăng cường giới thiệu và trải nghiệm các tình huống giao tiếp ứng xử cũng như

các tình huống làm việc để người Hàn và người Việt hiểu sâu sắc hơn các đặc trưng tính cách của nhau là một đòi hỏi cấp thiết. Thông qua những buổi giao lưu trải nghiệm này, người Hàn và người Việt sẽ có những suy nghĩ tích cực về nhau, từ đó, biết cách dung hòa lẫn nhau một cách tự nhiên hơn.

Tài liệu tham khảo

Tiếng Hàn

Kim Do Hyun (2011), Hiện trạng phát sinh tranh chấp lao động trong các công ty Hàn Quốc tại Việt Nam năm 2011 và phương án quản lý lao động năm 2012, Chuyên mục Tổng hợp KBC thành phố Hồ Chí Minh, Kotra, ngày 19 tháng 12 năm 2011.

(김도현 (2011), 2011년 베트남 노사분규 발생 현황 및 2012년 노무관리 방안, 코트라 호찌민 KBC 종합, 2011년 12월19일.)

Kim Kwon Yong (2014), Doanh nghiệp Hàn Quốc, nguồn lực chủ đạo cho tăng trưởng kinh tế Việt Nam, Tạp chí MIDAS số ra tháng 12/2014.

(김권용 (2014), 한국 기업들, 베트남 경제성장 주도, MIDAS 잡지, 2014년 12월호.)

Lee Jae Kyeong và Kim Yong Min (2010), Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam, nxb Viện nghiên cứu lao động Hàn Quốc.

(이재경, 김용민 (2010), 베트남 진출기업의 노사관계, 한국노동연구원 출판사.)

Oh Kwang Won (2013), Nguyên nhân chính của hiện tượng tranh chấp lao động tại Việt Nam - Vật giá và mức tiền lương của công nhân, Tạp chí Bản tin đầu tư Việt Nam, số 353.

(오광원 (2013), 베트남 노사분규의 주된 원인- 물가와 실질임금 수준, 베트남 투자 뉴스, 제353호.)

Tiếng Việt

Nguyễn Viết Lộc (2010), Văn hóa kinh doanh của các doanh nghiệp Hàn Quốc ở Việt Nam, Tạp chí Giáo dục Lý luận, số 1+2.

Nguyễn Hoàng Ánh (2012), Ảnh hưởng của văn hóa đến định công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt

Nam (trường hợp các doanh nghiệp Hàn Quốc), Tạp chí Thông tin khoa học xã hội, số 3.

Lê Tùng Lâm và Lê Trung Kiên (2013), Văn hóa kinh doanh của Việt Nam và Hàn Quốc: một cách đối sánh, Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội, số 3.

TÌM HIỂU VỀ NGÔN NGỮ CƠ THỂ TRONG GIAO TIẾP CỦA NGƯỜI HÀN

Lưu Tuấn Anh*

1. Mở đầu

Quy tắc ứng xử trong giao tiếp hàng ngày được biểu hiện rất cụ thể và rõ ràng trong ngôn ngữ của các quốc gia phương Đông, đặc biệt là các quốc gia tiếp nhận ảnh hưởng của văn minh Trung Hoa với nhiều nghi thức, nghi lễ nghiêm ngặt được đặt ra trong xã hội. Quy tắc (hay quy ước) trong giao tiếp của người Hàn có thể xem là một trường hợp điển hình, cho thấy tầm quan trọng của việc sử dụng ngôn từ hợp lý, tuân thủ theo những chuẩn mực đạo đức, tiêu chí lịch sự của một xã hội mang đậm nét văn hóa truyền thống với đầy đủ các yếu tố ảnh hưởng của Nho giáo và Phật giáo. Các quy ước ứng xử đó không chỉ là yếu tố mang lại hiệu quả giao tiếp mà chúng còn được sử dụng để đánh giá bản chất hay địa vị xã hội của đối tượng tham gia giao tiếp, có tính chất quyết định cho việc duy trì và thúc đẩy các mối quan hệ xã hội.

Trong giao tiếp, không thể không có ngôn ngữ, bởi ngôn ngữ chính là công cụ để biểu đạt ý nghĩ, tình cảm, nguyện vọng và là phương tiện giao tiếp quan trọng nhất của con người. Tuy nhiên, trong giao tiếp, ngoài việc sử dụng hệ thống các đơn vị ngữ âm, từ vựng, ngữ pháp để nói ra thành lời, viết ra thành ý, không thể không nhắc đến phương thức sử dụng điệu bộ, cử

chỉ để trao đổi thông tin, biểu lộ tình cảm. Ngôn ngữ cơ thể, hay ngôn ngữ cử chỉ (body language) là những ký hiệu biểu đạt ý nghĩa hay tình cảm, thái độ trong giao tiếp thông qua điệu bộ, cử chỉ của cơ thể. Đây là phương tiện được dùng để thay thế cho các ngôn ngữ tự nhiên của loài người và đồng thời cũng là công cụ để hỗ trợ, bổ sung và tăng hiệu quả trong giao tiếp.

Nhiều thống kê cho thấy, trong giao tiếp, để phục vụ cho mục đích phát ngôn, có tới 70% biểu hiện được thực hiện nhờ ngôn ngữ cơ thể, chỉ có 30% được thực hiện bởi ngôn ngữ nói. Chúng loại động tác của các bộ phận cơ thể được sử dụng trong giao tiếp cũng rất đa dạng, theo một số học giả có tới hơn 3000 động tác của tay, đầu cổ, vai, nét mặt được sử dụng trong giao tiếp, mà ở đó chủ yếu là các động tác tay và biểu hiện của khuôn mặt v.v...¹ Các động tác của ngôn ngữ cơ thể này trong sinh hoạt hàng ngày đã hình thành nên một văn hóa ngôn ngữ riêng biệt cho mỗi dân tộc, cho mỗi vùng văn hóa khác nhau.

Xét khái niệm "ngôn ngữ" theo nghĩa hẹp, một số học giả phân loại phương thức giao tiếp thành yếu tố ngôn

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội*

¹ Tham khảo Sung Kwang-su, Kim Sung-do (2001), "Ngôn ngữ cơ thể và nghi thức ngôn ngữ của người Hàn Quốc", Tạp chí "Nghiên cứu ký hiệu học", Vol 10, tr.77-114.

ngữ và phi ngôn ngữ (non verbal), hay ngôn ngữ ký hiệu (signed language) và ngôn ngữ nói (spoken language)². Liên quan đến mức độ chặt chẽ trong sử dụng thuật ngữ, tất nhiên sẽ có nhiều tranh luận về cách phân loại trên, song trong bài viết này chúng tôi chỉ muốn tìm hiểu về ngôn ngữ cơ thể trong giao tiếp với người Hàn, còn các quy ước về ngôn từ như cách xưng hô, cách chào hỏi, xin lỗi, từ chối... các chiến lược giao tiếp bằng lời nói xin tham khảo nội dung chúng tôi đã từng giới thiệu trong bài viết của mình vào năm 2014³. Tất nhiên, để làm rõ hơn điểm khác biệt trong văn hóa ứng xử của người Hàn so với người Việt, chúng tôi cũng sẽ giới thiệu thêm một số tình huống mở rộng cần lưu ý khi giao tiếp với người Hàn.

2. Một số khác biệt về ngôn ngữ cơ thể trong giao tiếp của người Hàn và người Việt

Hàn Quốc và Việt Nam cùng là các quốc gia chịu ảnh hưởng của văn minh Trung Hoa và sau này là ảnh hưởng văn minh phương Tây nên các động tác cơ thể vận dụng trong giao tiếp có nhiều điểm tương đồng. Song, mỗi dân tộc đều có đặc điểm văn hóa cố hữu của mình, đồng thời bản thân quá trình du nhập, cách thức tiếp nhận ảnh hưởng văn hóa từ ngoài vào của mỗi dân tộc cũng khác nhau nên vẫn có thể thấy một số điểm khác biệt về cử chỉ trong giao tiếp.

Cũng như giao tiếp sử dụng ngôn từ, giao tiếp bằng ngôn ngữ cơ thể được hình thành trong mối tương tác giữa ngôn ngữ

và văn hóa, vừa mang tính chất riêng biệt, cá nhân vừa mang tính chất chung của cộng đồng, của xã hội và chịu sự chi phối của các yếu tố như tình huống giao tiếp, giới tính, tuổi tác, địa vị, nghề nghiệp v.v... Vì thế, nghiên cứu về ngôn ngữ cơ thể trong giao tiếp của người Hàn nói riêng và của các dân tộc khác nói chung đòi hỏi phải có sự hiểu biết về văn hóa, cụ thể là văn hóa ngôn ngữ, văn hóa ứng xử và cần phải có sự trải nghiệm để có được cái trực quan của người bản địa.

Do phạm vi nghiên cứu rộng và khá phức tạp như vậy nên bài viết này sẽ chỉ giới thiệu một số ngôn ngữ cơ thể chung nhất thu thập được từ tài liệu của học giả người Hàn mà chúng tôi cho rằng từ góc nhìn của người Việt, đây là những cử chỉ có điểm khác biệt, dễ gây hiểu nhầm hoặc khiến cho hoạt động giao tiếp thất bại. Cụ thể có thể lấy ví dụ về một số khác biệt giữa ngôn ngữ cơ thể của người Hàn và người Việt như sau:

- Trước hết, trong cách chào hỏi, người Hàn thường cúi người để chào, đối tượng chào là người phải kính trọng thì càng cúi thấp hơn. Nhưng ở Việt Nam thường ít cúi gập mình, thậm chí việc cúi mình thấp quá có thể dẫn đến hiểu nhầm, do đó mặc dù làm việc với người Hàn Quốc, dù biết được cách chào hỏi, đa phần vẫn còn cảm thấy xa lạ và gượng gạo.

- Trong xin lỗi, khi cúi dưới mắt phải sai lầm, người Hàn có cử chỉ xoa tay xin lỗi, thể hiện việc biết lỗi và mong đối phương bỏ qua cho mình. Tuy nhiên ở Việt Nam cử chỉ này thường được thực hiện trước khi làm một công việc gì, hay trước khi ăn một món ăn nào đó. Đối với người Việt Nam, việc xin lỗi thường thể hiện qua lời nói, hoặc điệu bộ ở nét mặt

² Tham khảo Sung Kwang-su, Kim Sung-do (2001) và Kim, Young-soon (2000)

³ Tham khảo Lưu Tuấn Anh, “Nghệ thức lời nói trong hội thoại tiếng Hàn”, Tạp chí “Hàn Quốc”, Số 2 (8), tháng 6 năm 2014, Hội Nghiên cứu Khoa học về Hàn Quốc của Việt Nam.

của người giao tiếp. Một lưu ý rằng, người Hàn cho rằng người mắc lỗi cần phải nghiêm túc kiểm điểm và tỏ ra biết lỗi, nên những hành động gãi đầu, cười để lấy lòng, xoa dịu đối phương - “cười trừ” trong giao tiếp ứng xử theo hướng nhẹ nhàng của người Việt sẽ rất dễ gây hiểu nhầm, tạo nên căng thẳng và xung đột.

- Trường hợp nói chuyện, người Việt thường có thói quen chạm vào đối phương, phần dễ gây sự chú ý, phần tỏ thái độ thân thiện. Tuy nhiên điều này rất hạn chế và đặc biệt tối kỵ trong trường hợp cấp dưới nói chuyện với cấp trên hoặc mới gặp mặt lần đầu.

- Người Hàn thường quy ước ký hiệu hình tròn là khẳng định, tích cực, còn ký hiệu dấu chéo là phủ định, tiêu cực vì thế, để ra hiệu việc gì đó sai, không phải, hay không được, họ bắt chéo 2 tay trước ngực, còn người Việt thường thể hiện bằng cử chỉ xua tay, phẩy tay. Nếu không nắm được cử chỉ này, sẽ rất dễ xảy ra hiểu nhầm trong xử lý công việc.

- Khi gặp chuyện bực mình, cảm thấy khó chịu, thường là tức giận, người Hàn hay có cử chỉ đập tay vào ngực, tỏ thái độ quá mức, không thể chịu nổi. Tuy nhiên đây là điều ít thấy ở người Việt, người Việt ít khi bày tỏ phản ứng mạnh mẽ như vậy và thường thì người ta chỉ đập khi ho, khó thở v.v... do đó cần phải chú ý khi thấy tín hiệu này để tránh những điều đáng tiếc có thể xảy ra trong giao tiếp.

- Khi nói chuyện với nhau, để biểu hiện ai đó đang tức giận, người Hàn dùng ký hiệu đưa 2 ngón trỏ dựng lên trên đầu, trong khi người Việt không dùng biểu hiện này hoặc sẽ hiểu biểu hiện này theo nghĩa khác.

- Trong giao tiếp, người Hàn hay dùng cử chỉ bập ngón cái và ngón trỏ vào nhau vài lần để biểu thị ý nghĩa có quan hệ tốt, nhóm kết hợp với nhau tốt, nhưng đối với người Việt, nếu không cẩn thận sẽ hiểu nhầm với động tác đòi tiền một cách không lịch sự (đưa 2 ngón tay đếm tiền)

- Khi trao đổi một công việc nào đó, nếu thấy người Hàn nhắm 2 mắt lại, hoặc nhắm cả 2 mắt lại rồi mở ra, có thể kèm theo các điệu bộ cử chỉ khác như (thở dài, hoặc gằn tiếng v.v...) cần phải lưu ý vì đó là cử chỉ biểu thị sự bất mãn hay coi thường...

Trong quan hệ giữa người Hàn và người Việt, tất nhiên sẽ có sự thông cảm vì các đối tượng giao tiếp đều hiểu và chấp nhận sự khác biệt về văn hóa. Một số trường hợp còn thận trọng, hạn chế sử dụng ngôn ngữ cử chỉ để tránh hiểu nhầm. Tuy nhiên, đối với người Việt hay người Hàn thường xuyên làm việc chung hoặc giao tiếp với nhau thì cần phải chú ý đến những khác biệt này để qua đó mà duy trì mối quan hệ và đạt hiệu quả công việc ở mức cao nhất.

3. Ngôn ngữ cử chỉ mang nhiều ý nghĩa, dễ gây hiểu nhầm

Có những ngôn ngữ cơ thể về mặt ký hiệu học dễ hiểu, dễ giải thích, đồng thời cũng có những cử chỉ do tương đồng văn hóa nên đã được cả người Hàn Quốc và Việt Nam cùng sử dụng. Tuy nhiên, một số trường hợp do động tác của chúng mang nhiều ý nghĩa nên cần hết sức lưu ý khi sử dụng. Trong phần trình bày của mình, chúng tôi xin đưa ra một số ví dụ về ngôn ngữ cơ thể có ý nghĩa tích cực nhưng nếu không cẩn thận sẽ có thể hiểu thành ý nghĩa tiêu cực như sau⁴:

⁴ Các ví dụ về ngôn ngữ cơ thể này được rút ra từ 1 phần trong nghiên cứu của Sung Kwang-su, Kim Sung-do (2001), “Ngôn ngữ cơ thể và nghi thức ngôn ngữ của người Hàn Quốc”.

Ngôn ngữ cử chỉ	Ý nghĩa tích cực	Ý nghĩa tiêu cực
Vẫy tay, động tác thực hiện ở cổ tay, bàn tay đưa lên đưa xuống	Gọi người, báo đến phía mình, là loại động tác mệnh lệnh nên hạn chế sử dụng với người nhiều tuổi, hoặc với cấp trên	Đuổi đi, “đi đi”, “đi chỗ khác đi”
Vẫy tay, động tác thực hiện ở khuỷu tay, cánh tay đưa sang trái, rồi đưa sang phải	Biểu thị ý hoan nghênh hoặc chào tạm biệt	(giống) xua tay, biểu thị ý nghĩa phủ định “không được”, “không đúng”, hoặc từ chối
Tay phải nắm đấm đưa ra trước, lưng bàn tay hướng lên trên	Thể hiện sự tự tin, vượt qua được khó khăn	Đe dọa, cẩn thận, không sẽ cho ăn đấm, sẽ không dễ yên
Chỉ ngón tay, chỉ bằng ngón trỏ	Yêu cầu nhìn theo hướng ngón tay, chỉ người, sự vật	Chỉ tay với ý coi thường, không dùng chỉ người lớn, kể cả ngôi thứ 3 trong giao tiếp.
Đập tay lên trán hoặc đấm nhẹ tay vào đầu	Hiểu ra được một sự việc nào đó, nhận ra được sai lầm	Thể hiện bất ngờ trước một hành động không ai có thể hiểu nổi

4. Một số điểm cần lưu ý trong văn hóa ứng xử của người Hàn

Để có được mối quan hệ tốt trong giao lưu với người Hàn, bên cạnh các động tác cử chỉ sử dụng trong giao tiếp, việc nắm được các kiến thức về văn hóa ứng xử trong đời sống hàng ngày của người Hàn cũng là điều cần thiết. Người Hàn cũng như người Việt đều có điểm chung là hiếu khách và luôn để ý đến nhân thân của đối phương trong giao tiếp, qua đó mà bày tỏ sự tôn trọng cũng như cách ứng xử của mình cho phù hợp. Tuy nhiên, ở trường hợp của người Hàn, có một số tình huống giao tiếp, nếu không để ý, sẽ trở thành sự áp đặt và gây ra hiểu lầm. Trong phần này chúng tôi xin lấy một vài ví dụ cụ thể cho thấy điểm khác biệt của

tập quán và văn hóa ứng xử trong sinh hoạt hàng ngày của người Hàn.

- Khi gặp khách, làm việc, học tập v.v... người Hàn cũng thường hay chú ý tới bộ phận chân của đối phương. Thông thường khi ra ngoài, để tỏ sự tôn trọng, ngoài việc ăn mặc chỉnh tề, lưu ý cần phải đi giày hoặc dép quai hậu, chứ không nên đi dép lê. Người Việt cũng không phải không có tác phong này, song đôi khi không được coi trọng hoặc để ý tới.

- Người Hàn Quốc khi nói chuyện thường nhìn vào đối phương, tuy không nhìn chăm chăm liên tục vào mắt, có thể nhìn, hướng về phía mặt của đối phương để tỏ sự chú ý và tôn trọng. Việc nhìn đi chỗ khác sẽ thể hiện sự né tránh hoặc có điều gì đó không thật.

- Tuy nhiên, khi vào nhà của người Hàn, lưu ý rằng, người Hàn rất coi trọng sự sạch sẽ của sàn nhà, vì thế nếu không bỏ giày dép ra để bước vào, bạn sẽ bị coi là thất lễ.

- Khi uống rượu và tiếp khách, người Hàn không bao giờ tự rót rượu cho bản thân mình, việc làm này được coi là thất lễ và thiếu sự quan tâm của người khác, tuy nhiên ở người Việt đây lại là điều rất bình thường. Khi uống rượu trước mặt người lớn tuổi hoặc có địa vị cao, người Hàn thường quay mặt, che tay để uống. Ngoài ra, các tập quán như uống hết chén của mình rồi đưa cho đối phương và rót rượu mời uống chung chén... cũng là những cử chỉ biểu hiện tình cảm chỉ có thể thấy ở Hàn Quốc. Với một số người Việt, người ta thường e ngại về điều này.

- Trong ăn cơm, người Hàn cũng ăn cơm gạo và dùng bát đĩa như người Việt, nhưng cũng có điều khác biệt so với văn hóa ẩm thực của người Việt. Người Việt thường nâng bát lên, dùng thìa để và cơm, còn người Hàn lại coi đó là hành động không lịch sự. Người Hàn thường để bát nguyên trên bàn và dùng thìa để xúc ăn. Đặc biệt lưu ý việc đặt đĩa trên miệng bát vốn mang ý nghĩa biểu hiện bát cơm dành cho người đã qua đời, trong khi ở Việt Nam việc gác đĩa trên miệng bát lại là cử chỉ rất bình thường.

- Trong hội nghị, lớp học, cuộc họp, lúc nói chuyện đồng người cùng với người Hàn, việc dùng 2 tay chống cằm ngồi nghe cũng được xem là cử chỉ cần hạn chế, bởi dễ bị coi là không quan tâm hay không chú ý tới nội dung của người nói, hoặc đang tham dự một cách miễn cưỡng, mệt mỏi... Còn ở người Việt, việc chống tay vào cằm ngồi nghe nói chuyện không

liên quan tới mức độ chăm chú của các đối tượng tham dự.

- Ở động tác cử chỉ của cơ thể trong giao tiếp cũng như ở cách bài trí sắp xếp mọi thứ trong sinh hoạt văn hóa, đa phần được người Hàn đều thực hiện theo quy ước “nam tả nữ hữu”, “nam đông nữ tây”. Điều này có thể thấy ở các động tác đặt tay, xếp tay, nam thường đưa tay trái lên trên còn nữ đưa tay phải lên... hoặc cách sắp xếp vị trí chỗ đứng, chỗ ngồi cũng đều theo hướng này cả.

Trên đây là một số nét khác biệt có thể dễ dàng nhận thấy trong văn hóa ứng xử của người Hàn. Trong giao lưu, tiếp xúc với người nước ngoài nói chung và người Hàn nói riêng, việc tìm hiểu về văn hóa ứng xử của đối phương để có được hành vi xử sự cho phù hợp xét cho cùng cũng là một biểu hiện của sự tôn trọng và quan tâm, và đồng thời cũng là cách thức giúp cho chúng ta đạt được hiệu quả cao hơn trong giao tiếp.

5. Kết luận

Cùng với ngôn ngữ thể hiện bằng lời nói, ngôn ngữ cử chỉ cũng có các chức năng truyền đạt thông tin, biểu hiện tình cảm và giao tiếp xã hội. Hàn Quốc và Việt Nam có nhiều điểm tương đồng về văn hóa, cùng tiếp nhận ảnh hưởng của văn hóa bên ngoài - cả phương Đông và phương Tây, do đó có nhiều nét chung trong văn hóa ứng xử.

Trong giao tiếp, cả người Hàn và người Việt đều coi trọng lễ nghĩa, coi trọng thứ bậc, đều có tinh thần hiếu khách và tôn trọng đối phương. Tuy nhiên, về mức độ cụ thể ở Hàn Quốc dường như nghiêm ngặt hơn, có nhiều quy ước về mặt xã hội phải chú ý hơn, theo đó việc nắm được thông tin của đối tượng giao tiếp để lựa thế ứng xử là điều quan trọng.

Xét về văn hóa giao tiếp, cũng như về ký hiệu học có nhiều điểm tương đồng ở điều bộ cử chỉ của ngôn ngữ cơ thể giữa người Hàn Quốc và người Việt Nam. Tuy nhiên, cả hai quốc gia đều có những nét văn hóa truyền thống bản địa, đồng thời người dân hai nước cũng có cách thức tư duy khác nhau nên hình thành văn hóa ngôn ngữ khác nhau. Điều này dẫn tới một số điểm khác biệt trong ngôn ngữ cơ thể và văn hóa ứng xử giữa người dân hai nước. Người Việt làm việc, học tập trong môi trường Hàn hay người Hàn học tập, làm việc trong môi trường Việt đều cần phải có sự tìm hiểu, trải nghiệm văn hóa, qua đó mới có thể mau

chóng thích ứng, đạt được hiệu quả trong giao tiếp và tránh được những hiểu lầm đáng tiếc có thể xảy ra.

Tài liệu tham khảo:

Lưu Tuấn Anh, “*Nghi thức lời nói trong hội thoại tiếng Hàn*”, Tạp chí “Hàn Quốc”, ISSN 2354-0621, Số 2 (8), tháng 6 năm 2014, Hội Nghiên cứu Khoa học về Hàn Quốc của Việt Nam.

Sung Kwang-su, Kim Sung-do (2001), “*Ngôn ngữ cơ thể và nghi thức ngôn ngữ của người Hàn Quốc*”, Tạp chí “Nghiên cứu ký hiệu học”, Vol 10, tr.77-114.

Kim, Young-soon (2000). “*Ngữ dụng và ý nghĩa của động tác tay của người Hàn*”, “*Ngữ nghĩa học tiếng Hàn 6*”, tr.27-47.

SUY NGHĨ VỀ VAI TRÒ CỦA QUẢN LÝ NGƯỜI VIỆT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC TRONG VIỆC THU HỢP KHÁC BIỆT VĂN HÓA VIỆT - HÀN

Trường hợp quản lý người Việt tại công ty Hàn Quốc ở Hà Nội

*Lê Thị Thu Giang**

1. Dẫn nhập

Năm 2017 là năm thứ 25 kể từ khi quan hệ ngoại giao Việt Nam - Hàn Quốc chính thức được thành lập vào ngày 22. 12. 1992. 25 năm không phải là thời gian quá dài nhưng cũng không phải là ngắn cho một mối quan hệ được đánh giá là có tốc độ phát triển ấn tượng nhất trong khu vực trên nhiều phương diện như quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc. Trên phương diện chính trị - ngoại giao, quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc đã được nâng cấp thành quan hệ “đối tác hợp tác chiến lược” vào tháng 10. 2009. Trên phương diện đầu tư phát triển kinh tế, Hàn Quốc là quốc gia đầu tư lớn nhất vào Việt Nam với khoảng 5.500 dự án còn hiệu lực và tổng số vốn đầu tư đăng ký đạt 50 tỷ USD (Bộ kế hoạch và đầu tư, 2016). Trong khi đó, Việt Nam là đối tác đầu tư nước ngoài lớn thứ 4 của Hàn Quốc sau Hoa Kỳ, Trung Quốc, Hồng Kông. Hàn Quốc cũng là đối tác lớn thứ 3 của Việt Nam trên lĩnh vực thương mại năm 2015, sau Trung Quốc và Hoa Kỳ. Trong quan hệ văn hóa và giao lưu nhân dân, số lượng người Việt Nam đang sinh sống và làm việc tại Hàn Quốc cũng như số lượng người Hàn Quốc sinh sống tại

Việt Nam ngày càng tăng. Năm 2015, số người Việt Nam sinh sống và làm việc tại Hàn Quốc là 128.042 người, chiếm 11,2% tổng số người nước ngoài đang cư trú tại Hàn Quốc. Trong khi đó, tính đến tháng 10. 2015, số người Hàn Quốc đang sinh sống và làm việc tại Việt Nam là 108.850 người, chiếm 1,5% tổng số người nước ngoài đang sinh sống tại Việt Nam (ASEAN - Korea Centre, 2015).

Trong tương lai, quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc vẫn được đánh giá là có nhiều điều kiện đảm bảo cho sự phát triển quan hệ ngày càng tốt đẹp khi cả hai quốc gia đều nhận thức được điểm mạnh cho hợp tác phát triển của nhau. Nhưng xét trên góc độ văn hóa, mặc dù có nhiều điểm tương đồng với những thuộc tính chung của hai quốc gia châu Á nhưng không thể phủ nhận rằng vẫn còn tồn tại nhiều điểm khác biệt trong giao tiếp ứng xử cũng như trong tác phong làm việc gây khó khăn cho quá trình làm việc của người Việt Nam tại các công ty Hàn Quốc cũng như của người Hàn Quốc tại Việt Nam. Trong bài viết này, trên cơ sở tập hợp thông tin qua những cuộc phỏng vấn sâu những người Việt Nam làm việc tại các công ty Hàn Quốc và kinh nghiệm làm việc trong ngành Hàn Quốc học, người viết muốn đề

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội*

cập đến vai trò của những người Việt Nam, đặc biệt là những quản lý người Việt hay nói cách khác là lực lượng lao động cấp cao làm việc tại công ty Hàn Quốc, trong việc kết nối và thu hẹp khác biệt văn hóa Việt - Hàn.

2. Người Hàn trong đánh giá của quản lý người Việt

Với nhận định rằng lực lượng lao động cấp cao người Việt có thể đóng vai trò tích cực trong việc thu hẹp khác biệt văn hóa Việt - Hàn tại nơi làm việc, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn sâu hai nhóm đối tượng: 1) nhóm quản lý người Việt Nam đang làm việc tại công ty Hàn Quốc chưa từng được học về Hàn Quốc (sau đây gọi là nhóm 1); 2) nhóm những người làm công tác hỗ trợ cho quản lý người Hàn như trợ lý, phiên dịch người Việt đã từng học về Hàn Quốc đang làm việc tại các công ty Hàn Quốc (sau đây gọi là nhóm 2). Trong đó, nhóm phỏng vấn thứ hai chủ yếu để tìm thông tin so sánh nhằm đánh giá rõ hơn về vai trò của những người quản lý Việt Nam trong việc dung hòa khác biệt văn hóa Việt - Hàn.

Đối với nội dung phỏng vấn, ngoài những câu hỏi về thông tin chung, nội dung phỏng vấn tập trung vào những nhóm nội dung chính như sau: 1) nhận định chung về công ty và quản lý người Hàn mà người được phỏng vấn trực tiếp giao tiếp; 2) nhận định về sự tương đồng và khác biệt trong văn hóa ứng xử của người Việt và người Hàn; 3) nhận định về sự tương đồng và khác biệt trong tác phong làm việc của người Việt và người Hàn; 4) nhận định về ưu điểm và nhược điểm của người Hàn; 5) những bất đồng trong quá trình cùng làm việc trong công ty và nguyên nhân nảy sinh.

Đối với nhóm nội dung thứ nhất, nhận định chung của người được phỏng vấn là hài lòng với chế độ lương của công ty (100%) ở cả hai nhóm nhưng tỷ lệ hài lòng với chế độ đãi ngộ của công ty có sự khác nhau. Trong khi nhóm thứ nhất có tỷ lệ hài lòng với chế độ đãi ngộ của công ty đạt 70% thì ở nhóm thứ hai, số người không hài lòng hoặc không kỳ vọng vào chế độ đãi ngộ của công ty chiếm đa số (90%). Tỷ lệ tuyệt đối của số người được phỏng vấn hài lòng với chế độ lương của công ty là do các công ty Hàn Quốc đều có sự thỏa thuận trực tiếp với người phỏng vấn trước khi tuyển dụng nên chế độ lương thường có sự điều chỉnh dựa trên năng lực cũng như khả năng đàm phán của người được tuyển dụng. Sự không hài lòng về chế độ đãi ngộ của công ty thường tập trung vào chế độ thưởng, các hoạt động gắn kết giữa các thành viên trong công ty, chế độ bảo hiểm. Tình trạng này không được phản ánh ở các công ty lớn. Đặc biệt như đối với công ty Samsung, sự quan tâm của công ty đối với nhân viên không chỉ ở việc hỗ trợ đời sống vật chất (đồng phục, áo rét, đồ gia dụng...), tinh thần (sinh hoạt nhóm, tổ chức các giải thi đấu thể thao, tham quan...) cho nhân viên mà cả các tin nhắn nhắc nhở về an toàn giao thông vào cuối tuần. Về mức độ tin tưởng đối với quản lý người Hàn, hầu hết các câu trả lời đều đạt mức cao (trên 60 trong thang mức độ tin tưởng 100). Trong đó, mức độ hài lòng đối với người quản lý người Hàn ở nhóm 2 thấp hơn so với nhóm 1 (trung bình 50 so với 80).

Đối với câu hỏi về sự tương đồng và khác biệt trong tính cách và cách ứng xử giữa người Việt và người Hàn, phần lớn người được hỏi ở nhóm 1 cho rằng

người Hàn Quốc và người Việt Nam đều sống tình cảm và không cảm thấy có sự khác biệt lớn về tính cách khi làm việc với người Hàn Quốc. Người Hàn Quốc được đánh giá là cởi mở, thân thiện nhưng phần lớn những người trong nhóm 1 (90%) đều nhận định rằng sự thân thiện đó là vì mục đích công việc và coi đó là biểu hiện của tính chuyên nghiệp. Trong khi đó, phần lớn người trả lời ở nhóm 2 nhận định điểm giống nhau của người Hàn và người Việt là trọng hình thức và thể diện. Điều đặc biệt là 100% số người được hỏi ở nhóm 1 đều đánh giá là có nhận được sự tôn trọng của quản lý Hàn Quốc và không thấy có sự khác biệt trong đối xử giữa người Việt và người Hàn, thì ở nhóm 2, có tới 60% số người được hỏi trả lời là có nhận thấy sự không tôn trọng từ phía người quản lý Hàn Quốc thể hiện ở sự quát tháo, mắng mỏ và không thỏa hiệp khi nảy sinh mâu thuẫn. Sự khác biệt được chỉ ra nhiều nhất trong giao tiếp của người Việt và người Hàn là do tính cách thẳng thắn, gấp gáp và có xu hướng áp đặt của người Hàn trong khi người Việt xu hướng ứng xử hài hòa, tránh tạo căng thẳng trực diện. Điều này lý giải cho việc tại sao người Hàn Quốc dễ nổi cáu khi chưa tìm được hướng giải quyết cho công việc hoặc có những tình huống buộc phải có sự thay đổi trong quá trình xử lý công việc trong khi người Việt sẽ tìm cách trì hoãn hoặc các cách khác nhau để giải quyết.

Đối với tác phong làm việc, điểm khác biệt được nhấn mạnh nhiều hơn so với điểm tương đồng. Phần lớn người được hỏi trong nhóm 1 đánh giá cao người Hàn Quốc ở điểm tất cả vì công việc (100%), cách làm việc hiệu quả, khoa học (60%), có tính nguyên tắc cao (50%).

Trong khi đó, nhóm 2 đánh giá người Hàn Quốc tốt nhất ở đặc điểm chăm chỉ, tỉ mỉ trong công việc (100%), luôn cố gắng hoàn thành các mục tiêu đặt ra (90%), làm việc có hệ thống (70%), cầu toàn (50%). Nhược điểm của người Hàn Quốc được chỉ ra là quá gấp gáp (90%), cứng nhắc, thiếu tính linh động (80%), hay tạo áp lực dù không cần thiết (60%), áp đặt và không tin tưởng dẫn đến dễ thất vọng (50%). Cũng có ý kiến cho rằng tính nguyên tắc cao của người Hàn Quốc nhiều khi dẫn đến sự rập khuôn, tác phong làm việc phức tạp, không có hiệu quả trong công việc (20%). Trong khi đó, nhược điểm của người Việt Nam được chỉ ra là chưa có tính kế hoạch, làm việc tùy hứng (80%), không gắn bó với công ty (thể hiện ở thái độ bàng quan với những mâu thuẫn nảy sinh trong quá trình làm việc chung hoặc có xu hướng tìm sẵn chỗ làm khác trong khi vẫn đang làm việc) (30%). Ưu điểm của người Việt Nam được đánh giá là có khả năng xử lý tình huống nhanh, linh động nhưng điều này không được phía quản lý người Hàn Quốc đánh giá cao khi người Hàn Quốc đề cao tính nguyên tắc. Điều này được thể hiện rõ hơn trong quan hệ của nhóm 2 với người quản lý Hàn Quốc. Một điểm khác biệt trong quá trình làm việc của người Hàn và người Việt được phân đông số người trả lời trong nhóm 2 chỉ ra là trong khi người Hàn Quốc chú trọng kết quả công việc thì người Việt Nam lại xem nặng quá trình giải quyết công việc. Điều này thường dẫn đến mâu thuẫn khi nhân viên Việt Nam không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Về những mâu thuẫn nảy sinh trong quá trình làm việc, 100% số người được hỏi đều khẳng định trong quá trình làm

việc có xảy ra mâu thuẫn nhưng không lớn, thường chỉ dừng lại ở mức độ tranh luận. Những mâu thuẫn này đều được nhìn nhận là xuất phát từ lý do công việc chứ không phải do khác biệt văn hóa và không được coi là vấn đề nghiêm trọng. Lý do nảy sinh mâu thuẫn phát sinh từ cả hai phía, chủ yếu là do người Hàn Quốc hay tạo áp lực trong khi người Việt Nam không quen với môi trường làm việc áp lực và chưa có tác phong làm việc theo kế hoạch. Một nguyên nhân khác được nhóm 2 coi là nguyên nhân chính là do quản lý người Hàn Quốc quá nguyên tắc, áp đặt, ít linh động trong khi không hiểu được cách thức làm việc của Việt Nam nên có nhiều trường hợp gây khó khăn cho nhân viên người Việt. Đối với nhóm 1, mặc dù không biết tiếng Hàn và phải giao tiếp bằng tiếng Anh hoặc thông qua phiên dịch nhưng rào cản ngôn ngữ không được coi là yếu tố chính làm tăng sự khác biệt văn hóa hoặc sự thiếu chia sẻ về văn hóa. Đặc biệt, những người được hỏi trong nhóm 1 còn thể hiện sự chủ động rất lớn trong việc hiểu, tiếp nhận và phổ biến những khác biệt văn hóa này cho nhân viên khi 80% số người được hỏi đều khẳng định là có thực hiện những hành động điều chỉnh về thái độ và tác phong làm việc của nhân viên cho phù hợp.

3. Một vài nhận xét

Nghiên cứu văn hóa nói chung, đặc biệt là nghiên cứu xung đột văn hóa hay khác biệt văn hóa nói riêng là rất khó. Thứ nhất vì nội hàm của khái niệm này rất rộng, nó bao hàm gần như mọi hoạt động của con người. Thứ hai, văn hóa không bất biến, nó liên tục thay đổi theo sự phát triển của xã hội loài người. Cùng với tính mềm dẻo như vậy, văn hóa đồng thời cũng

có tính khu biệt nội tại khi đặt trong những bối cảnh mang tính thể hệ hay vùng miền... Ngoài ra, văn hóa còn có tính lảng. Những biểu hiện của văn hóa có thể được nhận biết qua bề mặt nhưng để nhận thức được bản chất của nó không thể thiếu việc tìm hiểu và trải nghiệm trực tiếp. (Tham khảo: Phạm Thái Việt, 2010)

Trong bài viết này, với đối tượng là những quản lý người Việt tại các công ty Hàn Quốc ở Hà Nội, có thể nhận thấy sự khác biệt văn hóa Việt - Hàn trong nhận thức của quản lý người Việt hầu như không lớn. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa người Hàn và người Việt trong công ty chưa có sự hiểu biết văn hóa thực sự mà mới chỉ dừng lại ở sự nhượng bộ vì công việc. Để có được sự phát triển bền vững sẽ cần hơn sự hiểu biết về văn hóa giữa hai bên. Trong quá trình đó, các quản lý người Việt tại công ty Hàn Quốc nên được coi là một trong những nhân tố phụ trợ cho việc rút ngắn sự khác biệt văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc. Với phạm vi khảo sát nhỏ, khó có thể coi là một kết quả có tính thực chứng nên người viết chỉ dừng lại ở việc nêu lên vài suy nghĩ về vai trò của quản lý người Việt trong việc thu hẹp xung đột văn hóa Hàn - Việt. Hy vọng những suy nghĩ này sẽ có tính tham khảo cho những nỗ lực chung hướng tới việc xây dựng những công cụ hữu ích cho việc thu hẹp những bất đồng trong văn hóa ứng xử và văn hóa công sở của người Việt Nam và người Hàn Quốc.

Thứ nhất, nhóm quản lý người Việt trong các công ty Hàn Quốc là những người có kinh nghiệm hoặc được đào tạo bài bản ở những môi trường văn hóa khác nhau nên họ có suy nghĩ uyển chuyển và linh hoạt khi tiếp xúc với những khác biệt

văn hóa. Hơn nữa phạm vi khảo sát của bài viết là những quản lý người Việt của các công ty Hàn Quốc đang hoạt động tại khu vực Hà Nội, khu vực được coi là cùng có những thuộc tính Đông Á nhất định có thể chia sẻ được với văn hóa Hàn (Tham khảo: Phan Huy Lê, 2016). Việc phần lớn những người được hỏi trong nhóm này cho rằng hầu như giữa họ với người Hàn trong công ty không có bất đồng hoặc nếu có là vì lý do công việc là minh chứng cho điều đó. Đối với họ, nhu cầu biết tiếng cũng được đặt ra những phần lớn là do yêu cầu trao đổi công việc hơn là vì rào cản ngôn ngữ cản trở đến việc nhận thức hoặc thu hẹp sự khác biệt văn hóa Hàn - Việt. Do có kinh nghiệm tiếp xúc với người Hàn hoặc đã tiếp xúc với những nền văn hóa khác nên họ biết cách quan sát và có xu hướng chủ động chấp nhận và dung hòa những khác biệt.

Thứ hai, đây là nhóm người có ý thức học hỏi những ưu điểm của người Hàn Quốc và chủ động thay đổi để phù hợp với những yêu cầu của công ty. Những ưu điểm mà những quản lý người Việt đánh giá cao ở phía người Hàn đều thiên về các kỹ năng quản lý. Những mâu thuẫn nảy sinh cũng thường xuất phát từ tranh cãi trong công việc. Điều này xuất phát từ hai khả năng, một là quản lý người Việt không tiếp xúc nhiều với người Hàn ngoài quan hệ công việc; hai là những thông tin văn hóa mà họ tiếp nhận thường đã được định hướng qua bộ lọc văn hóa chủ quan của người phiên dịch hoặc trợ lý. Nếu tiếp xúc với văn hóa Hàn Quốc gián tiếp thông qua bộ lọc văn hóa chủ quan của trợ lý và phiên dịch đã từng được đào tạo về tiếng Hàn và văn hóa Hàn nên những cảm nhận văn hóa của họ là chấp nhận và không đầy

đủ. Vì thế, đây cũng là đối tượng cần được bổ sung những kiến thức về văn hóa một cách có hệ thống. Nếu được trang bị những kiến thức văn hóa, với khả năng nhận thức cộng với thái độ tiếp thu cái mới và tinh thần cầu tiến, việc vượt qua những rào cản văn hóa không phải là việc khó khăn. Ngược lại, đó chính là công cụ để họ phát huy được năng lực và vai trò của mình trong công ty. Đây cũng chính là một trong những ưu điểm chính của nhóm này trong việc thu hẹp khác biệt văn hóa.

Thứ ba, do có khả năng quan sát và là người chịu trách nhiệm chung đối với hoạt động của công ty, đây là nhóm người hơn ai hết hiểu được tầm quan trọng của sự hòa hợp và gắn kết giữa các thành viên trong công ty. Đây đồng thời cũng là nhóm có xu hướng nhìn nhận những bất đồng văn hóa một cách khách quan và có tính xây dựng. Họ đồng thời cũng là những người chủ động phổ biến những hiểu biết cũng như kinh nghiệm làm việc với người Hàn Quốc của mình cho nhân viên cấp dưới. Trong quá trình phỏng vấn, chúng tôi nhận thấy chưa có nhiều công ty có những chương trình đào tạo văn hóa cho nhân viên trừ công ty Samsung. Tuy nhiên, ngay cả trong công ty Samsung, những buổi đào tạo tự phát mang tính chất truyền thụ kinh nghiệm cũng được đánh giá là rất hữu ích. Vì thế, nếu những người quản lý này nhận thức được tính cần thiết của việc cần phải có sự đào tạo không chỉ về chuyên môn mà cả về văn hóa và tác phong làm việc cho nhân viên, họ sẽ chính là những nhân tố tích cực giúp thu hẹp khác biệt văn hóa Hàn - Việt.

Thứ tư, nhóm quản lý người Việt được coi trọng và có vị trí tương đối ngang bằng trong tương quan với người Hàn

Quốc. Đây là nhóm có tiếng nói trong công ty nên họ có thể thuyết phục hoặc đề đạt những yêu cầu đối với công ty trong việc đào tạo và hỗ trợ kiến thức văn hóa cho nhân viên Việt Nam cũng như quản lý người Hàn Quốc. Hiện nay, ngoài một số công ty lớn có chương trình đào tạo cho nhân viên của mình trước khi cử họ sang Việt Nam, các công ty khác của Hàn Quốc hầu như không có, đặc biệt là các công ty vừa và nhỏ. Nếu nghiên cứu về văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc và sử dụng vào việc đào tạo văn hóa cho nhân viên Việt Nam thì nguồn nhân lực của Việt Nam sẽ có được nhiều hơn những cơ hội được đào tạo. Bên cạnh đó, với những hiểu biết về văn hóa, vị trí của những quản lý người Việt Nam cũng sẽ giúp họ tăng thêm sức thuyết phục trong những trường hợp xảy ra bất đồng trong quá trình làm việc với người Hàn Quốc.

Với những đặc trưng trên, thiết nghĩ, đây nên là nhóm đối tượng đầu tiên cần hướng đến trong nỗ lực thu hẹp khác biệt

văn hóa nơi làm việc trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam mà chúng ta đang thực hiện./.

Tài liệu tham khảo

1. ASEAN - Korea Centre (2016), *2016 ASEAN & Korea in Figures*, ISSN 2092 - 9447, truy cập tại http://www.aseankorea.org/files/ebook/2016_ASEAN_Korea_in_Figures/2016_ASEAN_Korea_in_Figures.html
2. Bộ kế hoạch và đầu tư, Cục đầu tư nước ngoài (2016), *Tổng quan quan hệ hợp tác Việt Nam - Hàn Quốc*, truy cập tại <http://fia.mpi.gov.vn/tinbai/5078/Tong-quan-quan-he-hop-tac-Viet-Nam-Han-Quoc>
3. Phạm Thái Việt (2010), Xung đột văn hóa, Tạp chí Triết học, truy cập tại <http://www.vanhoahoc.vn/nghien-cuu/ly-luan-van-hoa-hoc/cac-binh-dien-cua-van-hoa/1771-pham-thai-viet-xung-dot-van-hoa.html>
4. Phan Huy Lê (2016), *Lịch sử và văn hóa Việt Nam - tiếp cận bộ phận*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.

ĐỊNH KIẾN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ QUẢN LÝ NGƯỜI HÀN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC TẠI VIỆT NAM

Lê Hiền Anh*

1. Giới thiệu

Định kiến của người lao động Việt Nam về quản lý người Hàn Quốc như một hiện tượng phản ánh rõ nét nhất hiện thực tương đồng và khác biệt về bản sắc văn hóa giữa người Việt và người Hàn. Đồng thời, định kiến này còn đóng vai trò quan trọng trong đời sống lao động thường nhật của người lao động Việt Nam khi làm việc trong các doanh nghiệp Hàn Quốc.

Lý giải hiện tượng định kiến này, các nhà tương đối luận văn hóa cho rằng nó là hệ quả của cách nhìn nhận khác nhau của mỗi một nền văn hóa (Boas, 1911; Benedict, 1934; Mead 1930). Trong khi đó, các nhà nghiên cứu thuộc trường phái mâu thuẫn cho rằng đó là những mâu thuẫn trong chính hệ tư tưởng văn hóa của xã hội (Rafael, 1988; Bakhtin 1981); hay do sự tương tác giữa hệ tư tưởng với hệ thống kinh tế-chính trị dẫn đến sự độc tôn của một nền văn hóa và tư tưởng của tầng lớp thống trị (có ưu thế) về kinh tế chính trị (Mey, 1985; Woolard 1985); hoặc do mức độ đối kháng văn hóa, xã hội và chính trị giữa các chủ thể tham gia tương tác thuộc các tầng lớp hay vị thế cao thấp khác nhau (Martin, 1987; Scoot 1990); hoặc bởi mâu thuẫn trong chính hệ thống

kinh tế vĩ mô và thể chế quản lý (Tran 2007; Kerkvliet, 2011; Chae 2013). Tóm lại, các cách giải thích trên tập trung cho thấy trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế hiện tượng định kiến là không thể tránh khỏi trong môi trường có sự tiếp xúc của hai nền văn hóa; kéo theo những mâu thuẫn về mặt văn hóa- hệ tư tưởng - chính trị và xã hội.

Trước hiện tượng định kiến của người lao động Việt Nam về quản lý người Hàn trong các công ty Hàn Quốc tại Việt Nam, chúng tôi kết hợp cả hai quan điểm: lý giải về trạng thái tâm lý định hình cách nhìn nhận đúng, sai về hành vi của trường phái văn hóa tương đối luận và tính mâu thuẫn giữa văn hóa, chính trị và kinh tế của trường phái mâu thuẫn nhằm trả lời cho hai câu hỏi sau. Thứ nhất: *tại sao người lao động Việt Nam dù có trình độ học vấn cao hay thấp đều nảy sinh định kiến đối với những quản lý người Hàn quá trình làm việc trong doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam?* Thứ hai: *những định kiến này đóng vai trò thế nào trong đời sống lao động thường nhật của người lao động Việt Nam khi làm việc trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam?* Tại sao những định kiến này không được phản hồi trực tiếp đến quản lý người Hàn trong công ty hay trong bối cảnh tương tác công

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

cộng (*public transcript*), mà chỉ xuất hiện trong bối cảnh tương tác sau hậu trường như một kịch bản được che giấu (*hidden transcript*).

Trọng tâm của bài viết cho thấy rằng, những quy chuẩn (*normative*), nhận thức (*cognitive*) và hệ tư tưởng (*ideology*) có tính tương đối tồn tại ở mỗi nền văn hóa. Khi các dòng chảy văn hóa được đặt trong bối cảnh của một doanh nghiệp xuyên quốc gia như Hàn Quốc, văn hóa Việt được tiếp xúc với “cái bên ngoài”; sự khác biệt về văn hóa cộng hưởng với “cái tôi” (*the-self*) của năng lực chủ thể (*agency*), bản sắc Việt được bộc lộ. Chúng tôi cho rằng những định kiến được sản sinh trong quá trình tương tác đằng sau hậu trường trong các kịch bản che giấu (*hidden transcript*) của những lao động Việt Nam không phải là biểu hiện của tính nói xấu người khác mà nó là sự “kháng cự” văn hóa do trong bối cảnh tương tác công cộng (*public transcript*) họ bị ức chế về trạng thái tâm lý vì phải chịu ảnh hưởng của một nền văn hóa “xa lạ”.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết này là một phần kết quả nghiên cứu bằng lối tiếp cận định tính tại 11 doanh nghiệp 100% vốn Hàn Quốc trong hai lĩnh vực sản xuất và văn phòng đại diện tại Thành phố Hồ Chí Minh, Biên Hòa (Đồng Nai) và Bình Dương. Có một số lý do để chúng tôi lựa chọn hai lĩnh vực hoạt động này trong số các loại hình doanh nghiệp Hàn Quốc đầu tư ở Việt Nam. Thứ nhất, do dễ phù hợp với điều kiện tuyển dụng đặc thù, người lao động (nhân viên) ở loại hình văn phòng đại diện thường có trình độ học vấn cao hơn so với ở loại hình sản xuất nhưng như vậy có tồn tại những định kiến của người lao động

Việt Nam đối với sự khác biệt văn hóa giữa hai đất nước. Thứ hai, định kiến của những lao động người Việt ở hai loại hình doanh nghiệp có được biểu hiện khác nhau trong hai bối cảnh tương tác công cộng và tương tác sau hậu trường.

Những phân tích và kết luận trong bài viết là dữ kiện mà chúng tôi thu thập được từ 38 cuộc phỏng vấn trong gần hai năm từ 2015 đến 2016, cũng như từ rất nhiều cuộc trò chuyện trong hơn 15 năm mà tác giả làm việc trong môi trường doanh nghiệp Hàn Quốc đã thực hiện. Các thông tin viên bao gồm: quản lý, nhân viên và công nhân người Việt.

3. Những định kiến của người lao động Việt Nam về quản lý người Hàn

3.1. Khái niệm định kiến

Định kiến là một thuật ngữ có nhiều cách giải thích. Nó có thể là những ác cảm dựa trên sự khái quát sai lầm và cứng nhắc, có thể được cảm nhận hoặc bộc lộ nhắm vào cả nhóm hay vào một thành viên nào đó trong nhóm (Gordon, 1954); hoặc bằng cách thổi phồng sự khác biệt định kiến gạt bỏ một số chuẩn mực xã hội như tính hợp lý, lòng vị tha hay công bằng, nó đã vi phạm những chuẩn mực xã hội (Bauman, 1990); hay phản ánh sự phân biệt giữa “văn hóa của tôi” và “chúng ta”, cổ xúy cho sự phân biệt giữa nhóm trong và nhóm ngoài, những đặc tính của nhóm này có xuất phát điểm từ những đặc tính đối lập của nhóm kia (Sherif & Caronlyn, 1956). Bên cạnh đó, trong các nghiên cứu về mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, định kiến được dán nhãn là cuộc xung đột công nghiệp phi thức (Hill, 1981) hay mâu thuẫn về văn hóa (Hofstede, 2007; Lather, 2010; Ahn,

2013). Định kiến đặc trưng bởi những thái độ liên quan đến trạng thái cảm xúc hay hành vi tư tưởng trên cơ sở những giả định hoàn toàn *tự nhiên*, dù là tự giác hay không tự giác của chủ thể hay nhóm chủ thể này gán cho chủ thể hay nhóm chủ thể khác. Điều này khiến định kiến không thể được lý giải từ góc độ nghệ thuật quản trị hay từ góc độ nhà quản lý một khi tách rời định kiến khỏi ý nghĩa mà mỗi chủ thể/nhóm chủ thể được gán trong những bối cảnh tương tác.

Như vậy, định kiến bao gồm những đặc tính sau: 1) là khuôn mẫu niềm tin dựa trên tình cảm và thái độ của một người hay nhóm người gán cho một cá nhân hay nhóm người khác; được tạo ra hơn là được học hỏi dựa trên cơ sở hoàn toàn tự nhiên và không thể kiểm chứng thực tế; 2) những khuôn mẫu nhận thức này phân biệt giữa “ta” và “họ”; 3) định hình những thái độ và qui tắc hành xử trong nhóm và ngoài nhóm.

Tuy nhiên, khi tìm hiểu về định kiến của người lao động Việt về quản lý người Hàn trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam, chúng tôi nhận thấy hiện tượng định kiến này không hẳn hoàn toàn là một giả định tự nhiên của nhận thức và không có cơ sở. Chúng tôi cho rằng do tính tương đối của các nền văn hóa luôn thiếu vắng những tiêu chuẩn phổ quát để nhận định về văn hóa của “người khác”. Nhóm người thuộc nền văn hóa này thường dựa vào những quy chuẩn và đạo đức của văn hóa mình, cộng hưởng với năng lực chủ thể của mỗi cá nhân trong quá trình tương tác với chủ thể và nền văn hóa khác mà hình thành nên những định kiến. Mặt khác, những định kiến này như một nhu cầu tâm lý của người lao

động Việt khi làm việc trong môi trường công nghiệp nhiều áp lực về cường độ và tốc độ lao động.

3.2. Những định kiến của người lao động Việt Nam về quản lý người Hàn

Do đặc thù về vai trò, vị trí của người Việt Nam trong các doanh nghiệp Hàn Quốc: công nhân, nhân viên văn phòng hay trợ lý, quản lý mà định kiến của ba nhóm chủ thể lao động này đối với quản lý người Hàn sẽ có hình thức và sự biểu hiện đa dạng và phức tạp. Màng lọc tâm lý của chủ thể cộng hưởng với những đặc trưng của bản sắc văn hóa Việt khi được đặt cạnh bản sắc văn hóa Hàn đã tạo nên những sự tương đồng và dị biệt trong cách biểu hiện định kiến của các nhóm lao động người Việt đối với những quản lý người Hàn. Nhưng nhìn chung, những định kiến này tồn tại dưới ba dạng thức: định kiến dựa trên nhận thức, định kiến dựa trên duy lý (thực dụng), và định kiến dựa trên chuẩn mực (chuẩn tắc).

Những định kiến dựa trên nhận thức là các quan niệm, cảm nhận, tư duy có liên quan đến sự va chạm trong công việc (từ trải qua, hay được nghe kể) của người lao động Việt với những quản lý người Hàn trong quá trình làm việc trong doanh nghiệp. Đặc biệt là cảm nhận về cách đối xử của người quản lý Hàn Quốc. Định kiến dựa trên nhận thức xuất phát tiềm ẩn từ những chuẩn mực về giá trị và đạo đức tạo nên niềm tin, định hình và dẫn dắt hành động, cũng như nhận thức của những lao động người Việt Nam. Định kiến đặc trưng nhất cho góc độ này, ít có sự khác biệt trong cả ba nhóm khảo sát, là “*quản lý Hàn Quốc là những người nóng tính, thô lỗ. Họ không thích người Việt nên luôn cư xử không đúng, dữ dằn với mọi người*”

và không am hiểu về văn hóa Việt Nam”. Định kiến thường do áp lực phải đạt được mục tiêu và kế hoạch trong công việc mà người lao động Việt phải đối mặt.

“Như các bạn đã biết, người Việt thường nói không nên vội vàng. Nếu không, người đó sẽ có số phận không may mắn. Nhưng kể từ khi làm việc với Hàn Quốc, tôi phải làm mọi việc một cách vội vàng.” - nhân viên văn phòng doanh nghiệp Hàn Quốc tại Biên Hòa.

“Khi quản lý của tôi kêu tôi làm một cái gì đó, tôi phải hoàn toàn làm theo hướng dẫn của anh mặc dù đôi khi tôi nghĩ là không hợp lý. Ví dụ, tôi thường phải làm một số thủ tục, tài liệu với các cơ quan nhà nước. Khi tôi báo cáo rằng tôi không thể hoàn thành nhiệm vụ, anh ta cứ hỏi tôi lý do mà tôi không thể làm được với một loạt câu hỏi tại sao ở Việt Nam như thế này, như thế kia. Tôi không biết làm thế nào để giải thích vì đôi khi không có “quy tắc” trong việc làm những thủ tục như vậy.” - nhân viên văn phòng doanh nghiệp Hàn Quốc tại Hồ Chí Minh.

“Em thấy họ lúc nào cũng quát tháo. Em nghĩ họ là những người nóng tính, lần tới xưởng là họ cũng la mắng rất to.” - công nhân doanh nghiệp Hàn Quốc tại Bình Dương.

Những định kiến về mặt duy lý là những định kiến có đặc điểm hoàn cảnh cụ thể của từ chủ thể và nhóm chủ thể, những mục tiêu hướng đến và tương quan trong nhận thức về lợi ích và cơ hội của những lao động người Việt khi làm việc trong các doanh nghiệp Hàn Quốc. Hầu như chỉ có nhóm lao động là quản lý người Việt trong các doanh nghiệp Hàn Quốc mới có những định kiến theo góc độ này và thường là những định kiến liên

quan đến vị thế, quyền lực và lợi ích không cân bằng giữa hai nhóm quản lý Việt- Hàn trong cùng doanh nghiệp. Định kiến điển hình cho góc độ này là *“những quản lý người Hàn rất chuyên quyền và độc đoán”*.

“Mặc dù chúng tôi giữ những vị trí cao trong công ty nhưng những quyết định sau cùng, ý tôi là những quyết định quan trọng, đều do người Hàn quyết định, thậm chí cấp của họ có khi thấp hơn chúng tôi. Người Hàn họ không tin tưởng vào những “người ngoài” như chúng tôi.” - quản lý người Việt doanh nghiệp Hàn Quốc tại Hồ Chí Minh.

“Trong công ty Hàn Quốc, người Hàn luôn là những người có vị trí cao nhất.” - nhân viên doanh nghiệp Hàn Quốc tại Biên Hòa.

Những định kiến về mặt chuẩn mực có cơ sở xuất phát từ những quy định của doanh nghiệp, các quy tắc đạo đức, phong tục, tập quán và thói quen. Góc độ định kiến này về các quản lý người Hàn có sự đồng nhất giữa các nhóm chủ thể. Định kiến điển hình là *“những quản lý người Hàn thích sự khắt khe, nhanh chóng, quá nguyên tắc”*. Xét trên bối cảnh những hệ giá trị cốt lõi tạo nên bản sắc văn hóa Việt Nam tương quan với bản sắc văn hóa Hàn Quốc, chúng ta thấy có những tương đồng và dị biệt, mặc dù cùng chịu ảnh hưởng sâu đậm của những hệ giá trị Nho giáo. Đặc trưng ứng xử xã hội của văn hóa Hàn nổi bật là tính tôn ty và tác phong gia trưởng, tập quyền và nhiều khi là độc đoán. (Trần Thị Thu Lương, 2016:405). Trong khi đó, người Việt ưa sự thông dong, nhân nhã, làm việc có chừng mực hơn sự tất bật, vội vã của lối làm việc cần cù, khắt khe (Trần Ngọc Thêm, 2004:58; Hà Thanh

Vân, 2013:300). Họ trọng danh và yêu thích quyền lực không muốn bị quản thúc và sai khiến, hành vi bị quản lý: đánh đập, la hét và chửi mắng là sự sỉ nhục, mất danh dự hơn là những “giáo huấn” tận tâm để đạt được kết quả hiệu quả nhất, có lợi nhất cho doanh nghiệp. Những giá trị, chuẩn mực được ưu tiên và kỳ vọng như trên trong văn hóa của người lao động Việt Nam ít khi được tìm thấy trong văn hóa của những quản lý người Hàn.

“*Nhanh lên và nhanh lên đó là tính cách của người Hàn mà*” - quản lý người Việt doanh nghiệp Hàn Quốc tại Đồng Nai.

“*“Phải kịp kế hoạch. Anh biết làm việc không?”, họ quát vào mặt tôi*” - nhân viên doanh nghiệp Hàn Quốc tại Hồ Chí Minh.

Khi hai nền văn hóa đặt cạnh nhau, người lao động người Việt Nam dựa trên những giá trị, chuẩn mực và đạo đức về văn hóa và ứng xử của văn hóa Việt Nam mà phiên mã và dịch mã văn hóa của những quản lý người Hàn. Điều này, khiến định kiến trong doanh nghiệp Hàn Quốc nói riêng và trong những doanh nghiệp có nhiều nhóm người thuộc nhiều nền văn hóa nói chung là tất yếu. Tuy nhiên, những định kiến kiểu này thường ở mức độ thấp, chưa dẫn đến những xung đột đối đầu và thù hằn về mặt văn hóa giữa các bên tương tác nhưng ít nhiều cũng đóng những vai trò nhất định trong đời sống lao động thường nhật của người lao động người Việt Nam.

4. Vai trò của những định kiến trong đời sống thường nhật đối với lao động người Việt

Trong đời sống lao động thường nhật của môi trường làm việc đa văn hóa và áp

lực công việc lớn trong những doanh nghiệp Hàn quốc, định kiến đóng vai trò không nhỏ để người lao động giải tỏa áp lực tâm lý, áp lực cuộc sống trong môi trường xã hội công nghiệp (*industrial society*) trong bối cảnh tương tác của kịch bản che giấu (*hidden transcript*). Định kiến phần nào phản ánh một đòi hỏi tâm lý trong cuộc chiến mưu sinh thường nhật.

Trong bối cảnh tương tác công cộng (*public transcript*), bối cảnh được cho là xa lạ, cần sự cẩn trọng và đề phòng, người lao động Việt Nam cần phải chấp nhận tất cả những cách hành xử và quan điểm của quản lý người Hàn, và cần phải diễn thật sự “đồng thuận” (James Scoot, 1990). Như vậy những lao động người Việt Nam chịu áp lực từ bên trong lẫn bên ngoài. Những áp lực bên ngoài họ phải chịu từ sự tương quan quyền lực của vị thế trong doanh nghiệp giữa lao động người Việt và quản lý người Hàn dẫn đến áp lực về sự phục tùng. Mặt khác những áp lực từ bên trong của nền văn hóa nông nghiệp không đặt nặng cường độ làm việc; làm quen với xã hội công nghiệp mới chỉ trong thời gian ngắn; văn hóa nhường nhịn, hay chịu đựng “*chín bỏ làm mười, một sự nhịn chín sự lành, dĩ hòa vi quý*” làm họ hay kìm chế bày tỏ những bức xúc một cách thường xuyên và trực diện nhất là đối với người lạ hay người có quyền lực (Phan Thị Thu Hiền, 2016). Nhịn không nổi mới phản kháng hay áp lực thay đổi hình ảnh “người Việt xấu xí” trong con mắt bạn bè quốc tế buộc họ phải nỗ lực nhiều hơn trong việc duy trì một hình ảnh đẹp với những quản lý người Hàn.

Chính áp lực phải “diễn” trong bối cảnh được cho là “xa lạ” làm cho người lao động mệt mỏi nhưng vẫn phải chịu

đựng và “diễn” cho tốt. Họ không chỉ “diễn” cho người Hàn mà còn “diễn” cho những đồng nghiệp người Việt khác. Chỉ trong bối cảnh tương tác của kịch bản che giấu (*hidden transcrip*), bối cảnh được cho là thân thuộc nơi họ cảm thấy ít có sự nguy hiểm, họ mới được bộc lộ những xúc cảm thật; được nói điều mình nghĩ, được bày tỏ quan điểm mà hầu như không phải chịu một áp lực nào như trong bối cảnh tương tác công cộng. Họ được bộc lộ những quan điểm khác biệt thậm chí đối kháng về cách hành xử của những quản lý người Hàn và với cuộc sống lao động công nghiệp.

Như vậy, định kiến của lao động Việt về quản lý người Hàn như là những phong trào xã hội bên ngoài công ty, thể hiện sự tham gia không chính thức vào việc hoàn thiện quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Đây là kênh thông tin trái chiều để thu nhận phản ứng, tâm tư, tình cảm và cả những bất ổn đang xảy ra trong công ty giữa người lao động và người quản lý lao động; gián tiếp truyền tải những mong muốn, những kiến nghị trong việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Những định kiến - một hình thức thể hiện sự xung đột công nghiệp phi chính thức tồn tại trong các doanh nghiệp Hàn Quốc ở Việt Nam, xét đến cùng, cũng như những xung đột khác trong xã hội, nhằm góp phần cố kết và củng cố trật tự trong doanh nghiệp.

5. Kết luận

Những định kiến mang tính chất kép (lưỡng diện). Nghĩa là nó vừa phản ánh tính tương đối về văn hóa, vừa phản ánh sự kháng cự văn hóa trong đời sống lao động thường nhật của những lao động người Việt trong các doanh nghiệp Hàn

Quốc tại Việt Nam. Một mặt, do những thiếu hụt các giá trị phổ quát ở mỗi nền văn hóa khi “đọc, hiểu và dịch” những nền tảng văn hóa khác, các nền văn hóa đều lấy nền tảng của văn hóa mình làm “chuẩn” nên những giá trị, chuẩn mực và hành xử được xem là bình thường trong nền văn hóa này lại không bình thường trong nền văn hóa khác (Boas, 1911; Benedict, 1934). Bên cạnh đó, tùy vào năng lực nhận thức của mỗi chủ thể mà sự thương lượng về mặt văn hóa tạo ra những giá trị, chuẩn mực và đạo đức khác nhau ở những chủ thể hay nhóm chủ thể. Mặt khác, khi cán cân quyền lực đã chi phối đến việc bộc lộ bản sắc văn hóa của lao động người Việt trong bối cảnh tương tác công cộng thì trong bối cảnh tương tác sau hậu trường, nó là nơi để giải tỏa những ức chế, hay áp lực trong công việc cũng như những sức ép phải chịu về mặt khác biệt văn hóa của người lao động Việt Nam. Điều này đồng nghĩa với việc, hiện tượng định kiến của những người lao động Việt Nam đối với những quản lý người Hàn được xem như một sự kháng cự thường nhật, phát sinh nhằm giải tỏa những áp lực công việc thường nhật và những áp lực trong việc bộc lộ “cái tôi” văn hóa của họ. Điều này làm cho người lao động người Việt Nam không hay không thể hiểu và chấp nhận cách hành xử cũng như những giá trị, chuẩn mực trong văn hóa Hàn, và đã góp phần định hình cách họ nhìn nhận về những quản lý người Hàn.

Nếu một người có cách suy nghĩ khác mình, và hành vi khác biệt, điều đó không có nghĩa là họ sai. Do đó người lao động Việt Nam cần linh hoạt trong suy nghĩ. Có quy định chúng ta nên giữ và làm theo nhưng chúng ta nên biết làm thế nào

để mở rộng biên độ thích nghi, và thay đổi giới hạn văn hóa của mình để tăng năng suất và hiệu quả lao động nhằm đáp ứng đòi hỏi của một xã hội Việt Nam đang chuyển mình trở thành một nước công nghiệp theo hướng bền vững và hiện đại. Không phải ngẫu nhiên mà Hàn Quốc có được những thành quả đáng tự hào trong một thời gian rất ngắn. Làm việc trong các doanh nghiệp của Hàn Quốc cung cấp cho lao động Việt Nam một cơ hội để học hỏi cách làm việc của người Hàn Quốc để từ đó biến Việt Nam có thể trở thành một "con rồng" ở châu Á.

Mặt khác, để xây dựng văn hóa doanh nghiệp, ngoài vấn đề tái cấu trúc và chính trị hóa trong nội bộ doanh nghiệp, phát huy sức mạnh của nhóm trung gian (nhóm quản lý người Việt) (Chae, 2013) là chưa đủ. Thiết nghĩ cần có sự nỗ lực từ hai phía, cả nhà quản lý Hàn Quốc và người lao động Việt Nam.

- Cần phải có những hiểu biết về văn hóa của nhau. Bởi “*nếu những quy tắc chính thức cùng hợp lực đi ngược lại bản sắc và những lợi ích được nhận thấy của một nhóm người có quan hệ chặt chẽ, thì có nhiều khả năng sẽ xảy ra những chuẩn chống đối để đi ngược lại với những quy tắc chính thức đó*” (Nee & Swedberg 2005:55).

- Cần tiếp nhận và cân bằng các “giọng nói” của các bên liên quan trong doanh nghiệp.

- Cân bằng đến mức tối đa những khác biệt trên cả ba góc độ: thực dụng, chuẩn mực, nhận thức của các bên liên quan thông qua các tổ chức giao lưu văn hóa, các hoạt động của công ty như ngày hội gia đình, hyeosik (các buổi tiệc sau giờ làm việc), các hoạt động ngoài trời,

các buổi hội thảo về văn hóa cho cả Hàn Quốc và Việt để biết rõ kỳ vọng của nhau. Những hoạt động này ít nhiều cũng tạo nên sự hòa hợp và cân bằng văn hóa giữa các chủ thể trong doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

1. Ahn, K. Hwan (2013), “Phương án giải quyết vấn đề phát sinh từ sự khác biệt văn hóa”, *Sự tương đồng và khác biệt của văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam và tác động của nó tới hợp tác Việt-Hàn*, Nxb Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hồ Chí Minh.
2. Bakhtine, Maikhail (1981), “Discourse in the Novel”, *The Dialogic Imagination*, translated from the Russian by C. Emerson and M. Holquist. Austin: University of Texas Press.
3. Bauman, Zygmunt (1990), *Thinking sociologically*, Basil Blackwell Ltd, Oxford.
4. Benedict, Ruth (1934), *Patterns of Culture*, Boston: Houghton Mifflin.
5. Boas, Franz (1938[1911]), *The Mind of Primitive Man (revised edition)*, New York: Dover Publications.
6. Bùi Thế Cường và cộng sự (dịch-2010), *Từ điển xã hội học oxford*, Nxb Đại học Quốc Gia Hà Nội.
7. Chae, Suhong (2013), “Kinh Tế Chính Trị về Đình Công: nghiên cứu trường hợp bốn doanh nghiệp may mặc Hàn Quốc ở tỉnh Bình Dương”, *Khoa học xã hội*, Số 2(174), pp.33-51.
8. Gordon, W.Allport (1954), *The Nature of Prejudice*, Cambridge Mass: Addison-Wesley Publishing Company.
9. Hà Thanh Vân (2013), “Một số điểm nhìn văn hóa-xã hội từ một cuộc khảo sát công nhân làm việc tại một số doanh nghiệp Hàn Quốc”, *Sự tương đồng và khác biệt của văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam và tác động của nó tới hợp tác Việt-Hàn*, Nxb Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hồ Chí Minh.

10. Hill, Stephen (1981), *Competition and Conflict at Work*, Cambridge, Mass., Massachusetts Institute of Technology Press.
11. Hofstede, G. (2007), *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, New York: McGraw Hill.
12. Kerkvliet, B. (2011), *Workers' protests in Contemporary Vietnam*, in Anita Chan (ed.), *Labour In Vietnam*, Institute of Southeast Asian Studies (ISEAS), Singapore, pp. 160-211
13. Kim Young Joe & Lê Viết Phương Thảo (2013), “Chế độ quản lý nhân lực trong các công ty có vốn nước ngoài và ảnh hưởng của các chế độ này với sự gắn kết nhân viên Việt Nam đối với doanh nghiệp: nghiên cứu so sánh giữa các công ty Hàn quốc với các công ty nước ngoài khác tại Việt Nam”, *Văn hóa và du lịch*, Số 9(63).
14. Lather, A.S. (2010), *Cross cultural conflict resolution styles: An extensive literature review*, *Asian Journal of Management Research*, 4(2); pp 130-146.
15. Martin, Emily (1987), *The Woman in the Body*. Boston: Beacon.
16. Mead, Margaret (1930), *Growing Up in New Guinea*. New York: William Morrow and Company.
17. Mey, Jacob (1985), *Whose Language?* Amsterdam and Philadelphia: JonhBenjamins.
18. Nee, V & Swedberg, R (2005), *The Economic Sociology of Capitalism*, Princeton University Press.
19. Phan Thị Thu Hiền (2015), “Chủ nghĩa cộng đồng trong văn hóa doanh nghiệp Việt Nam và Hàn Quốc”, *Building Asean Community and its implications for Korea- Asean relations*, Chiangmai University, Thailand.
20. Rafael, Vicente (1988), *Contracting Colonialism*. Ithaca: Cornell University Press.
21. Scott, James (1990); *Domination and the Arts of Resistance: hidden transcripts*; Yale University Press New Havev and London.
22. Sherif, Muzafer & Sherif, Carolyn W.(1956), *An Outline of Social Phychology*. Oxford: Harper & Bros.
23. Trần Ngọc Thêm (2004), “Vai trò của tính cách dân tộc trong tiến trình phát triển ở Hàn Quốc: so sánh với Việt Nam”, *Nghiên cứu con người*, số 6, pp 53-60.
24. Trần Thị Thu Lương (2016), *Đặc Trưng Văn Hóa Việt Nam-Hàn Quốc: tương đồng và khác biệt*, Nxb Chính Trị Quốc Gia
25. Tran, Angie (2007), *The Third Sleeve: Emerging Labor Newspapers and the Response of the Labor Unions and the State to Workers' Resistance in Vietnam*, *Labor Studies Journal* 32(3), pp 257-279.
26. Woolard, Katharyn (1985), “*Language Variation and Culture Hegemony*”, *American Ethnologist* XII:438-448

SỰ TƯƠNG ĐỒNG VÀ KHÁC BIỆT TRONG ĐẶC TRƯNG ỨNG XỬ XÃ HỘI CỦA VĂN HÓA HÀN QUỐC VÀ VIỆT NAM

*Trần Thị Thu Lương**

Năm 2017 đánh dấu mốc 25 năm phát triển quan hệ hợp tác Hàn Quốc - Việt Nam. Suốt trong 25 năm qua, mối quan hệ hợp tác này diễn ra trong dòng chảy mạnh mẽ của xu hướng toàn cầu hóa và đặt trên những lợi ích căn bản, lâu dài của hai quốc gia. Đặc điểm nổi bật của quan hệ Hàn-Việt là phát triển rất nhanh chóng, toàn diện về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội với nhiều số liệu minh chứng ấn tượng và đạt được những kết quả rất đáng trân trọng. Chỉ mới sau hơn hai thập niên mà mỗi quốc gia đã có hơn 100.000 cư dân của mình sinh sống, làm việc, kinh doanh, học tập và thậm chí là đã kết hôn với nhau. Mỗi năm có hơn nửa triệu người từ hai quốc gia qua lại đầu tư, thăm viếng, du lịch v.v...

Rõ ràng là, thực tiễn phát triển của quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc trong thời gian qua không chỉ là kết quả hợp tác của những bản hợp đồng, dự án mà còn là kết quả giao lưu tương tác đặc biệt giữa hai nền văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam. Sự phát triển ngoạn mục và nhanh chóng của quan hệ Hàn - Việt như đã thấy, không phải là kết quả ngẫu nhiên mà nó đã được tích lũy một cách tự nhiên từ những tương đồng về đặc trưng văn hóa, tương đồng về hệ giá trị và các điều kiện phát triển của hai quốc gia trong chiều dài lịch sử.

Bài viết này giới hạn trong nội dung tìm hiểu về sự tương đồng và khác biệt trong đặc trưng ứng xử xã hội của Hàn Quốc và Việt Nam, xem đó như là một trong những cơ sở văn hóa quan trọng để hướng dẫn ứng xử giảm mâu thuẫn tăng hòa hợp trong giao lưu, hợp tác Việt - Hàn.

1. Sự tương đồng về tính trọng tình trong ứng xử xã hội của văn hóa Hàn Quốc và văn hóa Việt Nam

Xã hội truyền thống của Hàn Quốc và Việt Nam đều là các xã hội nông nghiệp trồng lúa. Nông nghiệp với hệ sinh dưỡng (trồng trọt và chăn nuôi) luôn gắn với triết lý sống nhân bản, hiền hòa vì vậy từ trong bản chất, nền văn hóa truyền thống của xã hội nông nghiệp Hàn Quốc và Việt Nam đều thấm đậm chất nhân văn trọng tình.

Quan hệ huyết thống là quan hệ tự nhiên của con người để sinh tồn và gia đình là đơn vị đầu tiên, là hạt nhân của quan hệ huyết thống. Vì vậy trọng tình với văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam trước hết là trọng gia đình. Tình cảm máu thịt nhất, thấm thiết và thiêng liêng nhất là tình cảm của các mối quan hệ gia đình; tình vợ chồng, tình mẫu tử, phụ tử, tình anh/chị em ruột thịt, tình ông bà với con cháu v.v... Tất cả các tình cảm đó đều được người Hàn và người Việt chú trọng, các chuẩn mực ứng xử trong gia đình đều được xếp hàng đầu trong hệ giá trị đạo đức của hai bên. Trong cả hai nền văn hóa, quan niệm phổ biến

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh*

nhất vẫn là: có gia đình = hạnh phúc, độc thân = bất hạnh. Tục ngữ Hàn Quốc có câu *짚신도 짝이 있다* (dép rơm còn có đôi). Tục ngữ Việt Nam cũng so sánh “vợ chồng như dưa có đôi” và đều cho rằng việc xây dựng gia đình lấy vợ lấy chồng là một việc tất yếu của đời người, những người không thực hiện hoặc không thực hiện được điều đó đều bị xem là bất hạnh và bị đánh giá thấp.

Nhà xã hội học nổi tiếng người Trung Quốc Phí Hiều Thông đã đưa ra khái niệm xã hội thực nhân (xã hội được hình thành bởi những người có sự quen biết lẫn nhau). Ông cho rằng đại bộ phận nông dân Trung Quốc sống cả đời ở một ngôi làng, quan hệ xã hội của họ là cấu trúc mở theo thứ tự bắt đầu từ gia đình, đến họ hàng, bạn bè, người quen giống như những vòng tròn sóng khi chúng ta ném một viên đá xuống ao. Quan hệ càng gần về phía trung tâm thì càng thân thiết và độ tin cậy càng cao⁵.

Chúng ta cũng có thể xem đó như một mô hình về quan hệ xã hội của cư dân nông nghiệp sống trong cộng đồng làng xã châu Á truyền thống trong đó có Hàn Quốc và Việt Nam. Trong các xã hội làng xã nông nghiệp này, khái niệm con người trong bản chất xã hội của mình không phải được nhìn nhận độc lập (theo kiểu chủ nghĩa cá nhân của văn hóa phương Tây) mà được nhìn nhận trong mối quan hệ gia đình, cộng đồng, quốc gia trong đó trước hết là quan hệ gia đình và bắt đầu bằng quan hệ gia đình, sau đó mở rộng ra với dòng tộc, tông họ, với cộng đồng làng xã và với cả đất nước, tổ quốc.

Tính trọng tình này có cơ sở sâu sắc từ bản chất của xã hội nông nghiệp với môi trường lao động trồng trọt, sinh dưỡng, có kinh nghiệm hiểu biết thiên nhiên (để sản xuất nông nghiệp) và có truyền thống hòa mình vào thiên nhiên để tồn tại.

Sản xuất nông nghiệp lúa nước tiểu nông với kết cấu xã hội của các quốc gia theo phương thức sản xuất châu Á cần sự cố kết, hợp tác của cộng đồng làng xã để làm thủy lợi, để vượt qua những tai họa của thiên nhiên thường trực như hạn hán, lụt lội, dịch bệnh v.v... Ngoài ra Hàn Quốc và Việt Nam đều là các nước nhược tiểu nằm cạnh các nước lớn luôn có tham vọng thôn tính xâm lược, do vậy việc cố kết cộng đồng để chống họa ngoại xâm thường trực đe dọa cũng là một nhân tố quan trọng để gia tăng các kết nối tình cảm trong cộng đồng như đoàn kết thành một thể thống nhất, loại bỏ sự chia cắt đất nước.

Tính trọng tình tất nhiên có cơ sở sâu sắc từ bản chất bảo lưu huyết tộc của xã hội truyền thống Hàn Quốc và Việt Nam. Ngoài tình ruột thịt theo huyết thống tự nhiên, Hàn Quốc và Việt Nam cũng như các quốc gia có văn hóa bảo lưu tính huyết tộc đều có hiện tượng huyết tộc giả để biến quan hệ xã hội thành quan hệ ruột thịt trong gia đình như: cha/mẹ nuôi, con nuôi, anh/chị, em nuôi, cháu nuôi v.v... Hai gia đình có quan hệ hôn nhân trở thành “thông gia” và thường coi nhau “là người cùng một nhà”. Đó cũng là cơ sở để các vương triều phong kiến cả hai bên luôn dùng hôn nhân của con cái để tăng mối liên kết, đoàn kết với các thủ lĩnh của quốc gia lân bang hoặc các tộc người ở vùng biên ải.

Từ nền tảng trọng tình của các xã hội bảo lưu tính huyết tộc thì từ thời cổ đại tín

⁵ Dẫn theo Lee Jae Yeoul: *Quan hệ xã hội của người Hàn Quốc* [DHQG Seoul 2008: 230-231].

ngưỡng thờ cúng tổ tiên đã tồn tại và bảo lưu trường tồn trong nền văn hóa của Hàn Quốc và Việt Nam. Do vậy trước khi chịu ảnh hưởng của Nho giáo để cùng nhận các hệ giá trị của đạo đức Nho giáo về quan hệ gia đình, xã hội thì trên cơ sở kết cấu của kinh tế, xã hội bản địa, bản chất của nền văn hóa bản địa của Hàn Quốc và Việt Nam đã chứa đựng tính chất trọng tình; trọng tình cảm gia đình, trọng tình cảm tông tộc, kính trọng thờ cúng tổ tiên, trọng tình cảm cộng đồng làng xã và mở rộng hơn là trọng tình cảm cùng dân tộc, cùng đất nước.

Đó thực sự là những tương đồng sâu sắc về quan hệ xã hội trong văn hóa tổ chức xã hội Hàn Quốc và Việt Nam. Nó có cơ sở từ sự tương đồng về tính chất xã hội (xã hội nông nghiệp tiểu nông trồng lúa nước) về kết cấu xã hội (nhà - làng - nước) và sự bảo lưu tính huyết tộc đậm nét của nền văn hóa bản địa Hàn Quốc và Việt Nam.

2. Sự tương đồng và khác biệt trong ứng xử xã hội giữa Việt Nam và Hàn Quốc thông qua tiếp thu và tiếp biến hệ giá trị Nho giáo Trung Quốc

Học thuyết “nhân” có thể được xem là hạt nhân lý luận của Nho giáo để từ đó định ra các chuẩn mực ứng xử giữa con người với con người (ngũ luân) và các phẩm chất lý tưởng để đạt tới (ngũ thường), trong đó chữ Hiếu, Trung, Nghĩa là những giá trị được chú trọng đề cao.

Chúng ta cũng đã biết rằng Nho giáo có ảnh hưởng sâu sắc ở Hàn Quốc và Việt Nam. Trên thực tế các hệ giá trị trong các quan niệm Nhân, Nghĩa, Trung, Hiếu đều được tiếp nhận sâu sắc và tiếp biến với các giá trị nhân bản của văn hóa bản địa hai quốc gia Hàn Quốc, Việt

Nam để trở thành hệ giá trị đạo đức truyền thống của hai quốc gia. “Khuôn đức” của thế giới quan, nhân sinh quan Nho giáo trong văn hóa nhận thức của văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam đã tạo ra một diện mạo ứng xử xã hội khá tương đồng của cư dân hai quốc gia trong các thiết chế xã hội cơ bản Nhà - Làng - Nước. Do sự tương đồng nổi bật này mà các quốc gia chịu ảnh hưởng của Nho giáo được xem như là các quốc gia “đồng văn” và Hàn Quốc và Việt Nam nằm trong số các quốc gia “đồng văn” này. Các tương đồng trong ứng xử chịu ảnh hưởng Nho giáo trong các thiết chế gia đình, làng xã hay xã hội đã được đề cập nhiều trong nhiều nghiên cứu về văn hóa các quốc gia chịu ảnh hưởng Nho giáo của nhiều học giả Việt Nam, Hàn Quốc và thế giới. Vì vậy chúng tôi sẽ không chú trọng việc lặp lại các so sánh tương đồng này. Tuy nhiên, chúng tôi muốn nhấn mạnh rằng: Các tương đồng về tính nhân bản trong ứng xử gia đình, xã hội của chủ nhân văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam không chỉ có từ khi cùng tiếp nhận Nho giáo mà đã có cơ sở từ các kết cấu kinh tế, văn hóa, xã hội bản địa của hai quốc gia. Sự tương đồng khi tiếp nhận Nho giáo vì vậy sẽ vừa tăng thêm tính tương đồng nhưng đồng thời vừa bộc lộ rõ những khác biệt do việc Nho giáo tiếp biến với các điều kiện và cơ tầng văn hóa bản địa khác nhau của văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam.

Với Việt Nam, xã hội nông nghiệp lúa nước đa dân tộc, đa văn hóa và luôn phải đối mặt với ngoại xâm tàn bạo thì cố kết cộng đồng, trách nhiệm với cộng đồng là điều kiện sinh tử để tồn tại và phát triển. Với văn hóa Việt, trách nhiệm với cộng

đồng là hòn đá thử vàng cho các hệ giá trị tiếp nhận từ bên ngoài. Các hệ giá trị đạo đức của Nho giáo với các quan niệm về chữ Nhân, Nghĩa, Trung, Hiếu đều bị khúc xạ qua hòn đá thử vàng trách nhiệm cộng đồng này. Nó sẽ khiến cho mọi khái niệm giá trị đạo đức Nho giáo vốn thuần nhất bị tách đôi thành đại và tiểu.

Những gì phục vụ cho quyền lợi đất nước, cộng đồng thì được coi là Đại những gì liên quan đến quan hệ cá nhân với cá nhân thì coi là Tiểu. Và trong hệ giá trị của văn hóa Việt thì Đại được coi trọng và nhiều trường hợp vì Đại mà hy sinh Tiểu và sự hy sinh này luôn được đánh giá cao. [Phan Ngọc 1994: 118-119].

Với văn hóa Việt Nam, chữ Nhân cũng được hiểu theo hai nghĩa: Nhân với ý nghĩa “Trung - Thử” (biết lòng ta thế nào thì theo đó mà ứng xử cho người) của Nho giáo là tính nhân bản vốn nằm trong bản chất nhân văn “Thương người như thể thương thân” của văn hóa Việt nên tiếp biến thuận chiều với chữ Nhân của Nho giáo. Nhưng chữ Nhân được xem trọng được ca ngợi trong văn hóa Việt còn là chữ Nhân gắn với ý nghĩa cao cả phụng sự cộng đồng.

“Việc nhân - nghĩa cốt ở yên dân

Quân điều phạt trước lo trừ bạo”
(Nguyễn Trãi, Bình Ngô đại cáo)

Chữ Nhân, nghĩa này là Đại nhân, Đại nghĩa. Mục đích của Đại nhân, Đại nghĩa này không phải để nhắm tới “tề gia, trị quốc, bình thiên hạ” mà là để cứu nước cứu dân trong những điều kiện tồn vong ngặt nghèo của một quốc gia nhỏ bé như Việt Nam lại luôn phải đối mặt với những kẻ thù xâm lược hùng mạnh và tàn bạo trong chiều dài lịch sử. Do đó mà Đại nhân, Đại nghĩa của văn hóa Việt là nhằm:

“Đem đại nghĩa để thắng hung tàn

Lấy chí nhân mà thay cường bạo”
(Nguyễn Trãi, Bình Ngô đại cáo)

Chữ Hiếu cũng được bàn tới nhiều trong văn hóa Việt với Đại hiếu (hiếu với dân với nước) và Tiểu hiếu (hiếu với mẹ cha trong gia đình). Trong điều kiện của Việt Nam rất nhiều khi phải hy sinh Tiểu hiếu để phục vụ cho Đại hiếu. Suốt hàng ngàn năm chịu ảnh hưởng chữ Hiếu của đạo đức Nho giáo thì cũng trong hàng ngàn năm ấy hàng triệu những thanh niên Việt lên đường đi đánh giặc cứu nước bỏ lại cha mẹ ở quê nhà vẫn tin chắc rằng mình đã làm tròn chữ hiếu. Trần Hưng Đạo không nghe lời cha cướp ngai vàng, Nguyễn Trãi không theo cha sang Trung Quốc mà ở lại cùng Lê Lợi khởi nghĩa cứu nước vẫn được coi là những tấm gương Đại hiếu vì nghĩa lớn.

Đại nhân, Đại nghĩa, Đại hiếu trong văn hóa Việt vì vậy lớn hơn chữ TRUNG. Ở đây chữ Trung phụ thuộc vào chữ Nghĩa. Nếu vua bất nghĩa bất nhân, bán nước thì không bao giờ nhận được lòng trung thành của thần dân. Nếu vua yêu nước thương dân thì lòng trung với vua sẽ tự xuất hiện. Chúng ta đã thấy lá cờ thêu sáu chữ vàng “Phá cường địch báo hoàng ân” tung bay kiêu hãnh trên tay của người thiếu niên anh hùng Trần Quốc Toản thời nhà Trần chống quân xâm lược Nguyên - Mông. Bởi vì lúc đó vua trung với nước, báo hoàng ân là trùng với báo ơn nước nên nó vẫn mãi mãi được ngợi ca. Còn khi vua không dám đứng ra cứu nước như thời kỳ nhà Nguyễn thì không chỉ có các sĩ phu chống lệnh “bãi binh” của triều đình để ở lại cùng nhân dân kháng chiến như Trương Định mà toàn thể dân tộc sẽ sẵn sàng chống lại cả triều đình và quân xâm lược:

“Dập diu súng bắn cờ xiêu

Phen này quyết định cả Triều lẫn Tây”

Rõ ràng là do điều kiện cụ thể của lịch sử Việt Nam mà tính cộng đồng, trách nhiệm với cộng đồng đã là hạt nhân để cố kết và bảo tồn quốc gia. Tinh thần “siêu làng” của Việt Nam là tinh thần vượt qua, vượt lên cái cá nhân, cái cộng đồng nhỏ để cố kết trong một cộng đồng lớn để hình thành được quốc gia (dựng nước) từ rất sớm, đồng thời cũng là cốt lõi để cộng đồng Việt Nam trụ lại được trước những thử thách sinh tử trong suốt lịch sử lâu dài. Tuy nhiên cần phải nói rõ rằng sự khúc xạ các hệ giá trị đạo đức Nho giáo ở Việt Nam được chia thành hai loại: Đại - Tiểu và thường người Việt chọn hy sinh Tiểu để thực hiện Đại như đã trình bày không có nghĩa người Việt chỉ trọng Đại mà coi thường Tiểu. Thực ra vấn đề phân đôi như vậy chỉ đặt ra khi cộng đồng lâm nguy, cá nhân phải đấu tranh giữa việc thực hiện trách nhiệm với cộng đồng hay bảo toàn lợi ích của cá nhân mình, gia đình mình thì khi đó người Việt chọn hành động vì Đại nghĩa, Đại hiếu với dân tộc, với cộng đồng mà hy sinh Tiểu hiếu, Tiểu nghĩa của quan hệ cá nhân. Văn hóa Việt tôn vinh sự hy sinh đó vì mục đích cao cả của nó dành cho cộng đồng, còn trong các điều kiện bình thường thì các hệ giá trị Nho giáo trong ngũ luân, ngũ thường vẫn là hệ giá trị đạo đức của văn hóa Việt Nam truyền thống. Những đặc trưng khác biệt trong hệ giá trị ứng xử xã hội của văn hóa Việt chỉ nói lên rằng: dù việc tiếp nhận và chịu ảnh hưởng sâu sắc các hệ giá trị đạo đức Nho giáo đã tạo nên sự tương đồng trong ứng xử xã hội của văn hóa Việt Nam với văn hóa các quốc gia chịu ảnh hưởng Nho giáo khác thì sự biến đổi

để phù hợp với điều kiện và tâm thức Việt Nam cũng vẫn tạo nên những đặc trưng khác biệt rõ nét của văn hóa Việt Nam và làm nên bản sắc của văn hóa Việt Nam.

Cũng như vậy, các đặc điểm khác biệt của xã hội Hàn Quốc truyền thống cũng sẽ in dấu ấn lên văn hóa ứng xử xã hội của người Hàn cho dù nó cũng tiếp nhận “khuôn đúc” của hệ giá trị đạo đức Nho giáo. Đặc điểm nổi bật của văn hóa xã hội Hàn như đã trình bày là tính tôn ty và coi trọng huyết thống. Tục ngữ Hàn có câu “uống nước lã đi nữa cũng phải theo thứ tự” nghĩa là với mọi việc từ nhỏ đến lớn trong xã hội thì quy tắc ứng xử quan trọng nhất là quy tắc tôn ty theo trật tự trên - dưới, lớn - nhỏ mà người Hàn đã phân định. Tôn ty bắt đầu từ gia đình nên với người Hàn chữ Hiếu là chữ quan trọng nhất. Chữ Hiếu được mở rộng từ gia đình, gia tộc đến quốc gia và do vậy chữ Trung ở Hàn Quốc cũng được xây dựng trên nền tảng chữ Hiếu của trật tự tôn ty. Vua ở đây được xếp ở phía trên của bậc thang tôn ty nên Trung với vua bao hàm nghĩa kính, thuận nằm trong khái niệm Hiếu kính thuận của đạo đức Nho giáo theo kiểu Hàn Quốc.

Chữ Nhân vốn đã nằm trong bản chất của văn hóa Hàn bản địa. Tư tưởng Hoàng ích nhân gian (홍익인간) là tư tưởng nhân bản sâu sắc được thể hiện rõ nét trong thần thoại dựng nước (Thần thoại Tangun) nổi tiếng của người Hàn. Lee Jong Seong - Giám đốc Trung tâm nghiên cứu Nho giáo Trường Đại học Chung Nam (Hàn Quốc) đã phân tích: “Hoàng ích nhân gian được tạo nên bởi sự ý thức của cái tôi chủ thể. Chủ thể đó bằng việc hình thành các quan hệ trên - dưới, phải - trái, trong - ngoài để có được tình yêu đó chính là

Hoàng ích nhân gian. Tình yêu của cái tôi trong gia đình nếu hướng lên trên là hiếu thuận (với cha mẹ), thờ cúng tổ tiên; hướng xuống dưới là lòng nhân từ (với con cái) hướng sang bên cạnh trở thành kính yêu - thương mến (với bạn bè). Tình yêu của chủ thể hướng lên với người trên là tôn kính, nếu hướng đến với vạn vật tự nhiên là yêu thiên nhiên, nếu phát triển ở khía cạnh chính trị là yêu dân. Ý niệm hoàng ích nhân gian vốn là ý niệm kiến quốc của người Hàn Quốc, không chỉ là ý niệm giáo dục mà còn bám rễ trong tư tưởng dân bản truyền thống và vẫn đang được tiếp tục kế thừa cho đến hôm nay. [Lee Jong Seong 2009: 155].

Rõ ràng là, cả văn hóa Hàn Quốc và văn hóa Việt Nam từ trong bản chất đã thấm đẫm tính nhân bản và đều tiếp nhận hệ giá trị đạo đức Nho giáo với các khái niệm cơ bản của chữ Nhân, chữ Hiếu, chữ Trung, chữ Nghĩa một cách thuận chiều, sâu sắc. Nhưng chúng đều được biến đổi để phù hợp với các đặc điểm văn hóa xã hội đặc thù của hai quốc gia.

Tóm lại từ những tương đồng của kết cấu kinh tế xã hội nông nghiệp theo mô hình phương thức sản xuất châu Á, sự bảo lưu đậm nét tính huyết tộc và cùng chịu ảnh hưởng sâu sắc thể giới quan Nho giáo, xã hội truyền thống của Hàn Quốc và Việt Nam đã có những đặc trưng tương đồng rõ nét về các tổ chức thiết chế xã hội và ứng xử xã hội. Tuy nhiên các đặc điểm khác biệt của cấu trúc xã hội và bản sắc văn hóa mỗi bên vẫn tạo ra những đặc trưng khác biệt trong văn hóa tổ chức xã hội của Hàn Quốc và Việt Nam.

Rõ ràng là, trong suốt 25 năm qua, song hành với những hợp tác giao lưu kinh tế, văn hóa, xã hội Hàn-Việt là những tiếp xúc, va chạm giữa hai nền văn hóa, trong đó, nếu những đặc trưng tương đồng đã tác động như một chất xúc tác thúc đẩy mạnh mẽ thì những khác biệt và nhất là sự thiếu hiểu biết văn hóa của nhau đã tạo nên những lực cản đáng kể. Sự khác biệt về hệ giá trị từ các đặc trưng văn hóa này luôn kéo theo các khác biệt về văn hóa ứng xử, về phong tục tập quán... và rất dễ gây nên các va chạm văn hóa trong quá trình giao lưu hợp tác. Do vậy rất cần ở đây một sự thấu hiểu văn hóa của nhau, một thái độ khoan dung văn hóa, chủ động xây dựng một sự tương hợp đối thoại văn hóa, tôn trọng cái riêng để hợp tác vì lợi ích chung, giảm va chạm văn hóa, khơi dậy mối đồng cảm tương đồng để tạo nên sự hòa hợp, sự bền vững cho mối quan hệ hợp tác, giao lưu văn hóa xã hội giữa hai quốc gia.

Tài liệu tham khảo

Lee Jae Yeoul (2008): Quan hệ xã hội của người Hàn Quốc. Trong: “Xã hội Hàn Quốc hiện đại”. Seoul: Nxb. ĐHQG Hà Nội.

Lee Jong Seong (2009): Bản chất của tư tưởng truyền thống Hàn Quốc qua thần thoại Tangun. Trong: Kỷ yếu Hội thảo quốc tế “Sự tương đồng và khác biệt giữa Nho giáo Việt Nam và Hàn Quốc”, Hà Nội.

Lê Huy Khánh, Lê Huy Khoa (2003): Tục ngữ, thành ngữ tiếng Hàn. Tp.HCM: NXB Trẻ.

Ngô Đức Thịnh (chủ biên) (2010): Bảo tồn, làm giàu và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống Việt Nam trong đổi mới và hội nhập. Hà Nội: Nxb. Khoa học xã hội.

NHỮNG MÂU THUẪN NẢY SINH VÀ CÁCH THỨC GIẢI QUYẾT MÂU THUẪN NƠI CÔNG SỞ GIỮA NGƯỜI HÀN QUỐC VÀ NGƯỜI VIỆT NAM

*Nguyễn Thị Hồng Xoan**

Tại khu vực miền Đông Nam Bộ, Hàn Quốc là quốc gia đứng ở vị trí số 2 sau Singapore với 2.016 dự án tổng số vốn là 14,96 tỷ USD, chiếm 20,6% tổng số dự án và số 13 về vốn đăng ký (IPC, 2015) ở khu vực. Một trong những lý do khu vực Đông Nam Bộ nổi riêng và Việt Nam nổi chung thu hút các nhà đầu tư Hàn Quốc theo đánh giá của các doanh nghiệp này là chính sách mở, nguồn nhân lực dồi dào, tăng trưởng kinh tế bền vững, và điều đặc biệt quan trọng là có nhiều điểm tương đồng về văn hóa (Kinh tế đô thị, 2015). Về mức độ thích ứng của các doanh nghiệp Hàn Quốc ở Việt Nam nói chung được các chuyên gia và cộng đồng đánh giá cao vì họ là những nhà đầu tư làm ăn nghiêm túc có hiệu quả (VnEconomy, 2016).

Mặc dù có những tương đồng về văn hóa, Việt Nam và Hàn Quốc vẫn có những sự khác biệt về ứng xử tại nơi làm việc và trong ứng xử hàng ngày. Với 1.252 dự án và gần 70.000-80.000 người đang sinh sống và làm việc ở phía Nam và đa số ở Tp HCM (Hồng Hiệp, 2016), chắc chắn không tránh khỏi những mâu thuẫn. Sử dụng kết quả nghiên cứu định lượng của dự án “Những khó khăn, va chạm văn hóa trong giao tiếp Hàn - Việt và những hướng dẫn ứng xử nhằm giảm mâu thuẫn, tăng hoà hợp, thúc đẩy phát triển bền vững quan hệ Hàn - Việt” do Trung tâm Hàn Quốc học - Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố

Hồ Chí Minh thực hiện vào năm 2016 với số lượng 356 người lao động Việt Nam trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại tỉnh Bình Dương nhằm tìm hiểu mô hình tương tác giữa người Việt và người Hàn cũng như các vấn đề và nguyên nhân nảy sinh các mâu thuẫn. Việc xem xét cách thức giải quyết mâu thuẫn để từ đó tìm khung lý thuyết phù hợp về sự khác biệt văn hóa để lý giải các mô hình ứng xử cũng như tác động của các mô hình này đến môi trường làm việc để từ đó kiến nghị một số điểm về xây dựng cẩm nang giao tiếp tại nơi làm việc ở các công ty Hàn Quốc cũng được đề cập trong bài viết. Ngoài ra bài viết cũng sử dụng kết quả định tính từ 9 cuộc phỏng vấn sâu với các chuyên viên Việt Nam làm việc tại 4 công ty nhằm lý giải chuyên sâu cho các thông tin định lượng.

Nguyên nhân nảy sinh mâu thuẫn giữa người Hàn với người Việt tại nơi làm việc

Khi tìm hiểu nguyên nhân nảy sinh mâu thuẫn theo đánh giá của người Việt Nam thì nguyên nhân được cho là quan trọng nhất dẫn đến mâu thuẫn là khác văn hóa ăn, mặc, ở (với 5,69 điểm)¹ và nguyên nhân tiếp theo là khác biệt tính cách (5,12). Ngoài ra các nguyên nhân như khác biệt về văn hóa giao tiếp và văn hóa nơi làm việc cũng được đề cập với mức điểm gần 4,0.

¹ Người trả lời được đánh giá mức độ tác động của các nguyên nhân xảy ra mâu thuẫn với thấp nhất là 1 và cao nhất là 7

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh*

Bảng 1: Nguyên nhân nảy sinh mâu thuẫn

	Trường hợp	Trung bình
Bất đồng ngôn ngữ	266	2,44
Chế độ đãi ngộ không tốt	261	3,54
Hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cư xử	238	3,59
Khác văn hóa làm việc	240	3,95
Khác văn hóa giao tiếp	241	3,96
Khác biệt tính cách	261	5,12
Khác văn hóa ăn, mặc, ở	236	5,69

Khi tìm hiểu theo giới tính thì kết quả không cho thấy sự khác biệt lớn giữa nam và nữ, như vậy có thể thấy là đánh giá này tương đối đồng nhất. Tương tự thì nhóm người Việt làm việc ở vị trí quản lý với nhóm công nhân ở công ty cũng đều có chung quan điểm khi cả hai nhóm người làm việc này

cũng cho rằng 2 nguyên nhân chính dẫn đến mâu thuẫn tại nơi làm việc của người Việt và người Hàn là khác văn hóa ăn ở và khác biệt về tính cách. Tuy nhiên ở nhóm quản lý còn xem hiểu lầm trong thái độ ứng xử cũng là lý do quan trọng gây mâu thuẫn sau 2 lý do về khác biệt trong ăn ở và tính cách.

Bảng 2: Nguyên nhân mâu thuẫn theo vị trí công việc

	Quản lý	Công nhân	Tổng
Bất đồng ngôn ngữ	1,90	2,15	2,11
Chế độ đãi ngộ không tốt	3,85	3,58	3,63
Hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cư xử	4,12	3,47	3,59
Khác văn hóa giao tiếp	3,59	4,03	3,95
Khác văn hóa ăn, mặc, ở	5,78	5,68	5,70
Khác văn hóa làm việc	3,45	4,02	3,92
Khác biệt tính cách	5,23	5,06	5,09

Nhằm lý giải chuyên sâu hơn về sự khác biệt trong ăn ở và tính cách, thông tin định tính cho thấy nguyên nhân dẫn đến sự không hài lòng của quản lý người Hàn là do có sự khác biệt về văn hóa giao tiếp, đặc biệt là trong cách thức chào hỏi. Người Hàn rất quan trọng việc chào hỏi và phải chào theo cách của họ là vòng tay cúi đầu và nói câu chào bằng tiếng Hàn Quốc. Theo phản ánh của một nhân viên làm kế

toán cho một công ty Hàn: “...sáng thì phải chào ổng, nguyên tắc là vậy, thấy ổng là phải chào không chào thì ổng tức, là... ổng hơi bức, hơi khó chịu. Thời gian đầu có một vài bạn mới vô không biết, vô là cũng nhìn cười gật cái đầu vậy thôi chứ không có nói xin chào... thế là ổng mới nói với những chị mà làm lâu năm rồi, chị nói là, ổng nói là phải nói với con bé đó mới vô đó, buổi sáng là phải chào...”

(Nữ chuyên viên phòng kinh doanh). Ngoài ra tác phong trong giờ làm việc của người Việt cũng khác người Hàn khi người Hàn rất nghiêm túc tập trung trong giờ làm việc nhưng người Việt thì: *“Người Việt Nam mình thì thường có thể là nghe thêm tí nhạc, làm tí cái, quay qua nói chuyện tí, rồi quay lại làm tiếp. Còn mấy ông đó không thích. Mấy ông sếp Hàn ấy, không thích mình nghe nhạc trong giờ làm việc, không thích mình nói chuyện trong giờ làm việc”*. Việc sử dụng chung chén đĩa để ăn uống là bình thường với người Việt Nam nhưng đối với người Hàn là điều gây ra sự khó chịu *“Người ta rất là kỹ cái chỗ mà đĩa, thìa với đĩa đó, là cái nào của người ta á, là ăn xong là người ta để riêng ra, rồi sau người ta lấy cái đó người ta ăn, chứ người ta không thích người khác đụng vào và người ta cũng không lấy đồ của người khác...”*

Tóm lại theo đánh giá của người Việt là người Hàn Quốc làm việc rất đúng giờ, sếp rất nghiêm khắc và nóng tính, khi giận giữ có thể quát tháo nhân viên, lúc đó nhân viên nên im lặng và không được cãi lại họ. Sếp Hàn Quốc nắm bắt thông tin rất nhanh, họ nắm bắt trước thông tin khi

làm việc và họ rất kỹ tính, mọi việc phải hoàn hảo 100%, làm việc phải có giấy tờ rõ ràng. Bất đồng về ngôn ngữ là trở ngại nhưng không phải là lớn nhất khi làm việc ở công ty Hàn Quốc vì họ không đòi hỏi biết tiếng Hàn khi làm việc với họ, khi có vấn đề không hài lòng họ có thể thông qua sếp người Việt để chuyển tải thông tin. Hơn nữa nhiều sếp làm việc lâu năm vẫn có thể hiểu và giao tiếp tốt được bằng tiếng Việt. Mâu thuẫn lớn nhất ở công ty Hàn Quốc là mâu thuẫn về thời gian, khi nào làm xong hết việc mới được về, không được về sớm hoặc là chưa xong công việc mà đã về. Khi gặp sếp phải cúi đầu chào nếu không họ không vui và có người nhắc nhở. Khi làm việc với người Hàn Quốc, người làm công Việt Nam cần có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng về cách ứng xử, giao tiếp, đặc biệt là hiểu văn hóa của họ. Vấn đề khát khe về thời gian làm việc luôn được chú trọng ở công ty Hàn Quốc.

Cách thức giải quyết mâu thuẫn

Khi tìm hiểu về cách thức giải quyết khi mâu thuẫn xảy ra, người làm việc Việt Nam được yêu cầu liệt kê các cách thức họ thường sử dụng, kết quả khảo sát được thể hiện trong bảng 3.

Bảng 3: Cách giải quyết mâu thuẫn

	Trường hợp	
Hai bên xin lỗi	189	38,7
Chỉ phía quản lý Hàn xin lỗi	7	1,4
Chỉ phía người Việt xin lỗi	38	7,8
Hai bên không xin lỗi	10	2,0
Quản lý Hàn quát mắng, lao động Việt im lặng	125	25,6
Quản lý Hàn áp dụng hình phạt với lao động Việt	31	6,3
Quản lý Hàn sa thải lao động Việt	35	7,2
Tìm người thứ 3 trung gian hoà giải	49	10,0
Khác	5	1,0

Cách thức giải quyết mâu thuẫn phổ biến nhất là hai bên xin lỗi chiếm gần 40% ý kiến người trả lời. Cách thức được lựa chọn phổ biến thứ hai là quản lý người Hàn quát mắng, còn lao động Việt im lặng. Điều này cũng được thể hiện trong các cuộc phỏng vấn sâu khi một nữ nhân viên cho rằng nếu mình cảm thấy mình bị mắng oan thì cũng không được cãi “*Trong trường hợp đó thì mình cũng không được cãi lại, đến khi tâm trạng họ vui, họ không còn tức giận nữa mình có thể giải bày*”.

Có một hình thức xử lý sai phạm là lập biên bản và bị trừ lương, nặng hơn là bị sa

thải. Hình thức phạt này cũng được 6,1% người trả lời nêu ra và 7,2% người trả lời lựa chọn hình thức sa thải trong các cách thức giải quyết mâu thuẫn. Tuy nhiên hình thức sa thải chỉ xảy ra đối với những trường hợp vi phạm nặng và thường là người bị đuổi cảm thấy bị sốc. Theo thông tin định tính thì sếp Hàn Quốc không đánh người làm Việt Nam nhưng điều này lại xảy ra với người làm Hàn Quốc và Bangladesh. Chuyện quản lý Hàn đánh công nhân Việt Nam trước kia có xảy ra nhưng sau này họ biết hình thức này vi phạm pháp luật Việt Nam nên hầu như không diễn ra nữa.

Bảng 4: Mối quan hệ sau khi mâu thuẫn theo trình độ học vấn (%)

	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Trung cấp	Cao đẳng	Cử nhân đại học	Thạc sĩ	Tổng
Trở lại bình thường	100	62,8	70,8	63,6	62,5	55,8	66,7	64,0
Thỉnh thoảng vẫn xảy ra mâu thuẫn	0	28,2	24,8	36,4	12,5	37,5	33,3	29,5
Thường xuyên xảy ra mâu thuẫn tương tự	0	7,7	2,7	0	0	5,8	0	4,6
Khác	0	1,3	1,8	0	25,0	1,0	0	1,8
Tổng	100	100	100	100	100	100	100	100

Nhằm tìm hiểu mức độ ảnh hưởng của mối quan hệ tại nơi làm việc sau khi xảy ra mâu thuẫn, câu hỏi được đặt như ở trong bảng 4. Nhìn chung thì những mâu thuẫn này không đáng kể nên phần lớn cho rằng mối quan hệ trở lại bình thường sau khi hai bên tự điều chỉnh (64,0%). Nhưng một tỉ lệ không nhỏ (29,5%) cho rằng những mâu thuẫn này không chấm dứt hoàn toàn mà thỉnh thoảng vẫn xảy ra, và còn một tỉ lệ nhỏ cho rằng mâu thuẫn vẫn xảy ra thường xuyên. Có sự khác biệt

đáng kể về đánh giá mức độ lặp lại của các mâu thuẫn giữa các nhóm có trình độ học vấn khác nhau. Nhóm cho rằng mâu thuẫn thường xuyên xảy ra lại thuộc về những người có trình độ học vấn thấp là trung học cơ sở và nhóm có trình độ cử nhân. Đặc biệt ở nhóm có trình độ cử nhân có đến hơn 43% cho rằng mâu thuẫn không được giải quyết triệt để. Qua tìm hiểu thông tin định tính kết quả cho thấy những người có trình độ trung học cơ sở thì do họ chỉ làm công nhân bình thường

nên họ chỉ làm việc trực tiếp với người Việt, vì thế những mâu thuẫn mà họ đưa ra là với người Việt còn những người có trình độ cử nhân trở lên thì họ trực tiếp làm việc với người Hàn nên những mâu thuẫn mà họ đưa ra là với người Hàn. Những người quản lý Hàn Quốc thường là nóng tính nên khi nhân viên không làm đúng hạn là họ la. Vì vậy những mâu thuẫn như vậy khó giải quyết do tính cách của người quản lý.

Bình luận và kết luận

Trong xu thế toàn cầu hóa thì nhu cầu về tương tác giữa các cá nhân từ các nền văn hóa khác nhau đang diễn ra mạnh mẽ trong giai đoạn hiện nay. Các cá nhân hiện nay không còn làm việc trong một môi trường đồng nhất về văn hóa mà mỗi một chúng ta là thành viên trong cộng đồng kinh tế toàn cầu. Vì vậy việc tối đa hóa sự đa dạng về văn hóa tại nơi làm việc là một vấn đề quan trọng trong quản lý hiện nay (B. Mazur, 2010).

Mặt tích cực của sự đa dạng là khi công ty có khả năng lôi cuốn những

người tài ở các nhóm tiểu văn hóa khác vào công ty làm việc. Những công ty đa văn hóa có sự hiểu biết tốt về môi trường chính trị, luật pháp, kinh tế xã hội và văn hóa của quốc gia sở tại sẽ hoạt động tốt hơn, họ sẽ giải quyết vấn đề linh hoạt hơn và khả năng thích ứng tốt hơn với những thay đổi (Rotter & O'Connell 1982). Tuy nhiên, sự đa dạng về văn hóa có thể làm giảm mức độ hòa nhập của các tiểu nhóm văn hóa trong công ty, và những người gặp khó khăn trong quá trình hòa nhập họ dễ dàng từ bỏ công ty và điều này mang lại sự tổn kém cho công ty (O'Reilly, Caldwell and Barnett, 1989). Sự đa dạng về văn hóa trong công ty có thể dẫn đến tính cam kết thấp của người làm công do sự hài lòng thấp. Sự không hài lòng và tính cam kết thấp có thể làm giảm sự sáng tạo và đóng góp của các thành viên. Bài viết này xin được tóm tắt những sự khác biệt về văn hóa của người Hàn và người làm tại nơi làm việc như sau mà có thể coi là nguyên nhân gây ra các tác động tiêu cực.

Người Hàn	Người Việt
- Giờ giấc nghiêm túc	- Không tuân thủ nghiêm túc giờ giấc làm việc
- Khi làm việc tập trung cao độ	- Vừa làm việc vừa nghe nhạc hay nói chuyện
- Làm xong việc mới về,	- Hết giờ là về không quan tâm công việc đã xong chưa
- Nhân viên không được cãi lại	- Làm việc chưa hết mình
- Nóng tính và có thể la hét nhân viên nhưng lại có trách nhiệm bảo vệ nhân viên của mình	- Có tâm lý nhảy việc không có tính cam kết và chủ yếu tuân thủ vì sợ phạt chứ không phải vì tính gắn kết, ngại tiếp xúc với xếp.
- Làm việc với cường độ cao	- Ít chịu được công việc stress
- Không dùng chung đồ khi ăn uống	- Chia sẻ chung đồ dùng ăn uống, ồn ào

Tóm lại môi trường làm việc đa văn hóa phản ánh đúng xu thế toàn cầu hóa, tuy nhiên vấn đề quản lý đa văn hóa từ nhiều nền tảng văn hóa khác nhau ở các công ty Hàn Quốc nhìn chung chưa tận dụng được mặt tích cực của sự đa dạng về văn hóa này. Chính sự khác biệt về văn hóa làm việc đang gây ra những mâu thuẫn giữa người Việt và người Hàn là do không hiểu về văn hóa của nhau và do bất đồng ngôn ngữ. Vì vậy những người quản lý Hàn Quốc nên có những kế hoạch để nâng cao năng lực cho người làm của mình để họ hiểu về sự đa dạng này. Nhằm tạo sự tôn trọng để từ đó nâng cao tính cam kết của người làm, các công ty nên có chế độ đãi ngộ và sự đối xử công bằng hơn. Kết quả nghiên cứu cho thấy mặc dù người Việt cũng thấy những hạn chế của họ khi làm việc với người Hàn và cũng đã có sự điều chỉnh nhưng nếu để cho nhân viên có cảm giác sợ hãi thì chắc chắn sẽ làm giảm tính sáng tạo và đóng góp của các nhân viên. Đa số người làm Việt Nam có nhu cầu được học tiếng Hàn và muốn được tập huấn để hiểu về văn hóa Hàn Quốc nhằm giảm thiểu mâu thuẫn khi làm việc với xếp của mình ở công ty. Những kết quả này là những tham khảo quan trọng cho các công ty đa văn hóa nói chung và cho các công ty Hàn Quốc

nói riêng tại Việt Nam khi mà sự hợp tác này đang có xu hướng tăng cả về số lượng và chất lượng.

Tài liệu tham khảo

Bộ kế hoạch đầu tư, 2016, “Hàn Quốc và “làn sóng” đầu tư thứ ba vào Việt Nam”

Kinh tế đô thị, 2015, “Doanh nghiệp Hàn Quốc: Việt Nam có nhiều thế mạnh thu hút FDI”

B. Mazur, 2010. “Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice”, Journal of Intercultural Management Vol. 2, No. 2, November 2010, pp. 5-15.

Nguyễn N,N,Anh, 2010, “Tìm hiểu đời sống của các cô dâu Việt ở Hàn Quốc”, Luận văn thạc sĩ Xã hội học, ĐHKHXH &NV, Tp HCM 2010,

IPC, 2015, “Đầu tư nước ngoài vào vùng Đông Nam Bộ”, Trung tâm xúc tiến đầu tư phía Nam, Bộ KHĐT, 2015

O'Reilly, Ch.A., Caldwell, D.F., Barnett, W. P., 1989. Work group demography, social integration, and turnover. Administrative Science Quarterly, Vol. 34, No. 1.

Rotter, N.G., O'Connell A.N., 1982. The relationships among sex-role orientation, cognitive complexity, and tolerance for ambiguity. Sex Roles, Vol. 8, No. 12, pp. 1209- 1220.

VNEconomy, 2016, “Hàn Quốc và “làn sóng” đầu tư thứ ba vào Việt Nam”

Hồng Hiệp, 2016, “Doanh nghiệp Hàn Quốc rót vốn mạnh vào TPHCM”

TĂNG CƯỜNG GIÁO DỤC TINH THẦN NHẪM GIẢM THIỂU MÂU THUẤN VĂN HÓA, TĂNG CƯỜNG SỰ HÒA HỢP TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC

Cao Thúy Oanh*

1. Mở đầu

2017 là năm đánh dấu mối quan hệ Việt Nam và Hàn Quốc tròn 25 năm. Chưa tới 10 năm thiết lập quan hệ, hai nước đã tiến đến “Quan hệ đối tác toàn diện” vào năm 2001 và nâng quan hệ quốc gia lên tầm “Quan hệ đối tác hợp tác chiến lược” vào năm 2009. Theo đó, trong năm 2017 chính phủ hai nước tổ chức nhiều sự kiện, hoạt động đa dạng nhằm chúc mừng và nhìn lại 25 năm thiết lập quan hệ Hàn - Việt.

Ngoài hợp tác kinh tế, hai nước tăng cường trao đổi văn hóa và tích cực thực hiện thỏa thuận hợp tác văn hóa, giáo dục, nghệ thuật, thể thao, du lịch v.v... Trong những năm gần đây nhiều hoạt động quảng bá, giao lưu và giới thiệu văn hóa giữa hai bên được đẩy mạnh như tổ chức ngày văn hóa Hàn Quốc ở Việt Nam, hội chợ thương mại, liên hoan phim và nhiều hoạt động xúc tiến du lịch khác của Hàn Quốc tại Việt Nam. Người Hàn Quốc ngày càng biết nhiều tới Việt Nam và có nhu cầu du lịch, làm ăn, học tập tại Việt Nam.

Nhìn chung con số người Hàn tại Việt Nam tăng lên hàng năm chứng tỏ một điều rằng họ có thể thích nghi được với sinh hoạt ở đây và Việt Nam là một thị trường, một điểm đến hấp dẫn đối với họ.

Nhưng mặt khác, thực tế cũng cho thấy đã nảy sinh nhiều va chạm về văn hóa, có những trở ngại trong hệ thống pháp lý, thủ tục hành chính, sự khác biệt trong lối tư duy dân tộc, thêm vào đó hệ thống cơ sở hạ tầng của Việt Nam còn nhiều khó khăn so với Hàn Quốc nên cũng gây ra một số rào cản trong quá trình hội nhập của người Hàn Quốc vào cuộc sống xã hội Việt Nam.

Chúng ta biết rằng cộng đồng người Hàn không thể tồn tại và phát triển với tư cách là một thực thể hoàn toàn tách biệt với xã hội sở tại vì ở họ vừa có nhu cầu tách biệt để gìn giữ bản sắc văn hóa Hàn Quốc truyền thống, lại vừa có nhu cầu hội nhập để an cư lạc nghiệp. Hai yêu cầu này cùng một lúc đã làm cho sự vận động của họ luôn luôn có sự mâu thuẫn, tác động, kiềm chế lẫn nhau.

Năm 2013, tác giả đã tiến hành nghiên cứu, khảo sát về Sự hội nhập của cộng đồng người Hàn Quốc tại TP.HCM. Theo kết quả khảo sát trên 400 mẫu điều tra dành cho Hàn kiều tại TP.HCM về sự hội nhập của cộng đồng người Hàn Quốc tại TP.HCM trong các khía cạnh từ hội nhập về mặt pháp luật cho đến hội nhập tổ chức đời sống vật chất, chăm sóc sức khỏe, hội nhập trong học tập, công việc, sinh hoạt văn hóa thì có thể rút ra các kết luận sau.

*Đại học Văn Hiến

Dù hội nhập tốt, nhưng sự hội nhập của cộng đồng người Hàn Quốc còn mang tính tự phát, khi chính phủ hai nước thiết lập quan hệ ngoại giao thì theo đó các chương trình, dự án hợp tác về kinh tế cũng ngày được mở rộng và luồng đầu tư từ các tập đoàn, doanh nghiệp Hàn Quốc không ngừng đổ vào thị trường Việt Nam, đây là dòng chảy có chiến lược và định hướng rõ ràng, nhưng song song với quá trình đó, quá trình hình thành và phát triển mang tính tất yếu của cộng đồng người Hàn Quốc vẫn còn mang tính tự phát. Quá trình hội nhập của cộng đồng người Hàn Quốc vẫn chưa được định hướng rõ ràng thông qua các chiến lược phát triển hay chính sách hỗ trợ mang tính tổng quát từ phía các cơ quan ban ngành. Điều này vô hình chung đã dẫn đến hệ quả là cả hai phía Việt Nam và cộng đồng người Hàn đều chưa có sự thích nghi, chuẩn bị kịp thời, đầy đủ cho sự hội nhập và chưa được chuẩn bị tốt nhất để có thể xử lý, giải quyết những vấn đề, va chạm, xung đột nảy sinh trong quá trình hội nhập.

Người Hàn Quốc dù sinh sống ở đất nước nào nhưng vẫn gìn giữ tính cộng đồng cao, bảo lưu mạnh mẽ văn hóa đất nước Hàn Quốc trong quá trình hội nhập với văn hóa sở tại. Đó là văn hóa xem trọng gia đình, tình cảm; xem trọng tôn ti, thứ bậc; quan tâm nhiều đến đời sống tâm linh như là yếu tố để kết cấu cộng đồng và cân bằng đời sống trong xã hội phát triển.

Con số khoảng 110.000 người Hàn Quốc đang sinh sống, học tập và làm việc tại Việt Nam dự kiến sẽ còn tăng thêm nữa trong những năm tới. Cộng đồng người Hàn Quốc với đặc điểm tính cách, văn hóa, tôn giáo, kinh tế, chính trị,... khác với người Việt Nam và các cộng

đồng dân tộc khác đang sinh sống ở đây nên trong quá trình hội nhập với xã hội Việt Nam chắc chắn sẽ có nhiều trở ngại về kinh tế, văn hóa, xã hội. Những trở ngại này không chỉ ảnh hưởng đến cộng đồng người Hàn Quốc mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động đầu tư, kinh doanh của người Hàn Quốc tại Việt Nam, vốn đã và đang đóng góp vào sự phát triển chung của cả hai quốc gia.

Ngày càng có nhiều nhà khoa học quan tâm và nghiên cứu về vấn đề mâu thuẫn, xung đột văn hóa giữa Hàn Quốc và Việt Nam nói chung cũng như giữa nhà quản lý người Hàn Quốc và người lao động Việt Nam nói riêng để tìm kiếm tiếng nói chung trong việc giảm thiểu, giải quyết các mâu thuẫn này. Các công trình nghiên cứu theo đó cũng ra đời và được phổ biến rộng rãi đến độc giả; đã góp phần tạo nên bức họa rõ nét để chúng ta có thể nhìn nhận và định hình chính xác về những mâu thuẫn, xung đột này, cũng như tìm kiếm lối ra nhằm đạt đến sự hòa hợp, hội nhập thật sự để cả hai cùng phát triển.

Với mục đích đóng góp cho công trình nghiên cứu chung này, trên nền tảng những hiểu biết, kinh nghiệm có được khi tiếp xúc, quan sát, nghiên cứu quá trình tương tác giữa cộng đồng người Hàn Quốc và xã hội Việt Nam; cộng với nền tảng kiến thức, kinh nghiệm mà tác giả đã vun đắp được từ chương trình Mind Education của Viện Đào tạo tinh thần quốc tế (International Mind Education Institute) tại Hàn Quốc, hiện đang được Bộ Giáo dục của nhiều nước tiếp nhận trong việc giáo dục, rèn luyện nhân cách, tư duy cho thế hệ trẻ và khắc phục những hạn chế đang tồn tại của các chương trình đào tạo nhân cách hiện nay; tác giả mong muốn mang lại sự

đóng góp thiết thực trong quá trình nghiên cứu và giải quyết những va chạm, mâu thuẫn xảy ra trong mối quan hệ Việt - Hàn nói chung, cũng như giữa nhà quản lý doanh nghiệp Hàn Quốc và người lao động Việt Nam nói riêng.

2. Tư thế đối thoại cần thiết nhằm giảm thiểu mâu thuẫn và tăng cường sự hòa hợp

Để đạt đến sự giao tiếp, ứng xử hòa hợp giữa quản lý doanh nghiệp và người lao động, không phải học thuộc công thức toán học hoặc biết nhiều về các văn bản pháp luật là được. Để giải quyết các mâu thuẫn, va chạm, hiểu lầm giữa giám đốc người Hàn Quốc và người lao động Việt Nam, không nhất thiết phải cần dùng biện pháp phức tạp, đặc biệt nào. Sự thay đổi diễn ra ở tấm lòng con người bởi những việc rất nhỏ có thể là phương thuốc chữa trị hiệu quả cho những xung đột, hiểu lầm này. Đó chính là tư thế cởi mở tấm lòng để đối thoại sâu với nhau, nhằm khai thông “dòng chảy tấm lòng” giữa hai cá thể đang hoặc có khả năng diễn ra mâu thuẫn, hiểu lầm.

Tấm lòng của một người nếu có lòng của người khác chảy vào một cách tự nhiên thì sẽ trở nên bình an và những mâu thuẫn, xung đột, hiểu lầm sẽ được cải thiện một cách tự nhiên.

Để được như vậy, trước tiên là phải cởi mở tấm lòng. Giữa giám đốc người Hàn Quốc và công nhân người Việt Nam cần có tư thế cởi mở để đối thoại với nhau. Giám đốc người Hàn Quốc đang phải đối mặt với những khó khăn khi vận hành tập thể doanh nghiệp tại một quốc gia có nền văn hóa và ngôn ngữ khác biệt, với những áp lực mục tiêu doanh thu cũng như áp lực phải thích nghi, hội nhập với

thể chế, pháp luật, môi trường kinh doanh tại Việt Nam. Ngược lại, người công nhân Việt Nam cũng đang đối mặt với khó khăn trong cuộc sống thường ngày, với áp lực về mục tiêu được đặt ra từ phía doanh nghiệp Hàn Quốc, những “ông chủ” có lối tư duy khác, phong cách làm việc khác và đến từ một nền văn hóa khác. Trong quá trình tiếp xúc giữa hai đối tượng này, rất cần có một kênh đối thoại cởi mở, chân thành bằng tấm lòng để cả hai bên đều hiểu được những khó khăn của nhau. Tư thế chủ động tùy thuộc vào nhà quản lý người Hàn Quốc; cần tạo môi trường, không gian, cơ hội để chia sẻ những mục tiêu, khó khăn hiện tại của doanh nghiệp, cũng như để người lao động có cơ hội được chia sẻ những khó khăn, rào cản tâm lý trong quá trình làm việc của mình.

Ngôn ngữ là công cụ được tạo ra để thể hiện tấm lòng. Chúng ta có thể nhìn thấy khuôn mặt nhưng không thể nhìn thấy tấm lòng. Vì vậy, nếu không nói ra bằng lời thì con người khó để hiểu được tấm lòng của đối phương.

Khi đạt đến được sự đồng cảm và thông hiểu đó giữa giám đốc người Hàn Quốc và công nhân người Việt Nam, sự tin tưởng vào doanh nghiệp sẽ được tạo lập nơi người công nhân và họ sẽ yên tâm để dốc lòng vào công việc mà không có thái độ nghi ngờ về sự phát triển, lo lắng bị thiệt hại về quyền lợi nếu đóng góp lâu dài cho doanh nghiệp này.

Về phía người lao động, khi được cảm thông và chia sẻ, họ sẽ cảm thấy thoải mái và suy nghĩ trở nên lành mạnh, dám nghĩ dám làm và chủ động sáng tạo hơn. Mọi thứ sẽ được thay đổi với tốc độ rất nhanh và bất kể việc gì họ cũng sẽ làm hết lòng. Giống như cực âm và cực dương được

liên kết thì có dòng điện chạy qua, nếu tấm lòng của giám đốc người Hàn Quốc và công nhân người Việt Nam được liên kết thành một thì có thể giải quyết mọi vấn đề.

3. Tăng cường giáo dục tinh thần (Mind Education) để giải quyết mâu thuẫn, xung đột và tăng cường sự hòa hợp giữa nhà quản lý doanh nghiệp Hàn Quốc và người lao động Việt Nam

Nhà quản lý doanh nghiệp sáng suốt cần hiểu sâu sắc về con người và sự cần thiết của việc giáo dục tinh thần để quản lý tinh thần của chính mình và người lao động.

Con người, mặc dù cố gắng làm việc cũng không bằng vui vẻ làm việc. Nếu chúng ta làm việc trong tâm trạng vui vẻ thì thành quả sẽ vượt trội hơn nhiều. Nếu biết thế giới tấm lòng thì sẽ không nghĩ: “Mình phải cố gắng, nỗ lực” mà sẽ làm việc với tâm thế chủ động, vui vẻ và tích cực.

Những người làm việc chỉ với mục đích kiếm tiền thì muốn giảm tiền nguyên vật liệu nhằm để thu nhiều lợi nhuận. Từ lúc nào đó, chất lượng của sản phẩm cũng giảm xuống. Nếu người tiêu dùng biết sự thật đó thì không còn tìm mua sản phẩm ấy nữa. Dù là việc gì, nếu làm chỉ vì lợi ích của chính mình thì sẽ cho ra kết quả như vậy. Nếu làm việc cũng chỉ vì lợi ích của chính mình thì ý thức cạnh tranh trở nên kịch liệt, làm cho quan hệ giữa con người chỉ còn hình thức và trở nên đơn độc. Như vậy, trong mối quan hệ sẽ mất đi rất nhiều.

Nhà quản lý doanh nghiệp có bề dày học thức hay kinh nghiệm chuyên môn giỏi thì có nhiều cơ hội để thành công. Nhưng nếu biết thêm về giáo dục tinh thần

nữa thì sẽ đạt đến sự ổn định và phát triển lâu dài. Nếu ai cũng được học và rèn luyện về tinh thần hợp tác tích cực, trong công ty sẽ không còn vấn đề mâu thuẫn giữa chủ và thợ, và cũng không xảy ra sự việc nghiêm trọng đến mức phải nhờ đến sự can thiệp bằng pháp luật.

Tinh thần con người có điểm bắt đầu và kết thúc giống như dòng chảy của một con sông và được phân chia thành sáu giai đoạn. Giai đoạn thứ nhất là giai đoạn tin cậy quá mức vào chính mình. Thông thường, khi giỏi hơn người khác một ít, người ta chỉ nhớ những việc mình làm tốt chứ không nhớ những việc mình sai lầm. Khi kiếm được chút tiền hay làm được những việc người khác không làm được, lòng con người tự cảm thấy thỏa mãn; khi nhớ lại những việc đó, lòng cảm thấy vui vẻ và tràn ngập hạnh phúc. Tấm lòng như thế cứ bồi đắp lên một lớp, hai lớp thì sẽ trở nên cứng cõi và tự cho rằng: “Mình đang làm giỏi!”. Một khi con người tự cho mình giỏi giang thì sẽ trở nên cao ngạo, không nghe lời người khác nói.

Giai đoạn thứ hai là giai đoạn xao lãng và buông tuồng. Giai đoạn bị thất bại chính là giai đoạn thứ ba. Sau khi bị thất bại, đến giai đoạn thứ tư là đau khổ. Sau khi gặp phải kết quả đau khổ, con người sẽ suy xét, nhìn lại chính mình ở giai đoạn thứ năm, sau khi nhận ra do quá tin bản thân mình nên mọi phán đoán bị lu mờ và không thể nghe được tiếng của người khác nói thì sẽ nhận thức đúng đạt đến hạnh phúc trong giai đoạn cuối cùng là giai đoạn thứ sáu.

Tấm lòng của con người cũng trôi đi giống như thế. Hạt mưa rơi xuống khe núi sẽ dần dần trôi xuống nơi thấp hơn, tạo

thành dòng suối, con sông rồi chảy ra biển thành nước biển. Giống như vậy, tấm lòng của con người cũng có dòng chảy. Con người không phải tự nhiên bị thất bại trong quan hệ giao tiếp hay trong công việc, cuộc sống. Những người không nhiều kinh nghiệm về cuộc đời đều dừng lại ở giai đoạn thứ nhất và thứ hai. Do đó, những mâu thuẫn, xung đột, hiểu lầm là kết quả tất yếu của giai đoạn thứ ba. Bởi quá tin chính mình, con người luôn nghĩ rằng mình đúng và tin rằng mọi việc mình làm đều sẽ thành công nên không tiếp nhận lời người khác nói, và trong quá trình làm việc cũng không có sự kiểm tra, xác nhận thường xuyên nhằm giảm thiểu các sai sót.

Nếu được học về thế giới tinh thần và cách thức để quản lý tấm lòng của con người, nhà quản lý doanh nghiệp Hàn Quốc có thể hiểu và nắm bắt được tấm lòng của người lao động Việt Nam làm việc dưới mình, và biết được chính xác phương hướng để điều chỉnh, thay đổi kịp

thời các mối quan hệ trước khi xung đột, va chạm, hiểu lầm xảy ra.

Tác giả cho rằng vấn đề cốt lõi của mâu thuẫn, xung đột, hiểu lầm đều xuất phát từ nhận thức tinh thần, mặc dù nhìn bề nổi, những mâu thuẫn, va chạm đó có thể đến từ bất đồng ngôn ngữ, xung đột về lợi ích, khác biệt về văn hóa, v.v... Tất cả đều do nhận thức quyết định do đó, rất cần thiết để nhà quản lý và người lao động được đào tạo, rèn luyện về tấm lòng và lối tư duy đúng đắn để có thể đạt đến sự thấu hiểu và hòa hợp trong quá trình tiếp xúc, làm việc với nhau.

Tài liệu tham khảo

- 1- Viện Giáo dục tinh thần quốc tế, *Mind I, Mind II*, 2015.
- 2- Park Ock Soo, *Máy định vị tấm lòng*, NXB Giáo dục Việt Nam, 2015.
- 3- Cao Thúy Oanh, *Sự hội nhập vào Việt Nam của cộng đồng người Hàn tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Tp. HCM, 2013.

NGUYÊN NHÂN GÂY MÂU THUẦN VĂN HÓA TRONG QUAN HỆ GIỮA QUẢN LÝ HÀN QUỐC VÀ CÔNG NHÂN VIỆT NAM QUA ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC VÀ PHƯƠNG ÁN GIẢI QUYẾT¹

*Ahn Jung Hun**

Bước vào năm kỷ niệm 25 năm quan hệ Hàn - Việt, chúng ta phải chiêm nghiệm lại quá khứ theo một hướng mới mẻ và vận hành công việc kinh doanh theo hướng phát triển và hòa hợp hơn nữa. Theo quan điểm đó, tác giả đã thực hiện công trình nghiên cứu dưới đây để tìm hiểu xem những doanh nghiệp Hàn Quốc hiện đang kinh doanh tại Việt Nam có hiểu biết như thế nào về văn hóa và con người Việt Nam hiện đại. Cụ thể, những doanh nghiệp Hàn Quốc:

1. Hiện đang có kinh nghiệm như thế nào tại Việt Nam?
2. Đã đạt đến giai đoạn thích ứng với văn hóa của Việt Nam?
3. Đang hiểu như thế nào về những người lao động Việt Nam?
4. Đang gặp phải những mâu thuẫn văn hóa ra sao?
5. Đang giải quyết những mâu thuẫn văn hóa ra sao?
6. Cần những sự tập huấn như thế nào để giảm thiểu và giải quyết những mâu thuẫn văn hóa này?

¹Bản lược dịch tiếng Việt từ nguyên bản tham luận tiếng Hàn "한-베간 한국인 기업경영인과 베트남인 근로자 사이에 문화갈등을 일으키는 요인과 해결방안에 관한 연구-주베트남 한국경영인과의 인터뷰 및 설문지 응답 결과를 중심으로" của tác giả, tham gia Hội thảo khoa học Quốc tế "Giao tiếp Hàn-Việt, những va chạm văn hóa và hướng dẫn ứng xử giảm mâu thuẫn, tăng hoà hợp" do Trung tâm Hàn Quốc học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn ĐHQG TPHCM tổ chức ngày 17, 18/2/2017 tại TPHCM. Bản dịch tiếng Việt của ThS. Cao Thuý Oanh.

7. Cần những thông tin hướng dẫn về ứng xử hay không?

8. Đang hiểu như thế nào về các nhà quản lý và công đoàn của Việt Nam?

Phương pháp nghiên cứu

Để tìm hiểu các giai đoạn thích ứng về văn hóa của doanh nghiệp Hàn Quốc đang đầu tư ở Việt Nam, tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu và điều tra bảng hỏi với đối tượng quản lý người Hàn trong một số doanh nghiệp Hàn Quốc đầu tư tại khu vực phía Nam Việt Nam.

Đối tượng phỏng vấn được lựa chọn ngẫu nhiên trong số những doanh nhân của các tập đoàn lớn, doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp do phụ nữ quản lý và phỏng vấn họ bằng các câu hỏi chung nhưng tùy theo đặc thù của các doanh nghiệp mà chúng tôi sẽ đặt ra các câu hỏi một cách tập trung về các vấn đề mâu thuẫn văn hóa của doanh nghiệp.

Điều chúng tôi phát hiện được thông qua bài phỏng vấn đó là đối với các tập đoàn lớn, thực tế vì họ có nhiều kinh nghiệm kinh doanh theo cách thức của bản thân trong môi trường văn hóa nước ngoài do đó họ hoạt động doanh nghiệp một cách suôn sẻ và kiểm soát tốt các xung đột văn hóa giữa doanh nghiệp Hàn Quốc, nhà quản lý và người lao động

**Đại học Youngsan*

Việt Nam. Chúng tôi nhận thấy rằng trong các tập đoàn lớn, đa số các nhà quản lý giao tiếp bằng tiếng Hàn hoặc tiếng Anh thông qua phiên dịch người Việt Nam và họ lựa chọn phương pháp sử dụng phiên dịch viên chuyên nghiệp. Có thể thấy rằng các tập đoàn lớn trả lương cho người lao động cao hơn so với tiêu chuẩn của luật lao động và vì có công đoàn, đối tượng đàm phán cũng như tiêu chuẩn để đàm phán rất minh bạch do đó họ có thể thương lượng căn cứ theo luật Việt Nam. Thêm nữa còn có những người quản lý Việt Nam do đó thông qua những người quản lý trung gian này họ có thể giải quyết tốt các vấn đề phức tạp. Họ cũng có chương trình tập huấn riêng và cũng có các chế độ phúc lợi của công ty ví dụ như nhà ăn dành cho công nhân, môi trường làm việc cũng sạch sẽ, trang bị không gian để vận động thể thao và không gian nghỉ ngơi cho công nhân viên.

Tuy nhiên thực tế họ vẫn gặp phải rất nhiều mâu thuẫn văn hóa và tranh chấp trong lao động. Các tập đoàn lớn khi xảy ra phân tranh, đa phần họ giải quyết thông qua các nhà quản lý Việt Nam và họ cũng nhận được sự hỗ trợ tích cực của các cấp chính quyền, họ cũng thực hiện nhiều công tác tình nguyện địa phương, giúp đỡ những khu vực bị thiên tai hoặc những người nghèo khó của Việt Nam, trao học bổng cho những sinh viên khó khăn và nhận được sự hợp tác tốt từ phía nhà quản lý.

Đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, chúng tôi thấy rằng họ cũng biết cách thức giải quyết các mâu thuẫn văn hóa và nỗ lực để tạo được môi trường làm việc tốt cho người lao động không kém gì các

tập đoàn lớn. Có thể thấy được sự nỗ lực của họ để gần gũi hơn với người công nhân hơn các tập đoàn lớn và họ cũng tuân thủ theo luật đầu tư và luật lao động, luật thuế quan, luật kế toán v.v của Việt Nam và cũng nhận được sự hỗ trợ tích cực của khu công nghiệp và các nhà quản lý. Đặc biệt, các doanh nghiệp vừa và nhỏ tham gia khá tích cực vào việc giúp đỡ những người có hoàn cảnh khó khăn của Việt Nam và có ý chí muốn duy trì tốt đẹp quan hệ với những người Việt Nam, vì số lượng người lao động Việt Nam ít hơn do đó họ cũng thường xuyên ăn cơm chung với người lao động, thăm viếng nhà riêng v.v, họ cố gắng để thích nghi với môi trường văn hóa của Việt Nam và duy trì mối quan hệ tốt đẹp với những người lao động Việt Nam. Những giám đốc hoặc những nhà quản lý Hàn Quốc của các công ty vừa và nhỏ thường nói được tiếng Việt một cách cơ bản và ra những mệnh lệnh trong công việc bằng ngôn ngữ tay chân, họ có xu hướng thực hiện những điều này khá thuận lợi. Tuy vậy, thực tế cho thấy họ vẫn đối mặt với những xung đột văn hóa.

Với những công ty tư nhân có mô hình nhỏ, họ tuân thủ tốt luật lao động và luật đầu tư, luật thuế quan và luật kế toán v.v... đồng thời những nhà kinh doanh trong lĩnh vực nhà hàng và dịch vụ không phải là lĩnh vực chế tạo cũng cố gắng để tuân thủ tốt các luật pháp của Việt Nam, họ nộp thuế đúng luật, làm việc trong bầu không khí giống như gia đình, thế nhưng dù sao đi nữa so với các doanh nghiệp có quy mô vừa và các tập đoàn lớn thì họ không thể nào trả được mức lương cao và cũng thiếu các chuyên gia và nhà quản lý kinh doanh, do đó cũng đang gặp nhiều

khó khăn. Tuy vậy, các doanh nghiệp kinh doanh với quy mô nhỏ lẻ họ cũng sử dụng tiếng Việt để giao tiếp và cũng cố gắng rất nhiều nhằm nâng cao năng suất lao động giữa nhà kinh doanh và người lao động.

Đối với nhóm chuyên gia Hàn Quốc thì đây là nhóm làm việc trong lĩnh vực báo chí hoặc công ty luật, công ty kế toán, công ty tư vấn và họ là những người có kinh nghiệm lưu trú lâu dài ở Việt Nam. Vai trò của những người này là giúp đỡ một cách trực tiếp hoặc gián tiếp cho những doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam. Đặc thù của nhóm người này là họ am hiểu về văn hóa Việt Nam hơn và đang duy trì quan hệ tốt đẹp với những người Việt Nam, đồng thời cũng tận hưởng được cuộc sống tại Việt Nam. Và không chỉ dừng lại ở việc hiểu văn hóa, mà họ còn có sự cố gắng để sống thích ứng với nền văn hóa của Việt Nam.

Nhóm phụ nữ đa số cũng có những người trực tiếp kinh doanh và cũng có những người theo chồng đến Việt Nam để hỗ trợ công việc kinh doanh cùng chồng. Nhìn chung, có nhiều trường hợp họ nói được tiếng Việt Nam lưu loát về mặt cơ bản và giao tiếp ứng xử khá tốt với những người lao động Việt Nam. Những người lao động Việt Nam đang làm việc trong các công ty tư nhân có một đặc thù, đó là nhiều trường hợp họ có thể nói được tiếng Hàn thông thạo ở mức cần thiết và hai bên gây dựng được những mối quan hệ mang tính nhân văn với nhau.

Chúng tôi đã phân loại theo lĩnh vực và lựa chọn các đối tượng điều tra bằng hỏi một cách ngẫu nhiên để phát 500 bảng hỏi cho các doanh nghiệp Hàn Quốc nhưng số lượng bảng hỏi thu về được

khoảng 54 mẫu chiếm con số 10% trong tổng số phiếu phát ra. Kết quả phân tích các mẫu thu thập được trong đó có 17 người thuộc doanh nghiệp vừa và lớn (là các doanh nghiệp có quy mô nhân viên Việt Nam từ 31 đến 24.000 người), 17 doanh nghiệp tư nhân (quy mô nhân viên từ 2 đến 30 người), 10 người thuộc nhóm chuyên gia (công ty luật, Kocham, đại diện của các tỉnh tự trị địa phương của Hàn Quốc, đại diện của các trường học, đại diện của các tổ chức văn hóa v.v) và 10 doanh nghiệp tư nhân của phụ nữ đã trả lời bảng hỏi, nhìn chung các mẫu thu về đã bao gồm được tất cả các doanh nghiệp ở các lĩnh vực và là những mẫu thu thập một cách ngẫu nhiên.

Chúng tôi cho rằng tỉ lệ các bảng hỏi thu thập về khá thấp là vì bảng hỏi được phát trong thời gian cuối năm và đầu năm là thời điểm các doanh nghiệp rất bận rộn do đó tỉ lệ thu về không cao nhưng kết quả phân tích các mẫu này có thể kiểm tra được các vấn đề phát sinh do đó chúng tôi cho rằng đây là những mẫu có giá trị về mặt thống kê.

Kết quả phân tích nội dung bảng hỏi

Nội dung bảng hỏi là các câu hỏi trong đó A là thông tin cá nhân, B là kinh nghiệm về Việt Nam, C là mức độ yêu thích văn hóa Việt Nam, D là vấn đề mâu thuẫn văn hóa, E là việc tập huấn phù hợp nhằm giải quyết mâu thuẫn văn hóa. Để điều tra mối quan hệ giữa các yếu tố này, song song với việc so sánh tính toán thành % các câu trả lời trong bảng hỏi, chúng tôi đã sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu trên Excel 2000 để tính toán bằng cách thức phân tích phân loại: phương sai hai chiều có lặp (Two-way ANOVA with Replication) trên 15 “người

điều hành thuộc nhóm doanh nghiệp vừa và lớn”, 15 “người điều hành thuộc nhóm doanh nghiệp tư nhân” nhằm làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố như kinh nghiệm về Việt Nam, mức độ yêu thích Việt Nam, mâu thuẫn văn hóa, tầm quan trọng của việc tập huấn dành cho công nhân Việt Nam và giám đốc Hàn Quốc.

1. Phân tích thống kê và thảo luận về mục A - Thông tin cá nhân

Khi phân tích thông tin cá nhân của 54 bảng trả lời thì trong số các doanh nghiệp Hàn Quốc, số doanh nhân thuộc doanh nghiệp nhỏ có trên 30 người lao động Việt Nam, doanh nghiệp vừa có trên 100 người lao động và tập đoàn lớn có trên 1.000 đến 24.000 người lao động là 17 người, doanh nghiệp tư nhân có dưới 30 và vài người lao động là 17 người, nhóm chuyên gia đóng vai trò tư vấn cho các doanh nghiệp Việt Nam là 10 người, và doanh nghiệp nữ đang kinh doanh riêng với qui mô nhỏ là 10 người. Nhóm chuyên gia và những doanh nhân nữ đa số có số lượng người lao động Việt Nam bằng với qui mô của doanh nghiệp tư nhân. Các nhóm nghề nghiệp như chế tạo, thiết kế các loại, may mặc, y tế, thi công xây dựng, phân phối, thương mại, kho vận, sắt thép, hàng không, điện-điện tử, nhà hàng, giáo dục, xuất bản, bất động sản, thông tin, thuộc da, du lịch, vật liệu xây dựng, tư vấn, luật v.v... chiếm tỉ lệ quân bình như nhau và là các mẫu lựa chọn ngẫu nhiên.

2. Phân tích thống kê và thảo luận về mục B - Kinh nghiệm ở Việt Nam

Đa số lí do họ đến Việt Nam, trong đó được công ty cử đi (46%), động cơ cần tìm nguồn lao động giá rẻ (13%) nhưng mọi doanh nghiệp Hàn Quốc trả lời do thích thời tiết và thức ăn của Việt Nam

(83%), khi gộp lại nhóm “Rất thích” và nhóm “Thích” thì hầu như đều trả lời thích sống ở Việt Nam (98%). Các doanh nghiệp Hàn Quốc mặc dù đang sống ở một nền văn hóa khác nhưng qua việc họ trả lời cũng thích cả thức ăn và khí hậu của Việt Nam thì có thể thấy được trước mắt hầu như họ không bị sốc về văn hóa. Đa số doanh nghiệp Hàn Quốc trước khi đến Việt Nam đã có sự chuẩn bị khá đầy đủ như thu thập đầy đủ thông tin liên quan đến Việt Nam (72%), có cố gắng để tìm hiểu về Việt Nam qua internet (22%), theo học tiếng Việt (7%) hoặc tư vấn với chuyên gia Việt Nam (9%). Để tìm được thông tin về Việt Nam chủ yếu họ sử dụng internet và điều tra (41%), du lịch Việt Nam và thăm quan địa phương (19%), tìm kiếm thông tin trên báo chí về Việt Nam (17%), xem tư liệu của các cơ quan của Việt Nam (17%).

3. Phân tích thống kê và thảo luận về mục C - Mức độ yêu thích văn hóa Việt Nam

Trải qua quá trình chuẩn bị này, trong số các nhà kinh doanh Hàn Quốc đến Việt Nam thì số người có thể học tiếng Việt cơ bản (54%), có thể đưa ra các chỉ thị công việc cho người lao động Việt Nam bằng tiếng Việt (19%) và có thể thông dịch cơ bản hoặc nói thông thạo tiếng Việt là 17%. Khi xem xét nhận định việc học tiếng Việt vô cùng khó khăn đối với người Hàn Quốc thì đây là một điều đáng ngạc nhiên.

Các nhà kinh doanh hoặc quản lý người Hàn Quốc sử dụng tiếng Việt cơ bản và cử chỉ tay, chân với người lao động Việt Nam thì có thể giao tiếp ở mức độ tương đối (30%). Thế nhưng đối với các doanh nghiệp vừa và lớn thì trong trường

hợp cần đối thoại các nội dung quan trọng, đa phần họ sử dụng phiên dịch để đối thoại bằng tiếng Hàn (20%) và giao tiếp qua tiếng Anh (44%). Tuy nhiên, việc tuyển dụng phiên dịch chuyên nghiệp gặp vấn đề về mặt chi phí nên các doanh nghiệp vừa và lớn chủ yếu sử dụng phiên dịch còn các doanh nghiệp nhỏ hoặc doanh nghiệp tư nhân học tiếng Việt để giao tiếp trực tiếp. Và các doanh nghiệp vừa và nhỏ hoặc doanh nghiệp tư nhân của Hàn Quốc thỉnh thoảng liên hoan hợp mặt với nhân viên Việt Nam (65%), thường xuyên liên hoan hợp mặt (17%). Tuy nhiên nhà kinh doanh của tập đoàn lớn hầu như không liên hoan hợp mặt với nhân viên Việt Nam (10%). Nhà kinh doanh trong doanh nghiệp nhỏ hoặc tư nhân của Hàn Quốc hầu như không đến thăm gia đình của người lao động Việt Nam (54%), thỉnh thoảng đến thăm (37%). Thế nhưng tỉ lệ đến thăm nơi làm việc của nhân viên Việt Nam trong một ngày làm việc (31%) và thường xuyên đến thăm (48%).

Một phương pháp thích hợp để kiểm chứng mức độ yêu thích văn hóa là tìm hiểu xem một đối tượng đang hiểu về lịch sử của đất nước đó ở mức độ nào. Các doanh nghiệp Hàn Quốc đa phần có hiểu biết đôi chút về lịch sử của Việt Nam (44%). Tuy nhiên có 22% hầu như không biết gì về lịch sử Việt Nam hoặc hoàn toàn không quan tâm về lịch sử Việt Nam (22%). Và dù cho có hiểu biết về lịch sử Việt Nam thì chỉ có 25% có hiểu biết chút ít về lịch sử cận hiện đại.

Để kiểm chứng lại kiến thức về lịch sử Việt Nam của người Hàn Quốc thì khi hỏi

họ có biết sự kiện hoàng tử Lý Long Tường đã từng lưu vong tại đất nước Cao Ly vào triều đại Cao Ly cùng với sự kiện chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng đọc qua “Mục dân tâm thư” do một học giả Hàn Quốc là Jeong Yak Yong viết nên hay không? thì có 46% trả lời rằng “Có biết một chút về hoàng tử Lý Long Tường” và có 39% trả lời rằng “Hoàn toàn chưa từng nghe qua”. Về câu hỏi chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng đọc qua “Mục dân tâm thư” thì 44% trả lời rằng “Có biết đôi chút” và có 46% trả lời rằng “Chưa từng nghe qua”. Khi hỏi “Nhìn chung ông bà suy nghĩ như thế nào về người Việt Nam?” thì 78% đã trả lời rằng “Suy nghĩ tích cực” nên chúng tôi cho rằng đây cũng là một căn cứ thuyết phục để có thể dự đoán rằng quan hệ Hàn Việt sẽ ngày càng phát triển hơn thông qua chỉ số thống kê này. Thế nhưng mặc dù người Hàn Quốc có suy nghĩ tích cực về người Việt Nam nhưng khi được đặt câu hỏi ông/bà hãy thử chỉ ra những đặc trưng là ưu khuyết điểm của người Việt Nam thì kết quả trả lời khá tiêu cực. Điều này thể hiện một cách trung thực rằng người Hàn Quốc khi đánh giá về người Việt Nam vẫn còn giữ rất nhiều định kiến và quan điểm cố hữu của mình.

Giám đốc người Hàn Quốc xem những người Việt Nam là những người của gia đình (50%), hiếu thảo với bố mẹ (65%), tôn trọng người già (80%) và là những người về cơ bản sống rất hạnh phúc (74%).

Thế nhưng mặt khác dựa theo kết quả phân tích bên dưới cho thấy người Hàn Quốc đang có cái nhìn khá tiêu cực về tính cách của người Việt Nam.

Không thừa nhận sai lầm của bản thân	78%
Không có sáng tạo	61%
Suy nghĩ việc gia đình quan trọng hơn việc công ty	48%
Không có trách nhiệm	44%
Trọng tâm là chính mình	43%
Không ngay thẳng	39%
Trong công việc của bản thân không cố gắng để đạt được kết quả tốt nhất	39%
Không quan tâm lắm đến người khác	35%
Không có khái niệm về sự dơ bẩn	31%
Không có suy nghĩ tiết kiệm	31%
Khi công việc không tốt thì đổ lỗi cho người khác	31%
Không có suy nghĩ về tương lai	30%
Không biết cảm ơn	28%
Không có tình nghĩa với người khác	28%
Không làm đúng công việc được giao	24%
Lười biếng	15%
Không thành thật	15%

Nội dung liệt kê như trên thể hiện một cách trung thực về mức độ các doanh nghiệp Hàn Quốc đang nhìn về người lao động Việt Nam theo tiêu chuẩn Hàn Quốc. Nếu nhìn chuẩn mực đạo đức (không thừa nhận sai lầm của bản thân) theo lối tư duy của người Hàn Quốc thì có thể nói đó là sự khiếm khuyết về mặt đạo đức. Thế nhưng đối với văn hóa của Hàn Quốc là một nền văn hóa trong đó một khi thừa nhận sai lầm của bản thân thì ngược lại còn được ngợi khen là một người đáng khâm phục thì trong xã hội Việt Nam bởi vì con người có khái niệm về việc nhìn nhận sai lầm của bản thân sẽ khiến cho mình không được tha thứ một lần nữa và có thể kết thúc đời sống của người đó vì vậy rất khó khăn để nhìn nhận sai lầm đó. Hai quốc gia Hàn Quốc và Việt Nam đều mang trong mình chuẩn mực Nho giáo giống như nhau nhưng cũng có những chuẩn mực thuộc khái niệm khác nhau nếu hiểu được điều này thì sẽ có thể nhận

thức một cách đầy đủ về khuyết điểm của người Việt Nam được liệt kê ở bên trên. Quan niệm về sạch sẽ hoặc dơ bẩn cũng có thể gây nên sự hiểu lầm bởi vì khái niệm về sự sạch sẽ của người Việt Nam về căn bản khác với khái niệm của Hàn Quốc. Khái niệm về thời gian cũng vậy, đất nước Hàn Quốc cách đây khoảng 60 năm trước khi nói “Korea time” có nghĩa là sự chỉ trích của người phương Tây đối với người Hàn Quốc về việc người Hàn Quốc không có khái niệm về thời gian thì khái niệm về thời gian của Hàn Quốc giờ đây cũng trở nên đồng nhất với khái niệm mà người Mỹ đã từng có, điều này đã trình bày một cách thuyết phục rằng nếu chúng ta muốn hiểu văn hóa của một quốc gia khác thì chúng ta phải cởi bỏ cặp kính của chính mình.

Nhìn chung trong sáu giai đoạn thích ứng văn hóa của doanh nghiệp Hàn Quốc, giai đoạn thứ ba là giai đoạn “đang cố gắng để hiểu văn hóa Việt Nam” mang ý

nghĩa rằng về mặt căn bản người Hàn Quốc đang áp đặt suy nghĩ cho rằng văn hóa Hàn Quốc và văn hóa Việt Nam khác nhau và họ đang phán đoán mọi thứ dựa theo chuẩn mực của Hàn Quốc. Chính vì thế trường hợp các doanh nghiệp Hàn Quốc đang nằm trong giai đoạn này, có thể thấy ngược lại chính họ đang gặp phải nhiều mâu thuẫn văn hóa. Vấn đề đó là, đa số những người trả lời bản hỏi thì có đến 76% đang ở trong giai đoạn thứ ba của việc thích ứng về văn hóa, đó là “đang nỗ lực để hiểu văn hóa Việt Nam”. Từ giai đoạn này nếu tiến lên thêm một giai đoạn nữa đó là “hiểu và tiếp nhận văn hóa” (19%) và trên đó nữa đó là “đang cố gắng để áp dụng văn hóa Việt Nam vào đời sống thực tại” (2%) thì xem như mâu thuẫn văn hóa sẽ được giải quyết. Trong số nhóm chuyên gia hoặc nhóm doanh nghiệp tư nhân thì cũng có những người đã đạt đến giai đoạn tận hưởng văn hóa Việt Nam và xem văn hóa Việt Nam giống như là văn hóa của mình (7%), khi gộp lại số lượng người có mức độ thích ứng ở giai đoạn 4, 5, 6 thì cũng chỉ đạt được 28%, khi xem xét mối quan hệ Hàn

Việt đang ở giai đoạn chín mùi tại thời điểm chào đón 25 năm kỉ niệm quan hệ Hàn Việt, chúng tôi cảm thấy khá tiếc vì có vẻ như mối quan hệ này vẫn còn ở giai đoạn kinh doanh sơ khởi.

Số doanh nghiệp Hàn Quốc thỉnh thoảng gặp phải mâu thuẫn văn hóa với người lao động Việt Nam chiếm 80%. Thế nhưng số người suy nghĩ rằng những mâu thuẫn thỉnh thoảng hoặc thường xuyên phát sinh chính là những mâu thuẫn văn hóa là 73% thì những người suy nghĩ đó không phải là mâu thuẫn văn hóa chiếm 27%, chúng tôi cho rằng đây là vấn đề cần phải xem xét một cách kỹ lưỡng. Thực ra những vấn đề của người lao động Việt Nam mà các doanh nghiệp Hàn Quốc đang chỉ trích đa phần đều là những mâu thuẫn văn hóa nhưng vấn đề nằm ở chỗ họ không nhận thức được về điều đó.

Khi được hỏi “Cần làm những việc gì để giải quyết mâu thuẫn văn hóa?” thì các doanh nghiệp Hàn Quốc đưa ra được những câu trả lời rất tích cực. Khi tổng hợp lại những câu trả lời này và sắp xếp theo mức độ quan trọng thì có thể thấy như sau.

Tạo dựng mối quan hệ tin cậy với nhân viên Việt Nam	57%
Tạo dựng niềm tự hào về công ty cho các nhân viên	50%
Tuyển dụng nhân viên Việt Nam trung thực	48%
Tạo sự khuyến khích cho nhân viên Việt Nam	44%
Cho nhân viên Việt Nam biết về mục tiêu của công ty	44%
Tăng cường đội ngũ quản lý trung gian người Việt có tinh thần hòa hảo	41%
Giáo dục về văn hóa Việt Nam cho giám đốc Hàn Quốc	39%
Giáo dục về văn hóa và lễ nghi Hàn Quốc cho công nhân Việt Nam	33%
Giáo dục văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc cho công nhân Việt Nam	30%
Làm rõ vai trò của người công nhân Việt Nam trong hợp đồng	24%
Giáo dục tiếng Hàn cơ bản cho các nhân viên Việt Nam	22%
Cung cấp cơ sở vật chất nghỉ dưỡng, thể thao, văn hóa cho công nhân Việt Nam	22%
Cần có cơ quan cung cấp thông tin luật Việt Nam là luật thường thay đổi	19%
Tuyển dụng phiên dịch giỏi	17%
Cần đào tạo biên phiên dịch tại cơ quan đáng tin cậy	4%

Giám đốc người Hàn Quốc đều nhận thức rõ việc thực hiện những chương trình tập huấn phù hợp ở các cơ quan đáng tin cậy là cách thức tối ưu nhất để giải quyết mâu thuẫn văn hóa, do đó chúng tôi đã liệt kê các chương trình tập huấn cần thiết một cách cụ thể. Và đa số những người trả lời bảng hỏi đều đồng ý

về tính cần thiết của những nội dung đã được liệt kê.

4. Phân tích thống kê và thảo luận về mục E - Chương trình đào tạo phù hợp nhằm giải quyết mâu thuẫn văn hóa

Những nội dung tập huấn phù hợp để giải quyết mâu thuẫn văn hóa được tóm lược như sau:

1. Nhà quản lý và công nhân Việt Nam

Nội dung đào tạo	%	Trình độ đào tạo	%
Tiếng Hàn	Rất cần thiết - 61%	Trung cấp	53%
Kỹ năng, kỹ thuật	Rất cần thiết - 91%	Trung cấp	83%
Giáo dục nhân cách	Rất cần thiết - 87%	Trung cấp	70%
Giáo dục văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc	Rất cần thiết - 80%	Trung cấp	61%
Giáo dục văn hóa Hàn Quốc	Rất cần thiết - 63%	Trung cấp	52%
Năng lực quản lý	Rất cần thiết - 93%	Trung cấp	59%
Năng lực kinh doanh	Rất cần thiết - 74%	Trung cấp	54%

2. Nhà quản lý và giám đốc Hàn Quốc

Nội dung đào tạo	%	Trình độ đào tạo	%
Tiếng Việt	Rất cần thiết - 94%	Trung cấp	63%
Kỹ năng, kỹ thuật	Rất cần thiết - 91%	Trung cấp	52%
Giáo dục nhân cách	Rất cần thiết - 83%	Trung cấp	61%
Giáo dục văn hóa doanh nghiệp Hàn Quốc	Rất cần thiết - 63%	Trung cấp	54%
Giáo dục văn hóa Hàn Quốc	Rất cần thiết - 54%	Trung cấp	57%
Năng lực quản lý	Rất cần thiết - 89%	Trung cấp	48%
Năng lực kinh doanh	Rất cần thiết - 78%	Trung cấp	50%

Những cơ quan đào tạo đáng tin cậy có thể giảng dạy những chương trình này là rất cần thiết. Những tập đoàn lớn tự mình mở ra các chương trình giáo dục, trình bày mục tiêu của công ty và đào tạo tinh thần tự hào về công ty, thế nhưng giám đốc của những doanh nghiệp tư nhân hoặc doanh nghiệp vừa và nhỏ lại đang rất mong mỏi có những cơ quan có thể đào tạo được những chương trình này.

Kết quả phân tích mối quan hệ giữa các yếu tố căn cứ vào nội dung trả lời bảng hỏi

Cùng với phương pháp so sánh, thống kê sang % các câu trả lời trong bảng hỏi, chúng tôi đã sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu trên Excel 2000 để tính toán bằng cách thức phân tích phân loại: phân tích phương sai hai chiều có lặp lại (Two-way ANOVA with Replication) trên 15 “giám đốc thuộc nhóm doanh nghiệp vừa và lớn”, 15 “giám đốc thuộc nhóm doanh nghiệp tư nhân” để làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố B là kinh nghiệm về Việt Nam, C là mức độ yêu thích văn hóa Việt Nam, D là vấn đề mâu thuẫn văn

hóa, E là tính cần thiết của chương trình đào tạo dành cho công nhân Việt Nam và giám đốc Hàn Quốc. Kết quả phân tích như sau.

Phân tích và bình luận về kết quả phân tích thống kê sử dụng ANOVA

1. Quan hệ giữa kinh nghiệm về đất nước Việt Nam và mức độ yêu thích Việt Nam.

Điểm số trung bình về kinh nghiệm đối với Việt Nam của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn, nhóm chuyên gia (sau đây gọi là nhóm doanh nghiệp vừa và lớn) và nhóm doanh nghiệp tư nhân lần lượt là 12,5 và 12,3, các con số này không có cách biệt lớn. Về mức độ yêu thích dành cho Việt Nam thì điểm bình quân của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn là 40,2% còn điểm bình quân của nhóm doanh nghiệp tư nhân là 43,2%, nhóm doanh nghiệp tư nhân có mức độ yêu thích văn hóa Việt Nam cao hơn nhóm doanh nghiệp vừa và lớn, thế nhưng giá trị $P = 0,26$ ($P > 0,05$) không thể hiện kết quả có ý nghĩa thống kê.

2. Quan hệ giữa kinh nghiệm Việt Nam và mâu thuẫn văn hóa Việt Nam.

Kinh nghiệm về Việt Nam của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn và nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân là 12,5 và 12,3; hai kết quả này không thể hiện sự khác biệt lớn. Về mâu thuẫn văn hóa nhóm doanh nghiệp vừa và lớn bình quân là 23,4; nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân là 22,3; nhóm doanh nghiệp vừa và lớn đa số vướng phải các mâu thuẫn văn hóa nhiều hơn nhóm doanh nghiệp tư nhân, về mặt thống kê với giá trị $P = 0,085$ thì có thể phân tích theo hướng mang ý nghĩa thấp nhất.

3. Quan hệ giữa kinh nghiệm Việt Nam và tính cần thiết của việc giáo dục văn hóa Việt Nam.

Kinh nghiệm về Việt Nam của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn và nhóm doanh nghiệp tư nhân lần lượt là 12,5 và 12,3, hai kết quả này không có cách biệt lớn. Về mức độ cảm nhận được sự cần thiết của việc giáo dục văn hóa Việt Nam thì nhóm doanh nghiệp vừa và lớn là 40,26, nhóm doanh nghiệp tư nhân là 43,26, hai thông số này không có liên hệ đến kinh nghiệm về Việt Nam và nhóm doanh nghiệp tư nhân cảm nhận được sự cần thiết của việc giáo dục văn hóa nhiều hơn. Kết quả này không có ý nghĩa thống kê ($P = 0,42$)

4. Quan hệ giữa kinh nghiệm về Việt Nam và tính cần thiết của việc giáo dục văn hóa Hàn Quốc.

Về mức độ cần thiết của việc giáo dục văn hóa Hàn Quốc thì nhóm doanh nghiệp vừa và lớn bình quân 65,86, nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân 65,8, giá trị P là 0,98 không có ý nghĩa thống kê.

5. Mối quan hệ giữa mâu thuẫn văn hóa và sự cần thiết của việc giáo dục văn hóa Việt Nam

Mâu thuẫn văn hóa của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn và nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân lần lượt là 24,4 và 23,3, hai kết quả này không có cách biệt lớn. Về mức độ cần thiết của việc giáo dục văn hóa Việt Nam thì nhóm doanh nghiệp vừa và lớn bình quân 55,46, nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân 58,06 nhưng giá trị P không hiển thị kết quả có ý nghĩa thống kê ($P = 0,18$). Một điều thú vị đó là mâu thuẫn văn hóa của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn lại nhiều hơn nhóm doanh nghiệp tư nhân thế nhưng họ lại cảm nhận

tính cần thiết của việc giáo dục văn hóa Việt Nam lại thấp hơn so với nhóm doanh nghiệp tư nhân.

6. Mối quan hệ giữa mâu thuẫn văn hóa và tính cần thiết của việc giáo dục văn hóa Hàn Quốc.

Mâu thuẫn văn hóa của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn và nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân lần lượt là 24,4 và 22,3. Về mức độ cần thiết của việc giáo dục văn hóa Hàn Quốc của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn bình quân là 65,86, nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân là 65,8 nhưng giá trị P là 0,61 không có ý nghĩa thống kê. Cả hai nhóm doanh nghiệp này đều có cùng mức độ cảm nhận về sự cần thiết của việc giáo dục văn hóa Hàn Quốc, điều này không có liên quan đến mâu thuẫn văn hóa. Có nghĩa là mâu thuẫn văn hóa của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn nghiêm trọng hơn nhóm doanh nghiệp tư nhân nhưng họ lại không cảm nhận được về tính cần thiết của việc giáo dục văn hóa Việt Nam cho người Hàn Quốc so với nhóm doanh nghiệp tư nhân, nhóm doanh nghiệp vừa và lớn dường như có cùng mức độ nhận thức với nhóm doanh nghiệp tư nhân về việc giáo dục văn hóa Hàn Quốc cho người Hàn Quốc.

7. Mối quan hệ giữa mâu thuẫn văn hóa và mức độ yêu thích Việt Nam.

Mâu thuẫn văn hóa của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn và nhóm doanh nghiệp tư nhân bình quân lần lượt là 24,4 và 22,3 không có khác biệt lớn. Về mức độ yêu thích Việt Nam của nhóm doanh nghiệp vừa và lớn bình quân 40,26, thấp hơn nhóm doanh nghiệp tư nhân là 43,26. Nhóm doanh nghiệp vừa và lớn cảm nhận nhiều hơn một chút về mâu thuẫn văn hóa và mức độ yêu thích về Việt Nam theo đó

cũng thấp hơn, giá trị P là 0,086 có thể giải thích được kết quả có ý nghĩa thống kê tối thiểu.

8. So sánh các nhân tố tổng thể giữa nhóm doanh nghiệp vừa và lớn và nhóm doanh nghiệp tư nhân.

Dựa vào kết quả phân tích tổng hợp các nội dung chi tiết như đã phân tích ở trên, sự chênh lệch về nhận thức giữa hai nhóm không hiển thị kết quả có ý nghĩa thống kê ($P=0,62$). Hai nội dung (mối quan hệ giữa kinh nghiệm về Việt Nam và mâu thuẫn văn hóa) và (quan hệ mâu thuẫn văn hóa và mức độ yêu thích Việt Nam) hiển thị ý nghĩa thống kê ở mức độ tối thiểu thì ngược lại ở sáu nội dung khác không thể hiện độ chênh lệch về nhận thức có ý nghĩa thống kê.

9. Mối quan hệ giữa khả năng tiếng Việt và mâu thuẫn văn hóa.

Điểm số thích nghi văn hóa của những người có khả năng nói tiếng Việt bình quân là 24,36 và nhóm không có khả năng nói tiếng Việt là 22,18 kết quả cho thấy nhóm có thể nói được tiếng Việt có mâu thuẫn văn hóa ít hơn. Qua giá trị P giữa hai nhóm là 0,09 có thể thấy được kết quả hiển thị có ý nghĩa ở mức độ tối thiểu. Chính vì vậy việc sở hữu tiếng Việt có một ý nghĩa lớn trong việc giảm thiểu mâu thuẫn.

Kết luận

1. Những doanh nghiệp Hàn Quốc đang kinh doanh tại Việt Nam yêu thích đất nước Việt Nam và có cái nhìn tích cực về người lao động Việt Nam.

2. Các doanh nghiệp Hàn Quốc trước khi đến Việt Nam họ đã tìm hiểu các thông tin về Việt Nam rồi mới đến. Đặc biệt họ tận dụng triệt để các thông tin trên Internet.

3. Các giám đốc và nhà quản lý tập đoàn lớn chủ yếu giao tiếp với nhà quản lý người Việt Nam bằng tiếng Hàn hoặc tiếng Anh thông qua phiên dịch nhưng các doanh nghiệp quy mô vừa và nhỏ hoặc doanh nghiệp tư nhân có xu hướng học tiếng Việt ở mức cơ bản và giao tiếp bằng tiếng Việt.

4. Các tập đoàn lớn hoạt động công ty theo phương châm mà công ty đã kinh nghiệm còn doanh nghiệp vừa và nhỏ hoặc doanh nghiệp tư nhân có quan điểm muốn vun đắp mối quan hệ tin cậy tốt đẹp với người lao động Việt Nam để kinh doanh công ty một cách thành công.

5. Đa số các doanh nghiệp Hàn Quốc nhận thức được sự tương đồng và khác biệt của văn hóa Việt Nam và đang nỗ lực tìm hiểu về văn hóa Việt Nam nhằm giải quyết các mâu thuẫn văn hóa này (76%). Thế nhưng phải vượt qua được giai đoạn này thì mới có thể giải quyết được mâu thuẫn văn hóa theo ý nghĩa chân chính nhưng các doanh nghiệp Hàn Quốc vẫn còn có khuynh hướng muốn hiểu về văn hóa Việt Nam dựa theo tiêu chuẩn văn hóa và thể giới quan của Hàn Quốc. Nhóm những giám đốc cho rằng mình đã đạt đến mức độ cao nhất (tận hưởng nền văn hóa Việt Nam và xem nền văn hóa đó như là văn hóa của chính mình) là giai đoạn cao nhất trong các mức độ thích nghi về văn hóa chỉ đạt 7%. Khi tập hợp lại nhóm những nhà kinh doanh ở ba cấp độ cao nhất thì con số chỉ đạt 28%.

6. Nhóm những người chủ trương cho rằng “đang biết về cách thức giải quyết mâu thuẫn văn hóa” (63%) chiếm tỷ lệ cao đi nữa thì nhóm trả lời sẽ dùng hết nội lực của công ty để giải quyết theo hướng hội nhập (13%); trong phương pháp tiếp cận

văn hóa, số người trả lời thuộc về nhóm thiểu số có được phản ứng tích cực về vấn đề mâu thuẫn văn hóa thì 33% trả lời rằng doanh nghiệp Hàn Quốc hoặc người quản lý Hàn Quốc trực tiếp giải quyết và đa số trả lời rằng đã giải quyết thông qua người quản lý Việt Nam (52%). Có thể thấy được cách thức giải quyết này chỉ là cách thức giải quyết tạm thời và vì không phải là cách thức giải quyết mang tính văn hóa do đó dù giải quyết được một, hai mâu thuẫn đi nữa thì có thể thấy rằng hiện tượng mâu thuẫn cứ lặp đi lặp lại vẫn thường xuyên diễn ra.

7. Các doanh nghiệp Hàn Quốc có khuynh hướng suy nghĩ các mâu thuẫn văn hóa là những vấn đề mang tính cá nhân. Có đến 85% trả lời rằng “Nếu như có nhân viên Việt Nam đang gặp phải những mâu thuẫn về văn hóa thì công ty sẽ đồng hành một cách tích cực và hỗ trợ để khắc phục các mâu thuẫn văn hóa đó”. Thế nhưng lại có 17% trả lời rằng “Vấn đề của mâu thuẫn văn hóa là vấn đề của cá nhân” và suy nghĩ cho rằng nếu mâu thuẫn văn hóa được giải quyết hoặc được giảm thiểu thì việc kinh doanh của công ty sẽ trở nên thuận lợi hơn, có 20% trả lời rằng “Rất đồng ý”, 52% trả lời rằng “Đúng” và số người trả lời “Không đúng” là 28%.

8. Về phương pháp giải quyết mâu thuẫn giữa doanh nghiệp Hàn Quốc và người lao động Việt Nam thì 63% trả lời rằng “Đối với mâu thuẫn văn hóa thì công ty sẽ dùng hết nội lực để giải quyết bằng phương pháp theo cách thức hội nhập”, thế nhưng cũng có 40% trả lời rằng sẽ nhờ sự giúp đỡ của cơ quan quản lý Việt Nam hoặc cơ quan luật cũng như các cơ quan khác để giải quyết mâu thuẫn. Tuy nhiên, những các thức giải quyết này chẳng qua

chỉ là những cách thức tạm thời, để giảm thiểu hóa những mâu thuẫn văn hóa thì các doanh nghiệp Hàn Quốc phải đạt đến mức độ thích ứng văn hóa ở giai đoạn cao hơn nữa mới có thể đạt đến sự hòa hợp thật sự.

9. Qua phỏng vấn sâu, ban đầu chúng tôi đã dự đoán giữa doanh nghiệp vừa và lớn và doanh nghiệp tư nhân sẽ cho ra giá trị có ý nghĩa thống kê về khía cạnh thấu hiểu người lao động Việt Nam, thế nhưng theo kết quả phân tích Anova $P < 0,05$ thì giá trị P không thể hiện ý nghĩa thống kê, do đó chúng tôi nhận thấy rằng doanh nghiệp lớn hoặc doanh nghiệp nhỏ cũng như doanh nghiệp tư nhân có khuynh hướng chung trong suy nghĩ.

10. Về việc giải quyết các mâu thuẫn văn hóa, các câu trả lời có cùng ý kiến với chúng tôi rằng cần tập huấn cho các nhà quản lý và người lao động Việt Nam, đồng thời đào tạo về ngôn ngữ, đào tạo về kỹ năng, kỹ thuật, giáo dục

nhân cách, giáo dục về văn hóa doanh nghiệp, tập huấn về năng lực quản lý, tập huấn về năng lực kinh doanh v.v... cho các giám đốc hoặc người quản lý Hàn Quốc và tiêu chuẩn giáo dục phải đạt mức trung cấp.

11. Có 50% doanh nghiệp cho rằng thực sự rất cần một cẩm nang hướng dẫn ứng xử bằng tiếng Hàn và tiếng Việt để giải quyết mâu thuẫn văn hóa được biên soạn bởi các chuyên gia, nếu gộp chung lại với 43% doanh nghiệp trả lời rằng cần thiết có cẩm nang ứng xử này thì có 93% doanh nghiệp rất xem trọng tính cần thiết của việc xuất bản một cẩm nang hướng dẫn ứng xử.

12. Về mức độ hài lòng với đặc trưng chuyên môn của quản lý người Việt Nam thì năng lực xử lý công việc, thái độ làm việc, sự sáng suốt, sự nhạy bén đều nằm dưới mức trung bình do đó về vấn đề này chúng tôi cho rằng cần xây dựng phương án cải thiện.

GIÁ TRỊ NHO GIÁO VÀ HƯỚNG DẪN ỨNG XỬ NHẪM TĂNG CƯỜNG HÒA HỢP VÀ HỢP TÁC LÂU BỀN GIỮA HÀN QUỐC VÀ VIỆT NAM¹

Bu Nam Chul*

Tại Hàn Quốc vào triều đại Cho-sun, giai đoạn xác lập Nho giáo là tư tưởng chính trị của quốc gia thì Nho giáo cùng tư tưởng chính trị này đã phát triển lớn mạnh về tính lý học. Nho giáo khởi nguồn từ Trung Quốc nhưng mang tính phổ biến về văn hóa được thế giới đón nhận, phát triển và ứng dụng sáng tạo theo quan điểm của riêng mình. Hiện tại Hàn Quốc đang đầu tư khá nhiều kinh phí trong việc bảo vệ di sản văn hóa truyền thống theo chính sách của quốc gia. Đồng thời Hàn Quốc cũng đang ứng dụng điều đó như là tài sản văn hóa quý giá của Hàn Quốc.

Ở Việt Nam, rõ ràng là Nho giáo được tạo ra bởi người Việt Nam. Những tác phẩm văn học hoặc những câu giáo huấn của Nho giáo được chạm khắc tại đền, chùa hoặc nhà riêng của các danh nhân tại thành phố hay làng quê của Việt Nam, tất cả cũng là những điều được người Việt Nam tạo nên.

Văn hóa Nho giáo của Hàn Quốc và Việt Nam khác nhau nhưng cả hai đều có cùng sự đồng cảm về giá trị cơ bản đó.

Hàn Quốc và Việt Nam đang tiếp tục tăng trưởng về kinh tế và đôi bên vẫn cần sự hỗ trợ của nhau, do đó sẽ càng có nhiều cơ hội hơn nữa để hợp tác. Trong bối cảnh đó, cả hai nước cần có sự chuẩn bị tâm lòng hợp tác (hòa hảo) để cùng phát triển. Thế hệ trẻ của Hàn Quốc và Việt Nam đang cùng nhau tạo dựng gia đình. Số lượng gia đình được tạo dựng bởi Hàn Quốc và Việt Nam không ngừng gia tăng. Trong bối cảnh đó, sự tương đồng văn hóa của cả hai nước có thể đóng vai trò quan trọng. Bởi vì cả hai bên có thể thấu hiểu nhau bằng tâm lòng mà không cần nhiều đến lời nói. Đó chính là giá trị quan của Nho giáo. Tương tự như việc cả hai nước đã tiếp nhận điều này một cách mới mẻ theo cách riêng của mình trong quá khứ, trong tương lai, việc cùng suy ngẫm về giá trị Nho giáo mà Hàn Quốc và Việt Nam đồng cảm và xem như kim chỉ nam ứng xử sẽ là việc rất hữu ích. Dưới đây tác giả có trình bày về giá trị quan của Nho giáo theo suy nghĩ cá nhân. Đây cũng chính là trọng tâm trong việc hiểu về văn hóa Nho giáo của Hàn Quốc. Nếu như hiểu rõ và hành động theo giá trị này thì mâu thuẫn với người Hàn Quốc sẽ ngày càng ít đi.

¹Bản lược dịch từ nguyên bản tham luận tiếng Hàn "한국과 베트남 사이의 지속적 화합과 협력을 위한 유교적 가치와 행동" của tác giả, tham gia Hội thảo khoa học Quốc tế "Giao tiếp Hàn-Việt, những va chạm văn hóa và hướng dẫn ứng xử giảm mâu thuẫn, tăng hoà hợp" do Trung tâm Hàn Quốc học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn ĐHQG TPHCM tổ chức ngày 17, 18/2/2017 tại TPHCM. Bản dịch tiếng Việt của ThS. Cao Thuý Oanh.

*Đại học Youngsan

Cẩm nang ứng xử dựa trên giá trị quan Nho giáo của Hàn Quốc

1) Hãy học hỏi

Chữ được các nhà Nho triều đại Chosun nhấn mạnh nhất đó chính là chữ “học”. Khổng Tử cũng đã nêu rõ tinh thần trong Luận ngữ, đó là dù bất cứ ai học thì cũng sẽ trở thành người hiền.

Nổi tiếp truyền thống này, Hàn Quốc đánh giá cao những người có học. Ở Hàn Quốc những người làm trong ngành giáo dục nhận được sự tôn trọng nhất. Người làm giáo dục còn được gọi là tiên sinh hoặc thầy. Chữ “thầy” là một biểu hiện vừa gần gũi vừa tôn trọng. Người Hàn Quốc cũng sử dụng từ này để gọi những người có nhân cách cao thượng hoặc có học vấn cao. Bất cứ ai cư xử một cách thiếu suy nghĩ với những người làm công việc giáo dục thì đều bị xã hội lên án. Những người giàu có, giám đốc, công chức cấp cao cũng nhận được sự tôn trọng nhưng giả sử như những người này không được học hành nhiều thì những người xung quanh sẽ không thể tôn trọng bằng tâm lòng. Ở Hàn Quốc cũng có câu nói bày tỏ sự khinh miệt đối với những người không học hành mà chỉ có nhiều tiền của đó là “cheol-bu (졸부)”. Đối với người Hàn Quốc, ý thức tôn trọng người có học đã cắm rễ rất sâu. Chính vì thế bố mẹ đầu tư tất cả mọi thứ của bản thân vào việc học của con cái. Hiện nay ở Hàn Quốc có nhiều người cao tuổi sống một cách khó khăn và phần nhiều trong số họ là những người không suy nghĩ về tuổi già của mình mà chỉ dốc hết tài sản cho việc giáo dục con cái. Hàn Quốc đã hình thành một niềm tin kiên định, đó là con người có thể thành công thông qua giáo dục. Một người nghèo khó có thể trở thành một công chức

thông qua việc thi cử công bằng. Một học sinh xuất thân từ gia đình nghèo khó nhưng nếu học giỏi thì có thể vào học ở một trường đại học danh tiếng. Những điều này không phải là những việc có thể thực hiện được bằng tiền bạc. Giám đốc hoặc quản lý người Hàn Quốc nếu như biết được người lao động Việt Nam có một học vấn cao và đã từng học hỏi nhiều thì họ sẽ bày tỏ sự tôn trọng tức thì. Vốn dĩ sự học được nói đến ở trong Luận ngữ chính là việc học tập để trau dồi nhân cách nhưng điều này đã bị biến chất và mang ý nghĩa nói về một nền học vấn cao.

Do đó, ở Hàn Quốc khi học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học thì tất cả đều muốn học lên đại học. Tất nhiên đa phần học sinh yêu thích việc học do đó muốn học lên đại học nhưng mặt khác ở Hàn Quốc nếu học vấn thấp thì sẽ không thể nhận được những ưu đãi về mặt xã hội, chính người Hàn Quốc hiểu rõ điều này. Ở Hàn Quốc lương của một người tốt nghiệp phổ thông trung học và một người đã tốt nghiệp đại học rõ ràng có sự chênh lệch. Việc lập gia đình cũng không dễ dàng. Ở Hàn Quốc khi kết hôn, người ta thường xem xét học vấn và trường học của đối phương. Hàn Quốc là một đất nước rất khó để thành công nếu chỉ tốt nghiệp phổ thông trung học. Ở Hàn Quốc có rất nhiều nhân tài xuất chúng vì hoàn cảnh gia đình nên đã không thể nào học lên đại học. Những người này thi đậu vào những kỳ thi công chức vốn là công việc không giới hạn về học vấn và sau đó trở thành công chức hoặc trở thành nhân viên ngân hàng hoặc thành những người quản lý trong xã hội hoặc đi theo lĩnh vực sản xuất. Ngoại trừ các công chức ra ở Hàn Quốc khi làm việc ở công ty cũng có nhiều trường hợp

bị phân biệt đối xử bởi vì học vấn của bản thân. Vì hiểu rõ điều này, đa số những người tốt nghiệp phổ thông trung học đều muốn học lên đại học. Ngày nay có một số lượng lớn những người đã tốt nghiệp đại học ở Hàn Quốc đang đau khổ vì chưa tìm được công việc làm. Thế nhưng những người đã tốt nghiệp phổ thông trung học ngược lại có thể tìm kiếm công việc làm dễ hơn. Bởi vì có rất nhiều công ty cần tuyển dụng những người công nhân làm công việc sản xuất mà chỉ cần tốt nghiệp phổ thông trung học. Vấn đề này khởi nguồn từ đâu, chính người Hàn Quốc cũng hiểu rõ. Điều đó xuất phát từ một nền văn hóa Nho giáo xem trọng việc học và xem trọng thể diện. Điều này không phải là việc học mà Khổng Tử đã từng kỳ vọng. Khổng Tử nói rằng hãy học để trở thành một người có nhân cách tốt. Tinh thần vốn dĩ đó đã bị bóp méo nhưng truyền thống xem trọng chữ “học” vốn từng được nhấn mạnh là chữ đầu tiên trong Luận ngữ vẫn còn tồn tại một cách mạnh mẽ ở Hàn Quốc, hiện tượng này cũng đáng để chúng ta tham khảo. Tác giả muốn nói một điều ngay cả những người công nhân Việt Nam nếu như thể hiện một tư thế luôn luôn học tập thì sẽ có thể nhận được những ưu đãi như là một người có nhân cách tốt từ người Hàn Quốc.

2) Hãy cố gắng hết mình

Trong số những học trò của Khổng Tử, Tăng Tử được biết đến như là người đã dốc hết lòng cho việc học để trau dồi nhân cách của bản thân. Tăng Tử có một câu nói như sau “Mỗi ngày ta đều chiêm nghiệm bản thân qua 3 điều. Mình đã cố gắng hết mình khi làm việc vì người khác hay chưa? Mình có thật lòng khi kết bạn hay không? Mình đã ôn luyện lại những

điều đã được truyền thụ từ thầy hay chưa?” trong câu này từ quan trọng đó chính là chữ “trung”. Chữ “trung” được kết hợp lại từ chữ “trung” có nghĩa là chính giữa và chữ “tâm” có nghĩa là tấm lòng, chữ “trung” này mang nghĩa là làm hết tất cả tấm lòng của mình. Điều này có ý nghĩa là cố gắng hết sức lực của mình. Bất cứ ai cũng cố gắng hết sức mình trong công việc của bản thân. Không có lý nào chúng ta lại không nỗ lực hết mình vì công việc của chính mình. Vấn đề đó là khi làm việc vì người khác chúng ta lại không cố gắng hết sức của mình. Câu nói của Tăng Tử hàm ý chính là điều này. Mình đã cố gắng hết sức vì người khác hay chưa? Điều này có nghĩa là, mình đã cố gắng hết mình vì công ty hay chưa? Mình đã cố gắng hết mình vì quốc gia hay chưa? Ở Hàn Quốc mẫu người dốc hết sức trong công việc được phân công được đánh giá là một người làm việc xuất sắc. Nhà quản lý doanh nghiệp mong muốn có được người lao động như thế này. Những người lao động mong muốn được làm việc với một giám đốc dốc hết sức của mình trong việc gia tăng lợi ích của người lao động. Những yêu cầu như thế này về nhau có sự khác biệt. Vấn đề đó có thể được điều chỉnh nhờ vào sự can thiệp của công đoàn. Mặc dù đây là cách thức giải quyết dựa vào sức mạnh và luật pháp nhưng người Hàn Quốc rất tôn trọng những người cố gắng hết sức mình một cách thật tâm trong công việc.

Trong lịch sử Việt Nam có rất nhiều bậc anh hùng đã hiến thân mình vì tổ quốc dân tộc. Những người đó hi sinh bản thân của mình không phải để tìm kiếm lợi ích cá nhân hoặc hạnh phúc của bản thân gia đình mình. Họ làm như vậy vì quốc gia và

dân tộc. Họ đã áp dụng chuẩn mực của chữ “trung” cho quốc gia và dân tộc mình. Giờ đây nếu như người lao động phát huy đức tính tốt đẹp của “trung” vì công ty và người quản lý phát huy đức tính tốt đẹp của “trung” vì người lao động và toàn thể công ty thì công ty sẽ như thế nào? Chắc chắn công ty sẽ phát triển. Nếu như Việt Nam là một nơi mà người lao động có đầy đủ những đức tính tốt đẹp của chữ “trung” trong Nho giáo thì các tập đoàn lớn từ các nước trên thế giới sẽ càng tiến tới đầu tư nhiều hơn nữa. Được như vậy sẽ tạo thêm được nhiều công ăn việc làm cho người lao động và mức lương của họ cũng sẽ được tăng cao.

3) Hãy chính trực

Trong Luận ngữ có câu Khổng Tử nhấn mạnh về sự chính trực (đạo lý để con người tồn tại, đó chính là sự chính trực. Nếu như làm những điều xấu nhưng vẫn sống sót thì chỉ là do may mắn thoát khỏi cái chết mà thôi). Những nhà quản lý người Hàn Quốc muốn tuyển dụng những người chính trực. Những người công nhân Hàn Quốc mong muốn một nhà điều hành chính trực có thể cho họ biết được hoàn cảnh của công ty một cách rõ ràng. Những người dân Hàn Quốc mong muốn một nhà lãnh đạo chính trị chính trực. Những người tiêu dùng mong muốn những sản phẩm được sản xuất một cách trung thực. Sự lừa dối sẽ có kết thúc không tốt đẹp, người tiêu dùng sẽ không mua lại một lần sản phẩm của những doanh nghiệp có hành vi lừa dối. Những người dân sẽ không bầu chọn lại hai lần những nhà lãnh đạo chính trị lừa dối. Do đó Khổng Tử đã từng nói “Chính trực thì sống, lừa dối thì chết”. Nếu như giám đốc hoặc nhà quản lý của doanh nghiệp có hành vi lừa dối thì

người công nhân sẽ không dốc hết mình trong công việc. Người công nhân nếu như làm sự việc gian dối thì công ty sẽ phá sản. Có thể nói chính trực là một giá trị quan trọng có ý nghĩa sống còn của bản thân và đương nhiên là của công ty và quốc gia.

4) Hãy hiếu thảo

Không gian để có thể cảm nhận thực sự rằng văn hóa Nho giáo có tồn tại ở Hàn Quốc đó chính là gia đình. Trong Nho giáo có nhiều luân lý đạo đức nhưng sự hiếu thảo được nhấn mạnh nhất. Vì sao như vậy? Bởi vì trong các chuẩn mực đạo đức ở Hàn Quốc thì hiếu thảo được xem trọng nhất. Do đó nếu nói rằng Nho giáo chính là hiếu đạo thì cũng không phải là một phát biểu sai lệch. Hiếu thảo với bố mẹ của chính mình chính là đạo đức luân lý của Nho giáo nhưng cũng là bản năng của con người. Ai mà không yêu thương bố mẹ của mình? Ai lại không có trách nhiệm về tuổi già của bố mẹ? Vấn đề đó là sự hiếu thảo mà con dâu cần phải thực thi dù mình không phải là con ruột, đây mới là vấn đề. Con cái suy nghĩ cho bố mẹ là đáng sinh thành ra mình một cách bản năng, thế nhưng cô dâu rất khó để làm được như vậy. Điều này đều phù hợp với cả nàng dâu của Hàn Quốc và Việt Nam. Có nghĩa là có cố gắng nhưng không thể nào thực hiện một cách tự nhiên được. Do đó cả hai phải cùng nỗ lực. Nếu như bố mẹ chồng yêu thương con dâu như con cái của mình thì con dâu cũng sẽ yêu thương bố mẹ chồng như chính bố mẹ ruột của mình. Thực tế, hiếu thảo là một chuẩn mực rất khó để thực hiện. Thế nhưng người Hàn Quốc suy nghĩ rằng việc hiếu thảo và vâng lời bố mẹ của người con dâu là một điều đương nhiên. Ai cũng biết mâu thuẫn giữa mẹ chồng nàng

dâu ở Hàn Quốc luôn luôn tồn tại. Chính vì vậy những cặp vợ chồng sinh hoạt cùng trong một gia đình với bố mẹ chồng dần dần giảm xuống. Cũng có lý do những người trong cuộc cảm thấy lo lắng về mâu thuẫn quan hệ giữa mẹ chồng và nàng dâu nhưng vì theo quan điểm của bố mẹ chồng nếu như không có khó khăn về mặt kinh tế thì hai bên có thể chung sống thuận hòa mà không cần phải can thiệp lẫn nhau. Mặc dù vậy khi bố mẹ lớn tuổi và mắc bệnh thì việc cùng chung sống là đạo lý của người làm con cũng như người làm dâu.

Vào triều đại Cho-sun những người con bất hiếu bị quốc gia trừng phạt, những người hiếu thảo được ban thưởng. Ngay cả bây giờ ở nhiều thành phố của Hàn Quốc cũng có tuyển chọn và trao tặng bằng khen cho những người con có hiếu. Bởi vì đây chính là truyền thống Nho giáo được đặt hàng đầu trong luân lý đạo đức của Nho giáo. Vào triều đại Cho-sun người ta cho rằng người hiếu thảo cũng sẽ trung thành với quốc gia. Họ xem xét sự hiếu thảo với bố mẹ cũng giống như sự trung thành với vua và đất nước. Truyền thống này được duy trì và ngay cả trong xã hội hiện đại của Hàn Quốc vẫn còn nhận thức xem trọng gia môn, do đó vẫn còn tồn tại bầu không khí xã hội nhấn mạnh sự hiếu thảo với bố mẹ. Thế hệ người già hiện giờ đã từng sống trong văn hóa xem việc hiếu thảo với bố mẹ và chăm sóc cho gia đình là một điều đương nhiên. Nhưng thế hệ trẻ ngày nay ngày càng yếu kém dần về nhận thức này. Trong quá trình đó những luân lý truyền thống của gia đình giống như sự hiếu thảo dần dần bị mai một. Tại Hàn Quốc nơi vẫn còn lại văn hóa xem trọng trách nhiệm và sự hiếu thảo trong việc phụng dưỡng

bố mẹ, đó chính là khu vực nông thôn. Tại những nơi này thế hệ người già có khuynh hướng trông đợi sự hiếu thảo từ thế hệ con cháu. Thế nhưng chính thế hệ người già cũng nhận thức được rằng rất khó khăn để đòi hỏi điều này từ con cái. Trong bối cảnh như vậy, những người phụ nữ Việt Nam lấy chồng và đến Hàn Quốc sinh sống nếu như đối xử tốt với bố mẹ thì sẽ nhận được sự yêu thương và lời khen tặng từ bố mẹ chồng. Thế nhưng đòi hỏi một điều như vậy đối với người con dâu đến từ Việt Nam, điều mà ngay cả người Hàn Quốc cũng không thể làm được, là một điều sai lầm. Để những người con dâu đến từ Việt Nam có thể bày tỏ lòng hiếu thảo thì bố mẹ chồng Hàn Quốc nên xem nàng dâu giống như con gái ruột của mình và yêu thương thật lòng. Có nghĩa là xem con dâu giống như con gái của chính mình. Nếu được như vậy thì vấn đề sẽ tự động được giải quyết. Người con dâu hết lòng yêu thương và phụng dưỡng bố mẹ chồng chứ không phải là sự ép buộc, đó mới là sự hiếu thảo thực sự. Ở Hàn Quốc, chế độ đại gia đình trong đó bố mẹ cùng với những người con đã kết hôn cùng sống với nhau đang dần dần bị mai một. Những người già vốn đã gặp khó khăn về mặt kinh tế thì lại càng đau khổ hơn nữa vì cảm giác cô độc về mặt tinh thần. Trong bối cảnh đó người con dâu thật lòng yêu thương và tôn trọng bố mẹ chồng đồng thời gìn giữ gia đình hết mực sẽ trở thành một cửa báu trong gia đình đó và trở thành một nguồn sức mạnh lớn gìn giữ xã hội và đất nước.

5) Hãy phân biệt giữa công và tư

Ở Hàn Quốc, Nho giáo có ảnh hưởng lớn đến chính trị. Những người làm chính trị thì quyền lực không phải là thứ thuộc

về cá nhân mà là thuộc về của chung, nhận thức được điều sâu xa này, đó chính là Nho giáo. Ở công ty cũng tương tự. Chính vì vậy ở Hàn Quốc có sự phân biệt rất nghiêm khắc giữa công và tư. Câu nói “Tiền công hậu tư” luôn được nhấn mạnh đối với công chức, nhân viên công ty và những người làm việc trong tổ chức nhà nước. Những tổ chức hoạt động tốt đẹp bởi vì có sự phân biệt nghiêm khắc giữa cái tư và cái của chung trong công ty. Họ cũng phân biệt cái của chính bản thân mình và của quốc gia. Trong một quốc gia, công chức chính là một vị trí của chung chứ không phải là một vị trí, quyền lợi cá nhân nào. Tầng lớp lãnh đạo của Hàn Quốc cũng hiểu rõ về tinh thần chung này. Thế nhưng trong thực tế có nhiều trường hợp không thực hiện đúng như vậy. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại nền văn hóa đánh giá cao những người phân biệt rõ ràng giữa công và tư. Chuẩn mực đạo đức mặc dù đã hiểu rõ nhưng vẫn rất khó để thực hiện, đó chính là tinh thần phân biệt giữa công và tư.

Hành động Nho giáo và pháp luật

Năm giá trị như đã đề cập ở trên là học, trung, trực, hiếu, phân biệt công tư chính là cảm nang ứng xử mang tính Nho giáo về cơ bản. Những người thực thi những chuẩn mực này được gọi là người quân tử. Quân tử là người được mọi người tôn trọng và nghe theo. Quân tử là người thực thi những đạo đức Nho giáo. Chính vì vậy cũng có thuật ngữ “Quân tử đạo đức”. Ngược lại những người không thực thi những chuẩn mực này bị gọi là tiểu nhân. Chúng ta hãy cùng suy ngẫm về cách thức một người quân tử thực thi những giá trị và đạo đức Nho giáo.

1. Lễ và văn

Lễ pháp là việc thực hiện một cách tự nhiên những ý định và suy nghĩ tốt ở trong tâm lòng. Nếu như giám đốc quản lý người Hàn Quốc phạm phải sai lầm nhưng lại xin lỗi một cách hình thức mà không xuất phát từ tâm lòng của mình thì sẽ có ý nghĩa gì? Khi người công nhân Việt Nam phạm sai lầm nhưng lại không có tâm lòng xin lỗi thực sự thì sẽ có ý nghĩa gì? Tâm lòng là điều quan trọng. Tuy nhiên sẽ tốt hơn hẳn nếu chúng ta thể hiện tâm lòng biết lỗi một cách tinh tế và điều đó chính là lễ. Lễ thực sự không phải là một điều gì phức tạp. Ở Hàn Quốc chỉ cần biết cách thể hiện tâm lòng, biết lỗi khi phạm sai lầm là được. Tương tự như vậy, ở Việt Nam khi phạm sai lầm, nếu biết được biểu hiện tâm lòng xin lỗi như thế nào sẽ có hiệu quả thì sẽ tạo ra được phản ứng tích cực. Người công nhân Việt Nam không cần phải biết một cách chi tiết về cách thức xin lỗi mang tính Nho giáo của Hàn Quốc. Chỉ cần khi làm sai hoặc khi cảm thấy tâm lòng biết ơn và thể hiện một cách thẳng thắn, tự nhiên bằng cách thức của bản thân mình với tâm lòng chân thật thì đối phương sẽ cảm thấy hài lòng. Và tiến xa hơn chút nữa, nếu như người công nhân Việt Nam biết được cách thức xin lỗi theo kiểu Hàn Quốc thì càng có lợi thế hơn. Về điều này chỉ hỏi những người đồng nghiệp Hàn Quốc thì sẽ có thể biết được.

Những giám đốc Hàn Quốc là người chịu trách nhiệm về công ty do đó họ mong muốn nhận được sự tôn trọng. Những người giám đốc Hàn Quốc vốn mang tinh thần Nho giáo cho nên đa số họ đều cảm thấy mình cần có trách nhiệm đối với những nhân viên làm việc trong công

ty giống như là gia đình của chính mình. Điều này cũng giống như tinh thần trách nhiệm của một người làm trụ cột trong gia đình. Chính vì tinh thần trách nhiệm đó nên họ kỳ vọng đối phương sẽ tôn trọng vị trí của mình.

Việc thể hiện một cách chân thật bằng tấm lòng như thế này chính là lễ pháp Nho giáo. Mặc dù xem trọng lễ pháp chân thật này nhưng thực tế ngay cả trong thời đại của Khổng Tử điều này cũng không diễn ra như mong muốn. Trong luận ngữ có nhiều câu phê phán lễ pháp hình thức không xuất phát từ tấm lòng. Nhưng vấn đề không phải chỉ được giải quyết qua lễ pháp bởi vì đó là việc được giải quyết qua sự đối thoại. Dù như vậy vẫn không giải quyết được mà phải dùng đến luật pháp thì cả hai bên sẽ càng khó khăn hơn.

2. Luật pháp

Nho giáo xem việc phải giải quyết bằng luật pháp là một điều tồi tệ nhất, có nghĩa là nếu như giải quyết bằng luật pháp thì sẽ không nhìn mặt nhau nữa. Ở Hàn Quốc nếu như giải quyết vấn đề tại tòa án thì hai bên khó có thể làm hòa trở lại. Vì sao như vậy? Điều này bắt nguồn từ một nền văn hóa Nho giáo đặt việc quản lý bằng lễ pháp lên hàng đầu. Quan điểm của Nho giáo là mặc dù cũng cần quản lý bằng luật pháp nhưng đó là cách thức được sử dụng sau cùng.

Hướng dẫn ứng xử theo hướng Nho giáo nhằm giải quyết mâu thuẫn

Làm thế nào để có thể phân biệt được tình huống cần phải giải quyết bằng đối thoại hoặc bằng lễ pháp với tình huống phải giải quyết bằng luật pháp? Trước hết chúng ta nên lập nên một bảng kiểm tra và tự mình suy ngẫm xem bản thân đã thực

hiện tốt các giá trị được đề cập bên trên như học, trung, trực, hiếu, phân biệt công tư hay chưa. Theo như bảng bên dưới nếu kết quả đánh giá cho thấy “mình đã cố gắng” thì vấn đề không nằm ở bản thân của mình. Trong trường hợp này vấn đề nằm ở đối phương.

Những người điều hành doanh nghiệp luôn đặt mục tiêu hàng đầu là lợi nhuận của công ty. Cũng có những trường hợp có những doanh nghiệp sử dụng cả những thủ đoạn phi pháp nhằm duy trì công ty và phát triển công ty. Trong quá trình đó phát sinh những trường hợp trong đó người điều hành doanh nghiệp không quan tâm đến nhân cách hoặc hoàn cảnh của người công nhân. Trong trường hợp người quản lý có những hành vi nghiêm trọng xâm phạm nhân cách của người công nhân hoặc tự ý phân biệt đối xử thì người công nhân có thể nhờ đến sự can thiệp của cơ quan nhà nước. Ở Hàn Quốc tại những thành phố có nhà máy đa số đều có những cơ quan hành chính tư vấn về những vấn đề như thế này. Dù không phải là cơ quan nhà nước nhưng cũng có nhiều tổ chức đứng ra bảo vệ quyền lợi của người công nhân nước ngoài theo hình thức hoạt động tình nguyện. Những tổ chức này hỗ trợ một cách tích cực cho công nhân người nước ngoài bằng tấm lòng chính nghĩa, do đó có thể hỗ trợ rất nhiều một cách thiết thực cho người công nhân. Người công nhân nên giải thích tình huống mình bị đối xử oan ức một cách thẳng thắn cho những tổ chức này đồng thời tìm kiếm sự giúp đỡ từ họ.

Đối với cô dâu Việt Nam đến đất nước Hàn Quốc, bố mẹ chồng Hàn Quốc đều đón nhận với tấm lòng cảm ơn. Họ xem người con dâu đến từ một đất nước

xa xôi nhưng là một thành viên quan trọng trong gia đình của mình. Và nếu như người con dâu sinh được con cho gia đình của mình thì bố mẹ chồng sẽ không thể nói gì được với người con dâu. Điều này chính là phong tục Nho giáo của Hàn Quốc. Bố mẹ chồng Hàn Quốc theo truyền thống đều mong muốn có con cái để nối dõi. Họ rất xem trọng việc nối dõi gia môn của mình. Có thể nói điều này là một văn hóa đặc trưng trong gia đình người Hàn Quốc. Tại các thành phố của Hàn Quốc, xu hướng này đang dần giảm xuống, thế nhưng tại khu vực nông thôn ý thức hệ này vẫn còn mang dấu ấn rất mạnh mẽ. Ở những khu vực đó cũng xảy ra những trường hợp bố mẹ chồng ngược đãi con dâu. Hàn Quốc có truyền thống bố chồng đứng về phía của người con dâu. Bố chồng luôn luôn đối xử rất tốt với người con dâu thế nhưng mẹ chồng do cùng là phụ nữ do đó có trường hợp đối xử một cách nghiêm khắc và quá mức đối với người con dâu. Truyền thống của Nho giáo đó chính là đón nhận với tấm lòng biết ơn những lời khuyên với ý định giúp cho mình sửa chữa những sai lầm. Mặt khác ở Hàn Quốc vốn đã hình thành nhận thức cho rằng khi xảy ra mâu thuẫn giữa mẹ chồng và nàng dâu thì bên ngoài người chồng đứng ra bên vực mẹ chồng mới được xem là người con có hiếu. Do đó những người con dâu đến từ Việt Nam sẽ cảm thấy chồng của mình đối xử thiên vị và lạnh nhạt. Trong trường hợp này người chồng mang nghĩa vụ có tính hai mặt, đó là phải lắng nghe những lời phản nàn oan ức của vợ, đồng thời an ủi vợ với tấm lòng yêu thương. Người chồng tốt sẽ là người thực hiện nghĩa vụ này một cách khéo léo.

Mặt khác, nếu như bố mẹ chồng hoặc chồng ngược đãi con dâu với ý định bóc lột sức lao động thì cần yêu cầu cơ quan nhà nước tư vấn một cách tích cực và tìm kiếm sự trợ giúp, trong trường hợp nghiêm trọng phải suy nghĩ đến cách đối phó bằng luật pháp. Chính phủ Hàn Quốc cũng có những chế độ để hỗ trợ, ứng phó với những trường hợp này. Một điều cần ghi nhớ đó là, người bị ngược đãi không nên chần chừ trong việc tìm kiếm sự giúp đỡ. Việc ngược đãi con dâu không có liên quan gì đến đạo đức hoặc tập quán Nho giáo truyền thống của Hàn Quốc cả. Đối với những hành động phi pháp nhất định cần đối phó bằng luật pháp. Thế nhưng những trường hợp cực đoan như thế cũng khá hiếm. Đa số các gia đình đều đối xử tốt, bố mẹ chồng đều đối xử tốt với người con dâu bởi vì sau khi kết hôn, họ đã trở thành một gia đình. Tuy nhiên việc bố mẹ chồng yêu thương một người con dâu luôn vâng lời và ngoan ngoãn cũng là lẽ thường tình, dù vậy bản thân bố mẹ chồng người Hàn Quốc cũng hiểu được rằng đến khi họ lớn tuổi thì họ phải trông cậy vào con cái để đảm bảo cho tuổi già của mình. Họ cũng nhận thức được rằng nếu như đối xử tốt với người con dâu trong thường ngày thì tuổi già của họ về sau sẽ càng thoải mái hơn.

Kết luận

Hàn Quốc và Việt Nam đang dần trở thành một gia đình. Trong công ty và nhà máy cả hai đang gặp nhau bằng mối quan hệ đối tác, dần dần những cơ hội để gặp gỡ đó sẽ ngày càng tăng cao. Mặc dù gặp nhau với ý định tốt đẹp nhưng chắc hẳn sẽ có nhiều xung đột văn hóa, thế nên rất cần những nỗ lực khắc phục vấn đề đó một cách khôn khéo. Chúng ta cần suy nghĩ đến

việc một người con dâu Việt Nam đến từ nơi xa xôi chỉ biết trông cậy vào chồng, ngôn ngữ cũng không thông thạo và văn hóa đều khác biệt thì sẽ gặp những khó khăn mà mình phải đối diện. Những người con dâu này giờ đây đang giữ vị trí là người con dâu trong một gia đình, là người vợ, và là người mẹ của những đứa trẻ. Điều gì đã khiến cho những sự việc giống như kỳ tích đã có thể diễn ra. Tác giả cho rằng đó chính là nhờ vào tâm tính ngoan hiền cùng với tấm lòng cố gắng để đón nhận văn hóa truyền thống của Hàn Quốc từ phía nàng dâu xuất thân từ Việt Nam và cũng nhờ tấm lòng suy nghĩ đến tương lai của những đứa con mình đã sinh ra. Tác giả cho rằng văn hóa Nho giáo truyền thống còn lại ở Hàn Quốc và Việt Nam chắc hẳn đã trở nên rất hữu ích để hai bên có thể thấu hiểu về nhau.

Hàn Quốc đang phát triển về mặt kinh tế, tác giả cho rằng điều khiến Hàn Quốc đạt được thành công như vậy đó chính là nhờ vào sự can thiệp xuất phát từ Nho giáo của nhà quản lý và người lao động Hàn Quốc, lòng nhiệt huyết về giáo dục, tấm lòng xem trọng gia đình. Doanh nghiệp Hàn Quốc đang tiến ra thị trường thế giới và đặc biệt cũng đang hoạt động rất tích cực tại Việt Nam. Giờ đây đã đến lúc các doanh nghiệp Hàn Quốc cùng chia sẻ với đất nước Việt Nam về kinh nghiệm phát triển và thành công của mình. Trong quan hệ đối tác chiến lược giữa hai nước, rõ ràng rằng văn hóa truyền thống Nho giáo đã thực sự rất hữu ích giúp cho nhà quản lý Hàn Quốc ứng xử với người lao động như một gia đình. Tất cả chúng ta hãy cùng phát triển những giá trị và văn hóa này theo hướng hiện đại.

NHỮNG KHÓ KHĂN, VA CHẠM TRONG GIAO TIẾP VIỆT - HÀN: NHỮNG ĐIỂM NHÌN TỪ MỘT CUỘC KHẢO SÁT XÃ HỘI HỌC TẠI CÔNG TY SAMSUNG

*Hà Thanh Vân**

Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng phương pháp nghiên cứu liên ngành, kết hợp giữa phương pháp điều tra xã hội học và phương pháp nghiên cứu văn hóa. Cụ thể là những phương pháp như sau:

Sử dụng phương pháp điều tra xã hội học với các cuộc phỏng vấn định lượng, chọn mẫu điển hình với 300 đối tượng là những người ở độ tuổi từ 18 đến 50, tỉ lệ giới tính cân bằng, 150 nam và 150 nữ, làm việc tại công ty Samsung ở Khu Công nghệ cao ở quận 9, TpHCM (150 người), và Công ty Samsung ở Khu công nghiệp Yên Phong, Bắc Ninh (150 người). Tất cả các công nhân được phỏng vấn đều tốt nghiệp Trung học phổ thông, không có bậc đại học và dưới trung học phổ thông. Về tôn giáo, có 10% không theo tôn giáo nào, 31% thờ cúng tổ tiên, 53% theo đạo Phật và 6% theo Công giáo. 0% đã từng theo học các khóa học về văn hóa Hàn và 6% từng theo học tiếng Hàn.

Thời gian tiến hành phỏng vấn là trong hai tháng 12.2016 và tháng 1 năm 2017. Ngoài ra chúng tôi còn tiến hành phỏng vấn sâu 3 quản lý người Việt làm việc tại công ty.

Địa bàn: Khu phức hợp SEHC thuộc Công ty TNHH Samsung Electronics HCMC CE Complex nằm trong Khu Công nghệ cao TpHCM (SHTP) ở quận 9.

Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam (Samsung Electronics Vietnam Company Limited - SEV) tại Khu công nghiệp Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh.

Sở dĩ chúng tôi chọn hai công ty của Samsung vì những nguyên nhân sau đây: Dự án mới này của Samsung có tổng vốn đầu tư lên đến 1.4 tỉ USD, được xây dựng trên diện tích 70ha. Khu phức hợp điện tử gia dụng tại khu công nghệ cao TpHCM là dự án trọng điểm thứ ba của Samsung tại Việt Nam sau Bắc Ninh và Thái Nguyên. Dự án được kỳ vọng sẽ góp phần đẩy mạnh kim ngạch xuất khẩu sản phẩm công nghệ cao thành phố, đồng thời nâng cao trình độ đội ngũ kỹ thuật viên và nhân lực nghiên cứu - phát triển công nghệ cao thành phố trong thời gian tới.

Tọa lạc tại khu công nghiệp Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh, Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam (Samsung Electronics Vietnam Company Limited - SEV) là nhà máy sản xuất ĐTĐĐ có quy mô lớn đầu tiên tại Việt Nam và cũng là nhà máy sản xuất ĐTĐĐ lớn thứ 2 trên thế giới của Samsung (chỉ sau nhà máy

*Đại học Thủ Dầu Một

sản xuất điện thoại di động tại Hàn Quốc) với nhiệm vụ cung ứng các sản phẩm ĐTDD cho thị trường toàn cầu của Samsung. Từ khi đi vào hoạt động, SEV đã nhanh chóng đạt được những thành tích đầy ấn tượng và trở thành một trong những dự án đầu tư thành công nhất của Samsung Electronics trên toàn cầu.

Chọn hai công ty thuộc tập đoàn Samsung, tập đoàn hàng đầu Hàn Quốc là bởi vì chúng tôi muốn trả lời câu hỏi, ở một môi trường làm việc hàng đầu không chỉ ở Hàn Quốc, mà còn trên bình diện thế giới, người lao động Việt Nam có những cảm tưởng suy nghĩ, nhận thức gì về mối quan hệ lao động Việt - Hàn. Và người làm việc trong một môi trường hàng đầu như vậy, có những suy nghĩ, giao tiếp, ứng xử gì khác so với những người làm việc với những môi trường khác.

1. Đánh giá chung về tình hình thực tế của mối quan hệ giao tiếp, ứng xử Việt - Hàn

Với câu hỏi: Nhìn chung, Ông/bà có hài lòng với các quản lý người Hàn trong công ty mình không? tỉ lệ cho câu trả lời có là 73% và không là 27%. Như vậy có thể thấy rõ ràng mức độ hài lòng của người Việt Nam khá cao. Điều này chắc chắn có liên quan đến môi trường làm việc của công ty. Bởi lẽ chúng ta biết công ty TNHH Samsung Electronics HCMC CE Complex mới đưa vào hoạt động từ quý 2 năm 2016, còn rất mới, tuy nhiên lại được thừa hưởng những kinh nghiệm tuyển dụng cũng như làm việc từ hai khu nhà máy làm việc trước đó ở Bắc Ninh, Thái Nguyên và trước đó là Thủ Đức. Công ty Samsung là công ty đứng

đầu Hàn Quốc về lĩnh vực điện tử, được làm việc ở công ty này, theo phỏng vấn sâu 3 quản lý người Việt làm cho công ty Samsung, họ đều nói họ đã từng làm việc cho một vài công ty Hàn Quốc khác có quy mô nhỏ hơn công ty Samsung. Và khi đến công ty Samsung, họ hoàn toàn hài lòng với mức lương cao, môi trường làm việc chuyên nghiệp của Samsung. Mối quan hệ giữa họ với các quản lý người Hàn là tốt đẹp và không có vấn đề gì. Có thể nói, với vị thế là một công ty hàng đầu thế giới nên mọi việc liên quan đến văn hóa lao động, văn hóa ứng xử trong công ty đều khác và tốt hơn nhiều so với những công ty Hàn Quốc khác.

Đi sâu vào từng lĩnh vực trong mối quan hệ giao tiếp, theo bảng thống kê câu 7: Sự tương đồng trong văn hóa làm việc của người Việt và người Hàn, cho biết, chúng ta có thể thấy 76% người Việt đều cho rằng người Việt và người Hàn Quốc chăm chỉ, 41% cho rằng đều sáng tạo, 36% cho rằng đều thông minh, 29% cho rằng đều coi trọng các mối quan hệ thân quen, 26% đều cho rằng duy tình hơn duy lý, 11% đều cho rằng có thái độ cầu thị, học hỏi. Trả lời khác chiếm 5%, trong đó chủ yếu là các câu chê như Hàn và Việt đều giống nhau ở chỗ độc đoán, gia trưởng và 1% không trả lời.

Như vậy chúng ta thấy những phẩm chất chăm chỉ thông minh, sáng tạo là những phẩm chất được đánh giá tương đồng cao nhất. Đây là một cái nhìn tích cực về sự tương đồng trong văn hóa lao động của người Việt và người Hàn. Tiếp đó là những vấn đề chung của cả xã hội Việt và Hàn, đó là quan niệm coi trọng các mối quan hệ thân quen và đặt duy tình

lên trên duy lý. Thái độ cầu thị, học hỏi chỉ chiếm tỉ lệ 11% khiến cho chúng ta đặt ra vấn đề nghi vấn là có thể cả người Hàn Quốc và người Việt có tính cách khá bảo thủ, khép kín trong công việc chăng?

Với câu hỏi: Nói về phẩm chất và ứng xử trong công việc của người Việt, thì bảng thống kê có nêu rõ: Con số cao nhất là tỉ lệ 82% ham học hỏi. Điều này có vẻ mâu thuẫn với câu số 7, song khi được phỏng vấn sâu về vấn đề này, một quản lý người Việt cho biết: theo quan niệm của anh ta, người Việt có thái độ cầu thị, ham học hỏi, còn người Hàn thì quá nguyên tắc, cứng nhắc và đây chính là điều gây ra những mâu thuẫn trong ứng xử lao động. Điều này chúng ta thấy rõ trong bảng hỏi. Với câu hỏi: Nói về phẩm chất và ứng xử trong công việc của người, khi mà tỉ lệ nhận xét về thái độ cầu thị ham học hỏi của người Hàn chỉ chiếm 31%. Song điều này có thể lý giải ở một công ty như Samsung, mọi việc đều vào một khuôn khổ, trịnh tự nhất định và bộ phận phát minh là bộ phận đầu não của công ty, đặt tại Hàn Quốc, cho nên khi đặt công ty ở Việt Nam, tính gia công cao.

So sánh hai bảng câu hỏi trên với nhau, ở những phẩm chất được xem là tốt đẹp, chúng ta thấy rõ người Việt và người Hàn đều được xem là chăm chỉ với tỉ lệ người Việt là 73% và người Hàn là 82%. Đây là một phẩm chất được rất quan trọng trong lao động và là phẩm chất hàng đầu để đánh giá quá trình lao động của con người. Thứ hai là tính chất làm việc nghiêm túc với tỉ lệ người Việt là 78% và người Hàn là 82%. Đây cũng là một nét tương đồng trong văn hóa làm việc của người Việt và người Hàn. Tính đoàn kết cũng chiếm tỉ lệ tương đồng cao khi ở

người Việt là 66% và ở người Hàn là 79%. Sự linh hoạt cũng là một yếu tố tương đồng khi ở người Việt là 70% và ở người Hàn là 62%. Tính thông minh có con số khá đồng đều khi ở người Việt là 60% và ở người Hàn là 55%.

Ở những phẩm chất lao động được xem là tiêu cực, chúng ta thấy có tệ nạn bê phái, ở người Việt là 44% và ở người Hàn là 53%. Con số này chỉ là một con số thuộc hàng trung bình, nhưng nó cho chúng ta thấy vấn nạn này là có thật và gây cản trở không ít cho công việc. Tính lười biếng, ở người Việt là 27% và người Hàn là 20% cũng là một con số tương đồng và chiếm tỉ lệ thấp, chứng tỏ trong môi trường lao động Hàn - Việt, phẩm chất tiêu cực này có tồn tại song không phải là nhân tố chính ảnh hưởng đến công việc. Không thông minh cũng là một con số không cao khi ở người Việt là 32% và ở người Hàn là 22%, song tỉ lệ của người Hàn ít hơn ở người Việt.

Giữa hai câu hỏi đó, còn nổi bật lên một số điều có tính cách không tương đồng giữa người Việt và người Hàn và đây có thể là nguyên nhân sâu xa khiến dễ xảy ra những mâu thuẫn trong lao động. Chẳng hạn như người Việt được đánh giá là thân thiện, chiếm 81%, trong khi người Hàn chỉ chiếm 30%. Phỏng vấn sâu về vấn đề này, một quản lý người Việt cho biết quản lý người Hàn thường giữ thái độ lạnh lùng, xa cách với những công nhân người Việt. Chủ yếu họ sử dụng những câu nói có tính chất mệnh lệnh và không bao giờ hỏi thăm người Việt về những chuyện cá nhân, riêng tư, khác với văn hóa Việt, cho nên người Việt đánh giá họ khá lạnh lùng, xa cách. Người Hàn cũng ít đánh giá là dễ nổi nóng (78%) so với 35%

của người Việt. Người Việt bị coi là nhút nhát (50%) trong khi người Hàn ít hơn (21%), người Việt cũng ít mạnh dạn hơn người Hàn (50% so với 76%). Điều này có lẽ do nguyên nhân người Hàn đều là người quản lý, cách xử sự có phần quyết đoán, mạnh dạn, không như công nhân Việt Nam. Người Hàn cũng bị đánh giá là kiêu ngạo hơn người Việt (87% so với 33%). Người Hàn có phần nhanh nhẹn, khẩn trương hơn người Việt (83% so với 44%). Người Việt có tính tôn ty, thứ bậc lỏng lẻo hơn người Hàn (53% so với 19%). Tương tự như vậy, tính tôn ty, thứ bậc ở người Hàn chặt chẽ hơn người Việt khá nhiều (84% so với 48%). Điều này cho thấy chính những sự khác biệt như vậy là nguyên nhân gây ra những mâu thuẫn trong lao động giữa người Hàn và người Việt.

2. Các tình huống thường xảy ra mâu thuẫn

Với một công ty lớn như Samsung, tất yếu những mâu thuẫn nếu có xảy ra, thường sẽ có cách giải quyết, cho nên trong câu hỏi 10, nói về mức độ của mâu thuẫn thì mức độ thường xuyên chiếm 0%, chưa bao giờ xảy ra chiếm 19%, thỉnh thoảng chiếm 23%, hầu như không bao giờ xảy ra chiếm 58%. Như vậy tỉ lệ hầu như không bao giờ xảy ra chiếm cao nhất. Nếu chúng ta có con số này so sánh với các công ty khác của Hàn Quốc, có thể sẽ có những so sánh thú vị. Trả lời phỏng vấn sâu về chủ đề này, ba quản lý người Việt đều cho biết tại công ty Samsung, những mâu thuẫn thường ít khi xảy ra và nếu có xảy ra thì cũng sẽ được giải quyết kịp thời. Họ có so sánh với những câu chuyện họ làm trước đó và tỏ thái độ hài lòng vì so với những công ty trước đó, công ty

Samsung có cách giải quyết mâu thuẫn tích cực, rõ ràng và mang lại sự hài lòng cho cả hai phía.

Câu hỏi: Những tình huống/ bối cảnh thường xảy ra mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và quản lý người Việt, tỉ lệ mâu thuẫn cao nhất lên đến 82% là người Việt không hiểu tính tôn ty, thứ bậc của người Hàn, sau đó là đến việc người Việt phạm lỗi song không có thái độ tích cực nhận lỗi (81%). Sau đó là đến những lỗi ứng xử khác như người Việt không cúi đầu chào (77%), hay lỗi người Việt không tôn trọng khi ăn uống. Đây có thể nói là những nguyên nhân chính gây ra mâu thuẫn trong lao động giữa người Việt và người Hàn. Những tình huống như nói xấu nhau, tức giận, hiểu lầm suy nghĩ của nhau là những tình huống ít xảy ra hơn. Đặc biệt trong phần trả lời khác, có những điều đáng chú ý như: khi người Việt phạm lỗi, đồng nghiệp người Việt khác bao che, cũng gây ra mâu thuẫn, công nhân Việt có thái độ khinh thường quản lý người Hàn về mặt chuyên môn, hay tranh cãi về một vấn đề gì đó trong lao động, đầu tiên chỉ là những câu nói bình thường, sau to tiếng hay thậm chí dùng vũ lực với nhau. Nhưng nhìn chung, sự mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt chủ yếu bắt nguồn từ những yếu tố văn hóa, do ứng xử văn hóa không tương đồng và điều này có thể khắc phục được nếu chúng ta cho công nhân Việt và quản lý người Hàn học những buổi trao đổi kiến thức để hiểu về văn hóa của nhau.

Với câu hỏi: Những tình huống dễ xảy ra hiểu lầm giữa quản lý người Hàn và quản lý người Việt, thì tình huống do bất đồng ngôn ngữ là lớn nhất (78%), sau đó là đến những tình huống khác như

người Việt hay cười để xoa dịu hay nhút nhát, im lặng khi phạm lỗi thì người Hàn cho là bất lịch sự (64%). Ngoài ra còn những ý kiến trong phần trả lời khác như: Người Việt xin lỗi lấy lệ, chung chung khi phạm lỗi, người Việt hay tránh không nhìn thẳng vào mắt người Hàn.

Câu hỏi: Người Việt thường có những hành vi ứng xử nào trong khi làm việc khiến người Hàn không hài lòng, chúng ta thấy 3 nguyên nhân lớn nhất là nói chuyện trong giờ làm việc (87%), làm hỏng việc do lỗi kỹ thuật (83%), xem điện thoại trong khi đang làm việc (79%), còn lại là những nguyên nhân khác như không chịu thích ứng với văn hóa làm việc của người Hàn Quốc (68%), ngủ gật trong khi đang làm việc (63%), khăng khăng làm mọi việc theo ý mình (41%), không biết nhưng không dám hỏi (38%), nói xấu quản lý người Hàn (34%). Ngoài ra có những câu trả lời khác như: Tranh thủ giờ nghỉ làm chuyện riêng, đi muộn giờ làm việc, kết bè phái trong công ty,... Như vậy chúng ta thấy hành vi ứng xử của người Việt là lệch chuẩn so với văn hóa Hàn Quốc. Điều đó cũng cho thấy ở môi trường lao động tại Việt Nam vẫn có một khoảng cách so với môi trường lao động của Hàn Quốc, chưa hình thành được văn hóa công nghiệp, như ở ngay tại Hàn Quốc.

Với câu hỏi: Người Hàn thường có những hành vi ứng xử nào trong khi làm việc khiến người Việt không hài lòng thì tính dễ nổi nóng của người Hàn Quốc là nhân tố hàng đầu (86%), sau đó là sự không thích ứng với văn hóa làm việc của Việt Nam (78%), thứ ba là khăng khăng giải quyết công việc theo ý mình (70%), rồi mới đến những hành vi khác. Như vậy

có thể thấy nguyên nhân chủ yếu thuộc về tính cách và sự không thích ứng với văn hóa Việt Nam. Văn hóa Việt Nam nghiêng về yếu tố tình cảm hơn lý trí, duy tình hơn duy lý, quen đối xử với nhau lễ độ, vừa phải, trên tình thân tập thể, nên không thích ứng với tính cách người Hàn Quốc nóng nảy và có phần gia trưởng, độc đoán. Có thể nói đây là sự va chạm giữa các nền văn hóa mà ai hiểu biết, thích ứng được với nền văn hóa khác thì sẽ là một lợi thế.

Trả lời cho câu hỏi khác, người Việt còn đưa ra nhiều nguyên nhân khác như: Người Hàn Quốc bắt người Việt làm quá giờ, quá định mức quy định; có sự phân biệt đối xử giữa người Hàn và người Việt... Những nguyên nhân này tuy không lớn, song chúng góp phần làm cho mâu thuẫn giữa người Việt và người Hàn thêm sâu sắc.

Với câu hỏi: Khi xảy ra mâu thuẫn thì quản lý và công nhân người Việt thường có những biểu hiện như thế nào? Trả lời cho câu hỏi này, tỉ lệ xin lỗi một cách tích cực, hay thôi việc đều chiếm 21%. Điều này cho thấy người Việt rất khó khăn trong việc thể hiện thái độ khi mình mắc lỗi. Sau đó đến những yếu tố khác có con số tỉ lệ thấp hơn như về mặt thành thật khi nhận lỗi (18%), vừa nói lời xin lỗi vừa tươi cười (13%), không nói lời xin lỗi (10%) cho thấy sự biểu hiện của người Việt khi mắc lỗi là khá đa dạng.

Về những câu trả lời khác thì quản lý và công nhân người Việt có những biểu hiện như: nói lời xin lỗi với vẻ miễn cưỡng, im lặng không nói gì, làm đơn nhận trách nhiệm về mình... Khi phỏng vấn sâu về vấn đề này, các quản lý người Việt cũng cho biết nói chung khi xảy ra mâu thuẫn, có hai trạng thái trái ngược là

tỉ lệ xin lỗi một cách tích cực và xin thôi việc là khá đồng đều.

Với câu hỏi: Khi xảy ra mâu thuẫn thì quản lý người Hàn thường có những biểu hiện như thế nào, các câu trả lời tương đối đồng đều nhau, trong đó không nói lời xin lỗi chiếm 27%, quát mắng nặng lời (22%), yêu cầu người Việt thôi việc (19%), về mặt giận dữ (17%). Tỉ lệ nói lời xin lỗi rất thấp, chỉ có 2%. Tỉ lệ yêu cầu người Việt thôi việc tương ứng với tỉ lệ ở bảng câu hỏi 15: biểu hiện của người Việt là xin nghỉ việc (21%). Qua phỏng vấn sâu, những quản lý người Việt cho biết thông thường thì người Việt ít tự ý xin nghỉ việc, mà chủ yếu là bị quản lý người Hàn yêu cầu phải nghỉ, đặc biệt đối với những ai phạm lỗi nặng hay phạm lỗi nhiều lần. Các quản lý người Việt cũng cho biết thông thường tâm lý người Việt không muốn nghỉ việc, song họ phải nghỉ dưới sức ép của quản lý người Hàn, chỉ có một bộ phận nhỏ là chủ động xin nghỉ việc.

Với câu hỏi: Những mâu thuẫn trong công việc với quản lý và lao động người Việt gây ảnh hưởng gì đến cuộc sống, tinh thần làm việc người Hàn, các câu trả lời cho thấy sự cảm thấy căng thẳng, áp lực chiếm tỉ lệ 36%, cảm thấy mệt mỏi chiếm tỉ lệ 28%, muốn chuyển bộ phận phụ trách chiếm tỉ lệ 19%, muốn thôi việc chiếm tỉ lệ 10%. So sánh với câu hỏi: Những mâu thuẫn trong công việc với quản lý người Hàn gây ảnh hưởng gì đến cuộc sống, tinh thần làm việc người Việt thì tỉ lệ cảm thấy căng thẳng, áp lực cũng là cao nhất (30%), sau đó là tỉ lệ muốn thôi việc (28%), và muốn chuyển bộ phận phụ trách (22%). Như vậy chúng ta có thể thấy những mâu thuẫn thường tạo áp lực căng thẳng nhất cho cả người Hàn và người Việt.

Khi phỏng vấn sâu về vấn đề này, những quản lý cho biết họ làm ở một công ty lớn, có bề dày lịch sử, cho nên các quản lý người Hàn thường dễ dàng đi kiếm việc khác ở những công ty khác và họ sẵn sàng rời bỏ những công ty cũ để đến với những công ty mới có mức lương cao hơn. Đặc biệt quản lý người Hàn xin chuyển từ bộ phận này sang bộ phận khác là chuyện phổ biến, chứ không rời bỏ hẳn công ty.

3. Những nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt

Ở câu hỏi, theo thứ tự quan trọng từ 1 đến 7 mức độ nguyên nhân mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt, chúng ta thấy nguyên nhân quan trọng nhất là bất đồng ngôn ngữ (90%), thứ hai là chế độ đãi ngộ không tốt (85%), thứ ba là khác biệt văn hóa ăn mặc ở (79%), thứ tư là khác biệt văn hóa làm việc (76%), thứ năm là hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, cử chỉ (74%) và sau đó ở mức độ thấp hơn là những nguyên nhân khác. Những con số này cho thấy những sự va chạm giữa hai nền văn hóa cùng với quyền lợi là những nguyên nhân chính.

4. Cách thức giải quyết mâu thuẫn

Với câu hỏi, khi hỏi về các mâu thuẫn giữa người Hàn và người Việt thường được giải quyết bằng những cách thức nào, chúng ta thấy công nhân người Việt có cái nhìn khá tiêu cực về người Hàn khi cho rằng chỉ phía người Việt xin lỗi (27%), quản lý người Hàn áp dụng hình phạt với lao động người Việt (8%) và quản lý người Hàn quát mắng và lao động người Việt im lặng (24%). Con số cả hai bên xin lỗi nhau thấp hơn nhiều (11%) và con số chỉ bên người Hàn xin lỗi còn thấp hơn nữa (5%). Điều này có thể do hai khả

năng: một là lỗi lầm xảy ra phần lớn từ phía công nhân Việt Nam, hai là tính cách của người Hàn kiều ngạo hơn so với người Việt như ở câu hỏi số 8 và 9 (87% so với 33%).

Với câu hỏi: Sau khi mâu thuẫn kết thúc thì quan hệ giữa hai bên đã từng xảy ra mâu thuẫn trở nên như thế nào thì con số thỉnh thoảng vẫn xảy ra mâu thuẫn tương tự chiếm tỉ lệ cao nhất (46%), sau đó là trở lại bình thường (chiếm 33%) và thường xuyên (18%) Điều này cho thấy tỉ lệ giải quyết mâu thuẫn triệt để chỉ ở dưới mức trung bình, còn mâu thuẫn vẫn tái diễn chiếm mức độ trung bình.

Với câu hỏi, khi được hỏi có muốn tham gia các khóa học tiếng Hàn/ tiếng Việt để giảm thiểu va chạm về bất đồng ngôn ngữ giữa người Hàn và người Việt không thì 36% trả lời là có và 64% trả lời không. Khi được hỏi về vấn đề này ở phỏng vấn sâu thì có ý kiến giải thích là vì ngôn ngữ Hàn khó học và bản thân công nhân không dư dả tiền nong, thời gian để đầu tư cho việc học tiếng Hàn. Tuy nhiên ở câu 23 có muốn tham gia các khóa học giới thiệu văn hóa Hàn để giảm thiểu va chạm về khác biệt văn hóa giữa người Hàn và người Việt không thì tỉ lệ cao hơn rất nhiều (89% muốn học so với 11% không muốn học). Điều này cho thấy nhu cầu hiểu biết văn hóa Hàn Quốc của công nhân Việt Nam là rất cao và trách nhiệm đặt ra cho các nhà quản lý là cần thiết phải đưa những khóa học như vậy vào trong quá trình làm việc của công nhân.

Một số đề xuất rút ra qua điều tra xã hội học

Qua bảng hỏi, chúng ta thấy chủ yếu mâu thuẫn xảy ra giữa người Hàn và người Việt là do tính cách khác nhau và

văn hóa khác nhau, ngoài ra còn một số yếu tố khác thuộc về môi trường làm việc cũng như cung cách ứng xử từ cả hai phía song không quan trọng bằng hai nguyên nhân chính nêu trên.

Về mặt tính cách dân tộc khó dung hòa, chúng ta chỉ có thể khuyến khích nên đề cao vai trò của các cấp quản lý cũng như bộ phận công đoàn công ty để đứng ra hóa giải những mâu thuẫn. Về sự không thấu hiểu văn hóa của nhau, dẫn đến va chạm, công ty Hàn Quốc nên có những khóa học ngắn ngày, những buổi nói chuyện chuyên đề về văn hóa Hàn Quốc của các chuyên gia cho công nhân cũng như quản lý người Việt, cũng như mời các chuyên gia để nói về văn hóa Việt cho các công nhân, quản lý người Hàn.

Qua phỏng vấn sâu cũng cho thấy, nếu công ty có những quy chế, quy định mang tính nguyên tắc về ứng xử, cũng như hình thành nền văn hóa công ty bền vững trong thời đại công nghiệp, hiện đại thì sẽ hạn chế được phần nào những mâu thuẫn có thể xảy ra giữa người Việt và người Hàn.

Phỏng vấn sâu cũng cho thấy thương hiệu công ty là một bảo chứng giúp cho người lao động Việt tuân thủ nội quy, kỷ luật lao động, từ đó giúp công nhân có tinh thần làm việc tốt hơn, ít phạm sai sót dẫn đến mâu thuẫn. Một chế độ kỷ luật nghiêm minh, thưởng phạt thích hợp cũng sẽ hạn chế bớt được mâu thuẫn.

Nhìn chung lại, cần khuyến khích sự hiểu biết về nhau của cả người Việt và người Hàn để có thể có kết quả lao động tốt nhất, ít mâu thuẫn nhất. Hiện nay có rất nhiều công ty Hàn Quốc đầu tư vào Việt Nam. Năm 2016 có 95 quốc gia và vùng lãnh thổ có dự án đầu tư tại Việt Nam, Hàn Quốc dẫn đầu với tổng vốn đầu tư là hơn

50 tỷ USD, do vậy việc thích ứng với văn hóa lao động giữa công ty Hàn và công nhân Việt là một vấn đề rất cấp thiết. Mà muốn làm được vậy, ngoài tự thân nỗ lực của từng người, từng bộ phận của công ty, bản thân những nhà quản lý chính sách, hoạch định vĩ mô của các công ty Hàn cũng cần lưu tâm đến yếu tố văn hóa Việt. Ở phía ngược lại, sự thích ứng với văn hóa Hàn cũng là một yếu tố cần đặt lên hàng đầu cho người lao động Việt.

Tài liệu tham khảo

Trần Văn Bình (2012). Hallyu và Design Hàn Quốc tại Việt Nam. Bài viết tại Hội thảo *Khoa học Quốc tế "Tìm hiểu làn sóng văn hóa Hàn Quốc ở châu Á"* tổ chức tại Đại học KHXH và NV TP HCM ngày 26/6/2012.

G. Endruweit và G. Trommsdorg (2002). Từ điển xã hội học, (Nguy Hữu Tâm và

Nguyễn Hoài Bảo dịch từ nguyên bản tiếng Đức), NXB Thế giới, Hà Nội.

Vũ Quang Hà (2002). Các lý thuyết xã hội học. 2 tập. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

Phan Thị Thu Hiền (2008). Sức hấp dẫn nữ tính của Hàn lưu (làn sóng văn hóa Hàn Quốc) ở Đông Nam Á. Báo cáo tại Hội thảo khoa học Quốc tế Hàn Quốc học ở Đông Nam Á, tổ chức tại ĐHTH Chulalongkorn, Bangkok, Thailand, tháng 10/2008.

Đào Duy Hiệp (2008). Phê bình văn học từ lý thuyết hiện đại. Nxb Giáo dục, Hà Nội.

Thanh Lê (2004). Xã hội học. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

Nguyễn Tiến Mạnh (2011). Ảnh hưởng của văn hóa âm nhạc Hàn Quốc đến showbiz Việt. Tạp chí Văn hóa nghệ thuật số 328, tháng 2.

Phạm Văn Quyết (2001). Phương pháp nghiên cứu xã hội học. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

KHÁC BIỆT VĂN HÓA VÀ NHỮNG MÂU THUẪN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP HÀN QUỐC TẠI BÌNH DƯƠNG

Phạm Thị Thùy Trang*

1. Dẫn nhập

Trong nhiều năm gần đây, cùng với sự gia tăng ngày càng nhiều nguồn vốn đầu tư và dự án vào Việt Nam, Hàn Quốc là quốc gia dẫn đầu về số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) đầu tư tại Việt Nam. Điều này cũng khẳng định vai trò quan trọng của các doanh nghiệp Hàn Quốc, góp phần tích cực vào tăng trưởng kinh tế, cải thiện cán cân thanh toán, tạo việc làm cho người lao động Việt Nam. Dù vậy, thực tế vẫn còn nhiều vấn đề phát sinh trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam. Bài viết tập trung mô tả những điểm khác biệt về văn hóa, các yếu tố nảy sinh mâu thuẫn trong mối quan hệ giữa các cá nhân cùng tham gia trong quá trình lao động sản xuất - người lao động, người quản lý Hàn Quốc - Việt Nam. Nguồn dữ liệu bài viết dựa trên kết quả định lượng trong khuôn khổ dự án “*Những khó khăn, va chạm văn hóa trong giao tiếp Hàn - Việt và những hướng dẫn ứng xử nhằm giảm mâu thuẫn, tăng hòa hợp, thúc đẩy phát triển bền vững quan hệ Hàn - Việt*” do Trung tâm Hàn Quốc học - ĐH KHXH&NV, ĐHQG TPHCM thực hiện vào năm 2016 với số lượng 356 người lao động trong các doanh nghiệp Hàn Quốc (cả Việt Nam và Hàn Quốc) tại tỉnh Bình Dương. Trên cơ sở đó,

tác giả thử nêu lên một số bàn luận mang tính khuyến nghị cho quá trình phát triển bền vững môi trường đầu tư kinh doanh của các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam.

2. Khác biệt văn hóa và quá trình giao lưu văn hóa trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam

2.1. Doanh nghiệp Hàn Quốc trong đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Theo thông tin của Hiệp hội Doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, Hàn Quốc là quốc gia nhiều năm giữ vị trí nhà đầu tư nước ngoài lớn nhất tại Việt Nam, với 3.132 triệu USD từ nguồn vốn đăng ký mới, chiếm 41,8% tổng nguồn vốn FDI.

Bình Dương hiện là một trong 5 địa bàn thu hút được nhiều vốn đầu tư nước ngoài nhất cả nước. Theo thông tin báo Lao động ngày 20/06/2016, tính đến tháng 6/2016, Bình Dương thu hút 1,097 tỉ USD vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài, đạt 78,3% kế hoạch năm 2016 và tăng 8,3% so với cùng kỳ năm 2015. Trong số 26 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư vào tỉnh Bình Dương trong 6 tháng đầu năm 2016, Hàn Quốc đứng thứ hai với 149 triệu USD. Singapore dẫn đầu với bảy dự án mới và tám dự án tăng thêm vốn với tổng vốn đầu tư 359,9 triệu USD; Nhật Bản đứng thứ ba với 84,89 triệu USD.

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

Điểm nổi bật trong thu hút vốn đầu tư nước ngoài của tỉnh Bình Dương là việc đã thu hút được các dự án lớn phù hợp với định hướng, quy hoạch phát triển công nghiệp của tỉnh. Đến nay tỉnh Bình Dương đã thu hút 2.700 doanh nghiệp FDI với tổng vốn đăng ký gần 24,75 tỉ USD.

Trong tổng số dự án đầu tư nước ngoài trên địa bàn Bình Dương lĩnh vực công nghiệp thu hút số dự án và số vốn đầu tư lớn nhất, cụ thể: chiếm tỷ trọng 92.75% trong tổng số dự án và chiếm 71.60% vốn đầu tư đăng ký. Thông qua sự tham gia trực tiếp vào hoạt động của các doanh nghiệp có vốn FDI, Bình Dương đã từng bước hình thành đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật có trình độ cao, có tay nghề, từng bước tiếp cận được với khoa học, kỹ thuật, công nghệ cao và có tác phong công nghiệp hiện đại, có kỷ luật lao động tốt, học hỏi được các phương thức, kinh nghiệm quản lý tiên tiến. Các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài đã góp phần nâng cao ngân sách, tăng thu nhập cho người dân, cung cấp cho người tiêu dùng của Việt Nam nhiều sản phẩm chất lượng cao, góp phần thay đổi phong cách sống theo xu thế công nghiệp hóa. Như vậy, có thể nhận thấy vai trò quan trọng của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nói chung, doanh nghiệp Hàn Quốc nói riêng trong nền kinh tế Việt Nam.

Tuy nhiên, trong quá trình hoạt động kinh doanh sản xuất, thực tế cũng tồn tại không ít những vấn đề về văn hóa - xã hội trong mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp, nhà quản lý và người lao

động, người công nhân trong các doanh nghiệp FDI này. Đó là các vụ đình công của công nhân, tranh chấp lao động, đời sống kinh tế - xã hội của người lao động, là sự khác biệt văn hóa, các mâu thuẫn trong quá trình lao động sản xuất của các FDI nói chung, doanh nghiệp Hàn Quốc nói riêng. Liệu những yếu tố này có ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững cho các FDI tại Việt Nam? Mức độ ảnh hưởng này ra sao? Đây sẽ là rào cản, thách thức hay có thể là động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội?

Với mong muốn tìm hiểu những khó khăn và mâu thuẫn trong giao tiếp cũng như sự khác biệt văn hóa giữa Việt Nam và Hàn Quốc trong khuôn khổ dự án biên soạn Cẩm nang ứng xử Hàn-Việt, Trung tâm Hàn Quốc học - Đại học Quốc gia TP HCM đã tiến hành nghiên cứu định lượng 365 bảng câu hỏi khảo sát tại các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Bình Dương vào năm 2016. Các thành viên tham gia trả lời bao gồm hai nhóm: nhóm thứ nhất là các nhà quản lý Hàn Quốc, Việt Nam (48/356 người, chiếm tỉ lệ 16,2%) và nhóm thứ hai là người lao động Việt Nam tuổi từ 19 đến 50 tuổi. Ngoài ra, dự án cũng tiến hành nghiên cứu định tính phỏng vấn sâu đối với cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp FDI Hàn Quốc nhằm tìm hiểu rõ hơn những mâu thuẫn, khác biệt trong ứng xử nơi làm việc. Nội dung tiếp theo của bài viết chủ yếu tập trung vào việc phân tích dữ liệu định lượng và định tính điều tra xã hội học nói trên để phác họa thực trạng về sự khác biệt văn hóa cũng như mâu thuẫn trong các doanh nghiệp này.

2.2. Những mâu thuẫn trong giao tiếp giữa người quản lý Hàn Quốc và lao động tại các công ty Hàn Quốc tại Bình Dương Việt Nam

Mức độ thường xuyên xảy ra mâu thuẫn, xung đột

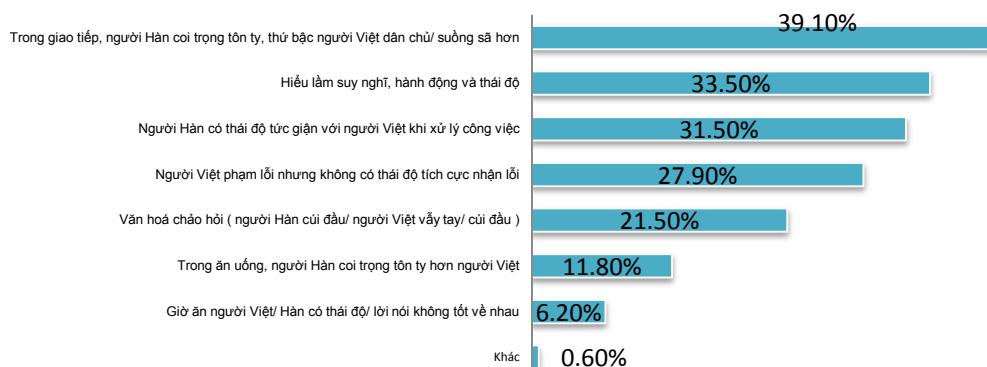
Khi tìm hiểu về mức độ thường xuyên xảy ra mâu thuẫn, xung đột trong công ty Hàn Quốc, kết quả nghiên cứu cho thấy, có vẻ như phần lớn các doanh nghiệp giải quyết mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động về cơ bản là tốt. Biểu đồ 2 chỉ ra rằng, có 52,1% trả lời tại công ty hầu như không xảy ra (1-2 vụ/ vài tháng), 28,9 % thỉnh thoảng có 1-2 vụ/tháng xung đột, 15% trả lời chưa bao giờ xảy ra, chỉ 4% cho biết ở mức độ thường xuyên.

Tình huống/ bối cảnh xảy ra mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và quản lý người Việt trong công ty

Tìm hiểu về những tình huống/ bối cảnh thường xảy ra mâu thuẫn giữa quản lý người Hàn và quản lý người Việt trong công ty, số liệu biểu đồ 2 phản ánh rõ sự khác biệt về văn hóa giao tiếp là nguyên

nhân tạo nên mâu thuẫn, xung đột. Đó là thói quen văn hóa ứng xử theo truyền thống - Hàn Quốc dựa trên thứ bậc của địa vị xã hội, trong khi Việt Nam, nhất là miền Nam Việt Nam thực sự không chú trọng điều này nhiều (39,1%). Kế đến là những hiểu lầm từ trong suy nghĩ đến hành động và thái độ giữa các bên (33,5%). Trong môi trường làm việc cùng nhau, cách xử lý công việc giữa người Hàn Quốc và Việt Nam có sự khác biệt nhau. Nhóm người Hàn Quốc thường có thái độ tức giận với người Việt (tính cách nóng nảy) với tỉ lệ 31,5%. Trong khi đó, người Việt lại không có thái độ tích cực nhận lỗi nếu phạm lỗi trong công việc của mình (27,9%). Mặt khác, 21,5% cũng cho biết, tình huống này sinh mâu thuẫn cũng có khi từ điểm khác biệt văn hóa chào hỏi (người Hàn cúi đầu/người Việt vẫy tay hoặc cúi đầu). Chỉ 6,2% cho biết tại thời điểm hoạt động trong giờ ăn, mâu thuẫn, xung đột cũng có thể xảy ra khi người Việt Nam và người Hàn Quốc khi hai bên tỏ thái độ hoặc lời nói không tốt về nhau.

Biểu đồ 2- Tình huống/bối cảnh xảy ra mâu thuẫn



Nguồn: Trung tâm Hàn Quốc học - ĐHQG HCM, Dữ liệu định lượng năm 2016

Khi phân tích tương quan về giới tính với các tình huống mâu thuẫn, xung đột này, dường như có sự khác biệt giữa nam và nữ trong thông tin vấn đề này. Trong tình huống người Việt phạm lỗi nhưng không có thái độ tích cực nhận lỗi (1), giờ ăn người Việt/ Hàn có thái độ/ lời nói không tốt về nhau (2), văn hóa chào hỏi (30, nhóm nam có vẻ chiếm tỉ lệ vượt trội hơn. (lần lượt là (1)- 40,3% so với 19,6%; (2) - 5,9% so với 3,3%; (3) 29,4% với 17,9%).

Trong khi đó, nhóm nữ lại có tỉ lệ cao hơn nhóm nam trong tình huống “người Hàn coi tôn ti trật tự, thứ bậc hơn người Việt (42,4% so với 37,8%) và hiểu lầm suy nghĩ, thái độ, hành động (39,7% so với 31,9%). Có vẻ những xung đột, mâu thuẫn nảy sinh từ khác biệt văn hóa có ảnh hưởng đến yếu tố giới, sự khác biệt giới. Tuy nhiên, điều này nêu ra chỉ mang tính phát hiện qua quá trình nghiên cứu, chưa đủ cơ sở ý nghĩa thống kê để đưa ra kết luận khẳng định khái quát cho toàn bộ tổng thể.

Những tình huống dễ xảy ra hiểu lầm giữa quản lý người Hàn và quản lý người Việt trong công ty

Sự kì vọng xã hội đối với vai trò đối với một người phải thực hiện có sự khác nhau tùy theo từng nền văn hóa. Tư tưởng của Nho giáo có lịch sử lâu dài trong việc điều hành nhà nước và xã hội Hàn Quốc, các nhà quản lý Hàn Quốc kỳ vọng với người lao động ở sự tuân thủ nghiêm kỉ luật, quy tắc của công ty. Người lao động cần phải hiểu và tôn trọng tính tôn ti trật tự trong văn hóa ứng xử của tổ chức, của doanh nghiệp. Người Hàn Quốc không thể chấp nhận được thái độ cười để xoa dịu, giảm nhẹ khi phạm lỗi của người

Việt (48,9%), hay việc im lặng của người Việt Nam khi mắc lỗi (30,3%).

Ảnh hưởng bởi hệ tư tưởng của chủ nghĩa giá trị tuyệt đối, người Hàn Quốc cần thể hiện rõ chính kiến một cách rõ ràng. Trong khi đó, cách nghĩ của người Việt Nam lại ảnh hưởng của văn hóa nông nghiệp lúa nước. Họ thường kỳ vọng sự mềm mỏng, linh hoạt, tính cảm thông của nhà quản lý mà không quan tâm nhiều đến tính tuân thủ của tổ chức.

Ngoài ra, như chúng ta đã biết, ngôn ngữ là phương tiện để tiếp nhận và thông đạt những hiểu biết và suy tư, những phán đoán và cảm xúc. Ngôn ngữ đóng vai trò quan trọng hàng đầu, biểu hiện nét đặc trưng của nền văn hóa. Do vậy, việc bất đồng ngôn ngữ cũng là vấn đề quan trọng không nhỏ làm phát sinh các tình huống hiểu lầm nhau giữa quản lý người Hàn & người Việt (47,5%).

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra có mối tương quan thuận giữa hai nhóm đã từ học tiếng Hàn/tiếng Việt và nhóm chưa từng học ngôn ngữ này trong các tình huống dễ xảy ra mâu thuẫn này. Nhóm chưa từng học tiếng Hàn/tiếng Việt thường có hành vi giao tiếp không phù hợp nhiều hơn nhóm đã từng học ngôn ngữ trong các tình huống nảy sinh xung đột, mâu thuẫn. Rõ ràng, ngôn ngữ là yếu tố tương tác giữa mối quan hệ của con người cũng là cơ sở của sự tương tác xã hội. Qua ngôn ngữ, con người có thể phán đoán về các hành vi, suy nghĩ và hiểu được những nhu cầu đòi hỏi của người khác. Và một khi bất đồng ngôn ngữ, các cá nhân không thể hiểu được đúng, chính xác hiển nhiên trở thành “lực đẩy” cho các mâu thuẫn, xung đột trong văn hóa giao tiếp.

Những hành vi ứng xử của người Việt thường có trong khi làm việc khiến người Hàn không hài lòng

Các nhà theo khuynh hướng tương đối văn hóa cho rằng, mỗi văn hóa cần được xem xét cụ thể trên các thuật ngữ, các giá trị và chuẩn mực của chính nó, không thể áp dụng chung cho mọi nền văn hóa. Văn hóa giao tiếp trong doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam nói chung và tại Bình Dương nói riêng cần được phân tích trong bối cảnh đa văn hóa, nghĩa là cần xem xét trên nhiều khía cạnh của vấn đề.

Qua khảo sát từ 356 người trả lời, các hành vi được phản ánh nhiều nhất là nói chuyện trong giờ làm việc (58,4%), tiếp đến lần lượt là việc xem điện thoại trong khi làm việc (56,6%), không biết nhưng không dám hỏi (30,3%), làm hỏng lỗi kỹ thuật (28%). Thiếu tập trung vào công việc chuyên môn, thiếu tinh thần học hỏi, trình độ tay nghề hạn chế chính là điểm đáng quan tâm chung trong lực lượng nhân công làm việc trong các doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp FDI.

Bên cạnh thế mạnh về thị trường lao động đông đảo, chi phí nhân công thấp, có thể nhận thấy điểm hạn chế trong tác phong của người lao động Việt Nam trong công ty nước ngoài. Một khi cách làm việc chưa thật sự chuyên nghiệp, thái độ tập trung sẽ ảnh hưởng trực tiếp tính hiệu quả cho năng suất lao động của doanh nghiệp. Khi đó, người lao động có thể gặp thêm nhiều rủi ro trong việc đảm bảo quyền lợi hợp đồng lao động của người sử dụng lao động dành cho mình. Dường như người lao động chưa thật sự ý thức rõ vai trò của tác phong, thái độ lao động đối với việc thực hiện chính sách phúc lợi xã hội của doanh nghiệp dành cho công nhân.

Những hành vi ứng xử người Hàn thường có trong khi làm việc khiến người Việt không hài lòng

Đánh giá không hài lòng của người Việt về người quản lý và lao động Hàn Quốc, kết quả phản ánh, hành vi dễ nổi nóng khi giải quyết vấn đề là điểm phổ biến (chiếm 68,9%), 50,8% cho rằng người Hàn nói to khi làm việc, giải quyết công việc theo ý mình (31,7%), và 29,5% còn hút thuốc khi làm việc. Đối với kỳ vọng của người lao động, người quản lý cần phải biết kiểm soát cảm xúc bản thân, bình tĩnh lắng nghe cấp dưới để cùng giải quyết vấn đề hơn là sử dụng mệnh lệnh đòi hỏi sự tuân thủ, chấp hành.

Trong mối quan hệ lao động, những hành vi ứng xử này của người quản lý và lao động Hàn Quốc xét trên phương diện văn hóa giao tiếp thực sự chưa phù hợp trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt tại Việt Nam. Thái độ giao tiếp sẽ ảnh hưởng đến mối quan hệ trong khi làm việc giữa người Việt Nam và Hàn Quốc. Dưới những áp lực về lao động tạo ra năng suất tốt nhất cho doanh nghiệp (mức thu nhập ít ỏi, môi trường lao động khắc nghiệt, thời gian lao động kéo dài,...) người lao động Việt Nam cần nhận được sự tôn trọng hơn là sự chỉ trích, lời nói gắt gỏng, thiếu sự bình tĩnh từ phía người quản lý của mình. Đó có thể xem như là sự động viên tinh thần giúp người lao động Việt Nam tạo thêm động lực làm việc hiệu quả hơn.

Từ những phân tích trên, có thể nhận thấy rằng, thái độ trong giao tiếp ứng xử đóng vai trò khá quan trọng trong mối quan hệ lao động tại doanh nghiệp FDI. Mỗi cá nhân vốn dĩ được tiếp nhận các giá trị, chuẩn mực văn hóa từ hai hệ tư tưởng khác nhau qua quá trình xã hội hóa. Một khi con người chịu sự chi phối của các hệ tư tưởng

đó, tất yếu dẫn đến quan niệm, thái độ và hành vi tương ứng theo. Thông tin dữ liệu định lượng từ biểu đồ 7 và 8 cho thấy nét tương đồng với những phân tích trên.

Khi được hỏi về biểu hiện của người Việt khi xảy ra mâu thuẫn, 51,3% cho biết cách giải quyết phổ biến nhất là xin lỗi, dù vậy cũng có đến 27,7% vừa xin lỗi vừa cười, 20,4% thành thật xin lỗi, 11,1% không xin lỗi, 9,2% nghỉ việc, 7,6% cãi lời quản lý người Hàn, 4,1% còn nhìn đối phương với ánh mắt khiếm nhã. Điểm thú vị ở đây chính là một hành động thể hiện tinh thần chịu trách nhiệm nhưng lại có nhiều biểu hiện nhiều sắc thái khác nhau. Dù là việc xin lỗi nhưng các hình thức ngôn ngữ cơ thể đi kèm lại biểu thị sự tôn trọng, nghiêm túc và ý thức tự giác của người lao động Việt Nam trong khi làm việc.

Khi mâu thuẫn xảy ra, người lao động người Việt dường như chưa thực sự thể hiện tính trách nhiệm, bày tỏ thái độ nhận lỗi, chịu trách nhiệm về quá trình làm việc của bản thân. Liệu đây có thể trở thành nguyên nhân tạo thêm xung đột, mâu thuẫn trong môi trường làm việc?

Theo văn hóa nơi làm việc Hàn Quốc, quyền lực tập trung ở vào người có địa vị cao để ổn định tổ chức, đòi hỏi tính tuân thủ của cấp dưới trong việc đảm bảo tôn ti thứ bậc rõ ràng (quan hệ chức năng). Do đó, người quản lý lao động Hàn Quốc thường xét mình trong vị thế cao hơn tương ứng với địa vị người lao động thấp hơn. Một khi có xung đột, mâu thuẫn, biểu hiện không hài lòng phổ biến của người quản lý Hàn Quốc trong tình huống này có thể nhận thấy được ngay qua vẻ mặt giận dữ (48%). Tiếp theo tổng trong số 351 người trả lời cho biết, có 34,4% xin lỗi, 29,2% quát mắng nặng lời, 22% không xin lỗi, 11,6% yêu cầu người

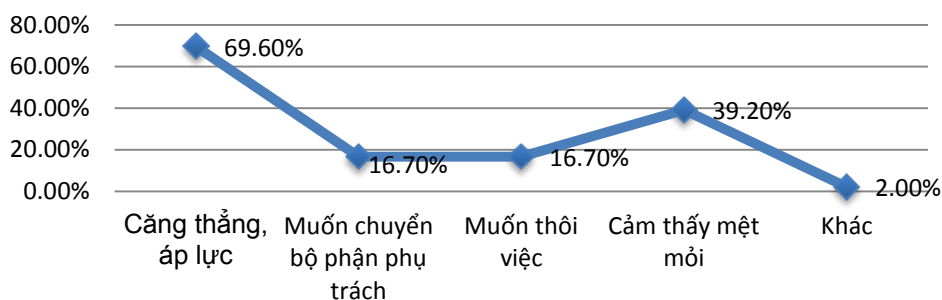
Việt thôi việc, 9% nhìn người Việt dưới ánh mắt khiếm nhã.

So sánh các kết quả trên ta thấy hình như có sự tương quan về vị thế và các hành vi, biểu hiện khi xảy ra mâu thuẫn giữa người Việt Nam và Hàn Quốc. Cụ thể, việc xin lỗi của người Việt có vẻ cao hơn so với người Hàn (51,3% so với 34,4%). Ngược lại, hành vi không xin lỗi và nhìn người với ánh mắt khiếm nhã của người Hàn dường như cao hơn người Việt (22% và 9% so với nội dung tương ứng 11,1% và 4,1%). Người Hàn Quốc không chấp nhận thái độ nhận lỗi thiếu nghiêm túc của người Việt. Người Việt cũng không đồng ý với thái độ thiếu tôn trọng từ phía người quản lý Hàn Quốc. Sự xung đột, mâu thuẫn này dường như có tính chất phổ biến, được lặp đi lặp lại trong các doanh nghiệp nước ngoài nói chung, công ty Hàn Quốc nói riêng. Có lẽ vấn đề này xuất phát từ sự khác nhau về văn hóa giữa hai dân tộc. Con người ta có khuynh hướng đứng ở lập trường của mình để xem xét người khác và nền văn hóa khác, tỏ thái độ thù địch với người khác văn hóa (quốc gia) và không chấp nhận nền văn hóa của họ.

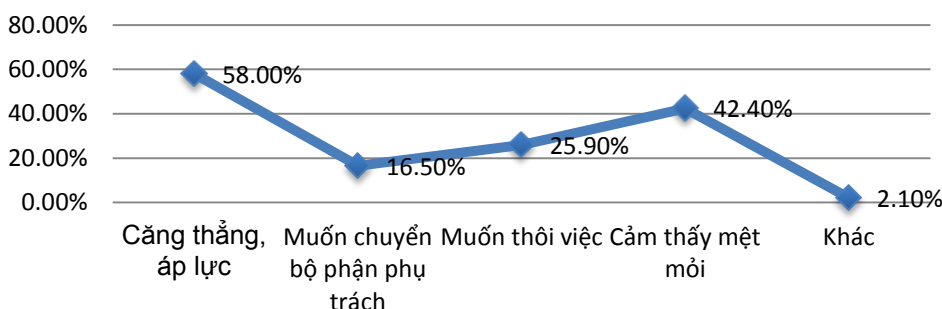
Những ảnh hưởng của mâu thuẫn trong công việc với quản lý và lao động người Việt và người Hàn Quốc đến cuộc sống, tinh thần làm việc

Mâu thuẫn, xung đột là hiện tượng thường xuyên tất yếu diễn ra trong môi trường làm việc đa văn hóa. Dù hiểu rằng sự va chạm này là đóng vai trò quan trọng trong quá trình biến đổi xã hội, xét ở góc độ cá nhân, lẽ đương nhiên vẫn có những tác động về tinh thần đến chính các bên tham gia tương tác. Bàn đến ảnh hưởng của mâu thuẫn, xung đột trong công việc, không khó phát hiện ra nét tương đồng trong biểu đồ 3 và 4.

Biểu đồ 3 - Tác động của mâu thuẫn trong công việc với quản lý và công nhân Việt Nam



Biểu đồ 4 - Tác động của mâu thuẫn trong công việc với quản lý và lao động người Hàn Quốc



Nguồn: Trung tâm Hàn Quốc học - ĐHQG HCM, Dữ liệu định lượng năm 2016

Kết quả trên cho thấy được rằng, một khi mâu thuẫn xảy ra, sức khoẻ về tinh thần của cả hai bên (quản lý và lao động Hàn Quốc và Việt Nam) đều cảm thấy căng thẳng, áp lực và cả sự mệt mỏi. Tuy nhiên, trong tổng số người trả lời cho biết, 69,6% cảm thấy căng thẳng, áp lực hơn khi có xung đột với người Việt (với người Hàn chỉ 58%). Cảm giác mệt mỏi và muốn thôi việc lại chiếm tỉ lệ cao hơn khi bàn đến tác động của mâu thuẫn trong công việc với quản lý và lao động người

Hàn Quốc (42,4% và 25,9% so với 39,2% và 16,7%). Như vậy, thực tế không có nền văn hóa nào cao hơn văn hóa nào. Dù Việt Nam và Hàn Quốc cùng chịu ảnh hưởng của văn hóa phương Đông, nhưng giữa hai quốc gia vẫn tồn tại nhiều nét sự khác biệt về giá trị, chuẩn mực văn hóa, trước hết là văn hóa giao tiếp. Điều quan trọng ở đây là các bên tham gia quá trình tương tác này cần phải tôn trọng tính độc lập của các giá trị, chuẩn mực và sự bình đẳng giữa hai nền văn hóa khác nhau.

3. Bàn luận & Kết luận

Từ các phân tích trên chúng ta có thể hiểu được thêm nhiều điểm tương đồng và khác biệt giữa nền văn hóa hai nước để giải quyết tốt đẹp những vấn đề phát sinh do sự khác nhau này mang lại. Sự nỗ lực giữa các nhà quản lý và người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp nơi xảy ra xung đột văn hóa có vai trò tương đối quan trọng trong chiến lược giảm thiểu mâu thuẫn xung đột. Các doanh nghiệp cần tăng cường việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, trong đó tập trung vào các giải pháp hạn chế đình công xảy ra không đúng trình tự pháp luật quy định;

Thực tế, chúng ta đang sống trong thời đại của toàn cầu hóa, quốc tế hóa. Các quốc gia trong thời đại này cần phải hợp tác với nhau để tồn tại, phải tiếp xúc với nền văn hóa đa quốc gia. Giao lưu và trao đổi văn hóa là một trong những động lực quan trọng nhất cho việc thúc đẩy sản xuất. Trong quá trình đó, các chủ thể hợp tác và giao lưu của cả hai bên phải hiểu biết về văn hóa của nhau. Sự hiểu biết đó sẽ giúp việc phát hiện và giải quyết mâu thuẫn, xung đột văn hóa, có được những chính sách quản lý phù hợp, hiệu quả, định hướng đúng đắn cho các hành vi ứng xử, tránh xung đột.

Chính phủ hai quốc gia Việt Nam - Hàn Quốc cần thiết có chính sách phù hợp

trên các lĩnh vực kinh tế - văn hóa - chính trị - xã hội trong quá trình giao lưu và trao đổi văn hóa, giảm thiểu những mâu thuẫn và xung đột văn hóa, xây dựng những chương trình hành động hợp lý cho các thành viên thuộc các nền văn hóa khác nhau có thể giao tiếp được với nhau một cách hiệu quả. Theo đó, tạo một môi trường kinh doanh phù hợp, tăng sự hòa hợp, thúc đẩy phát triển bền vững quan hệ Hàn - Việt.

Tài liệu tham khảo

- Hà Kiều. 2015. *Bình Dương: Hơn ngàn công nhân công ty Hàn Quốc đình công*. Trang điện tử Tin Tức Việt Nam. 16:39 ngày 23/09/2015 <http://tintuc.vn/doi-song/binh-duong-hon-ngan-cong-nhan-cong-ty-han-quoc-dinh-cong-73417>
- Mai Văn Hai - Mai Kiệm. 2003. *Xã hội học văn hóa*. Nhà xuất bản Khoa học xã hội. Hà Nội.
- Nguyễn Tuyên, 2016. *14 tỉnh "trắng" FDI, áp lực chi đầu tư đè nặng ngân sách*. Trang Báo điện tử Dân trí <http://dantri.com.vn/kinh-doanh/14-tinh-trang-fdi-ap-luc-chi-dau-tu-de-nang-ngan-sach-20161126160206438.htm> Chủ Nhật, 27/11/2016 - 09:00
- PV Báo Lao động. 2016. *Bình Dương thu hút trên 1 tỉ USD vốn đầu tư nước ngoài*. Trang điện tử CafeF <http://cafe.vn/binh-duong-thu-hut-tren-1-ti-usd-von-dau-tu-nuoc-ngoai-20160620090315296.chn> Thứ 2, 20/06/2016, 11:20

ĐẶC TRƯNG GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA HÀN-VIỆT Ở VIỆT NAM NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁC GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA TẠI HÀ NỘI

*Nguyễn Thủy Giang**

1. Mở đầu

Có thể thấy các gia đình đa văn hóa nói chung và gia đình đa văn hóa Hàn Việt tại Hàn Quốc nói riêng đã nhận được rất nhiều sự hỗ trợ từ phía chính phủ Hàn Quốc. Một minh chứng cụ thể là sự xuất hiện của các trung tâm hỗ trợ cho người nước ngoài tại các địa phương, các trung tâm dành cho cô dâu nước ngoài. Để hỗ trợ những phụ nữ lấy chồng Hàn Quốc hòa nhập cộng đồng, chính phủ Hàn Quốc đã đưa ra một số chính sách hỗ trợ hòa nhập xã hội cho các gia đình có yếu tố nước ngoài thông qua các chương trình, dự án với nhiều hình thức đa dạng như dạy tiếng Hàn, tư vấn hôn nhân gia đình, giáo dục con cái. Đến nay, Hàn Quốc đã xây dựng hàng trăm trung tâm tư vấn và phát triển phụ nữ trên phạm vi toàn quốc và mục tiêu chủ yếu của những trung tâm này là giúp phụ nữ nâng cao kiến thức xã hội, hôn nhân gia đình, nuôi dạy con cái. Thời gian gần đây, các trung tâm này còn đóng vai trò như những trung tâm dạy ngôn ngữ, giới thiệu văn hóa, xã hội, hướng dẫn phong tục tập quán, nấu các món ăn địa phương cho các cô dâu nước ngoài, trong đó có Việt Nam. Các trung tâm này được nhà nước tài trợ miễn phí.

Ngoài ra, một số trung tâm ở khu vực nông thôn có thể nhận giữ trẻ nhỏ miễn phí cho các gia đình khó khăn, nhất là đối với các cô dâu Việt Nam.

Tuy nhiên bàn về hôn nhân quốc tế Hàn Việt mà chỉ đề cập đến các gia đình đa văn hóa đang sinh sống tại Hàn Quốc có lẽ vẫn chưa đủ. Trên thực tế có một bộ phận gia đình đa văn hóa Hàn Việt đang duy trì cuộc sống của mình tại Việt Nam chứ không phải Hàn Quốc. Và những gia đình này cũng là một bộ phận cấu thành nên xã hội Việt Nam, có những ảnh hưởng nhất định tới mọi mặt của đời sống xã hội Việt Nam. Tuy nhiên những nghiên cứu về gia đình đa văn hóa Hàn Việt ở Việt Nam dường như chưa nhận được sự quan tâm từ phía các nhà nghiên cứu. Bài viết này tập trung khai thác một góc còn trống trong nghiên cứu về gia đình đa văn hóa Hàn Việt tại Việt Nam - cụ thể là Hà Nội dựa trên cơ sở là 30 phiếu điều tra dạng bảng hỏi bao gồm 28 câu hỏi lớn khai thác toàn bộ các khía cạnh trong gia đình đa văn hóa như: động cơ kết hôn, tình trạng kinh tế, những khó khăn trong ứng xử trong gia đình mà người chồng Hàn Quốc gặp phải. Ngoài ra người viết cũng tiến hành phỏng vấn sâu đối với ba người là 1 cặp vợ chồng và 1 người vợ của gia đình đa văn hóa để có

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Hà Nội*

được cái nhìn chân thực và chuẩn xác hơn những đặc trưng của gia đình đa văn hóa Hàn Việt tại Hà Nội.

2. Động cơ kết hôn

Trước hết qua các cuộc phỏng vấn sâu và qua 30 phiếu điều tra người viết tập hợp được có thể đưa ra đánh giá là hầu như các cuộc hôn nhân này đều xuất phát từ tình yêu. Các cặp vợ chồng trong nghiên cứu này đã có một khoảng thời gian đủ dài để tìm hiểu trước khi đi đến quyết định kết hôn. Điều này hoàn toàn trái ngược với trường hợp những người phụ nữ Việt Nam kết hôn và sang Hàn Quốc sinh sống cùng gia đình nhà chồng. Các nghiên cứu trước đây đều đã chỉ ra động cơ kết hôn của đại đa số các cô dâu Việt Nam lấy chồng Hàn Quốc¹. Động cơ kết hôn của những cô gái Việt Nam này xuất phát từ hai con đường. Thứ nhất đó là do lý do kinh tế. Đại đa số đối tượng chọn việc kết hôn với nam giới Hàn Quốc là các cô gái xuất thân từ nông thôn có trình độ học thức hạn chế và gặp khó khăn về kinh tế. Họ tìm đến với các trung tâm môi giới hôn nhân nước ngoài hoặc qua bạn bè, họ hàng đang làm dâu tại Hàn Quốc với mong muốn được trợ giúp về mặt kinh tế. Phần lớn những cô dâu thuộc nhóm này đến từ các tỉnh miền Tây Nam Bộ. Ngoài lý do về kinh tế, một bộ phận nữ giới Việt Nam thuộc các tỉnh Hải Dương, Hà Tây, Hải Phòng lựa chọn việc lấy chồng và duy trì cuộc sống hôn nhân tại

Hàn Quốc là do trào lưu². Những năm 2000 với sự phát triển mạnh mẽ của làn sóng Hàn Quốc tại Việt Nam, cùng với sự thống trị của phim truyền hình Hàn Quốc trên các kênh sóng từ trung ương đến địa phương của Việt Nam³, một Hàn Quốc hào nhoáng đã trở thành hình ảnh chủ đạo trong suy nghĩ của các cô gái trẻ Việt Nam. Việc lấy chồng Hàn Quốc tại thời điểm này được coi là trào lưu, là một trong giới trẻ. Xuất phát từ động cơ kết hôn không vì tình yêu cùng với việc thiếu hiểu biết về đất nước, văn hóa và con người Hàn Quốc dẫn đến việc đa số các cô dâu thuộc hai nhóm này sau khi kết hôn và sinh sống tại Hàn Quốc đã gặp những khó khăn do sự khác biệt về ngôn ngữ, văn hóa cũng như cú sốc về tâm lý khi thấy cuộc sống thực tế tại Hàn Quốc không giống như trong tưởng tượng của họ.

Nhìn lại với trường hợp các chú rể Hàn kết hôn với cô dâu Việt Nam và duy trì cuộc sống tại Hà Nội có thể thấy có khá nhiều điểm khác biệt. Trước hết xét về động cơ kết hôn, kết quả tổng hợp từ 30 phiếu điều tra cho thấy 100% hôn nhân trong các gia đình đa văn hóa mà người viết tiến hành điều tra đều xuất phát từ tình yêu.

¹ Nguyễn Thùy Giang (2009), “Quá trình thích nghi với văn hóa Hàn Quốc của các cô dâu Việt Nam cư trú tại Hàn Quốc”, Luận văn thạc sĩ tốt nghiệp năm 2009 tại Viện nghiên cứu Trung ương Hàn Quốc học.

² Trần Ngọc Thêm (2013), “Đi tìm nguyên nhân của việc phụ nữ Việt Nam miền Tây Nam Bộ lấy chồng Hàn Quốc”.

³ Trần Thị Hương, Cao Thị Hải Bắc (2014), “Ảnh hưởng của Hàn lưu tại Việt Nam - nhìn từ góc độ liên ngành”. Đây là kết quả nghiên cứu của dự án “Nghiên cứu về hiện tượng Hàn lưu trong đời sống văn hóa Việt Nam” do hội nghiên cứu Hàn Quốc học tại Việt Nam thực hiện với sự tài trợ của trung tâm văn hóa Hàn Quốc tại Việt Nam

Bảng 1: Các thông tin cơ bản về gia đình đa văn hóa Hàn Việt ở Hà Nội⁴.

Stt	A1(năm)	B1(năm)	C1	D1(triệu)	C2	C3
1	9	6	Kinh doanh tự do	100	Phiên dịch	Tình yêu
2	6	3	Nhân viên		Nội trợ	Tình yêu
3	13	6				Tình yêu
4	19	6				Tình yêu
5	11	4	Kế toán	100	Phiên dịch tự do	Tình yêu
6	14	6				Tình yêu
7	13	7	Kinh doanh tự do	120	Kinh doanh	Tình yêu
8	14	9	Kinh doanh tự do	60	Nội trợ	Tình yêu
9	7	2	Nhân viên		Nội trợ	Tình yêu
10	14	3	Nhân viên			Tình yêu
11	7	4			Nội trợ	Tình yêu
12	14	3	Nhân viên	30	Nội trợ	Tình yêu
13	8	2	Nhân viên	40	Kinh doanh	Tình yêu
14	17	13	Kinh doanh tự do	70	Nội trợ	Tình yêu
15	17	13	Nhân viên	50	Kế toán	Tình yêu
16	12	7	Cán bộ hành chính	>20	Kinh doanh	Tình yêu
17	11	8	Kinh doanh	80	Biên tập viên	Tình yêu
18	9	4			Kinh doanh	Tình yêu
19	8	4	Kinh doanh	200	Nhân viên công ty	Tình yêu
20	8	5	Nhân viên	60	Kế toán	Tình yêu
21	5	2	Trưởng phòng	90	Phiên dịch	Tình yêu
22	10	6	Kinh doanh tự do	80	Phiên dịch	Tình yêu
23	9	4	Quản lý	50	Nhân viên công ty	Tình yêu
24	12	2			Nhân viên công ty	Tình yêu
25	5	4	Nhân viên	30	Phiên dịch	Tình yêu
26	13	3	Kỹ sư		Phiên dịch	Tình yêu
27	3	2	Kỹ sư	85	Phiên dịch	Tình yêu
28	3	1	Kỹ sư	90	Nhân viên	Tình yêu
29	13	3	Nhân viên	70	Nhân viên	Tình yêu
30	10	3	Hướng dẫn viên	50	Hướng dẫn viên	Tình yêu

Chú thích

A1: Thời gian sinh sống tại Hà Nội

B1: Thời gian duy trì cuộc sống hôn nhân

C1: Nghề nghiệp của chồng

D1: Thu nhập cá nhân (hàng tháng)

C2: Nghề nghiệp của vợ

C3: Động cơ kết hôn

Ghi chú: Những ô trống là những phần không được biểu thị trong bảng điều tra.

⁴ Bảng 1 dựa trên tổng kết từ 30 phiếu điều tra được tiến hành từ tháng 10 đến tháng 12 năm 2016.

Nhìn vào cột C3 của bảng 1 có thể thấy tất cả các cô dâu Việt Nam đều có chung câu trả lời về động cơ kết hôn là xuất phát từ tình yêu. Đây là điểm khác biệt cơ bản và quan trọng quyết định đến tình trạng của gia đình sau hôn nhân. Trình độ học vấn, nhận thức đã tác động đến suy nghĩ và quyết định của các cô dâu. Họ kết hôn không phải vì mong mỏi sự trợ giúp về mặt kinh tế từ phía người bạn đời, cũng không phải vì chạy theo trào lưu, theo mốt. Hôn nhân được tiến hành dựa trên sự hiểu biết về người bạn đời với một khoảng thời gian đủ dài có thể coi là yếu tố đảm bảo cho sự an toàn bình ổn sau hôn nhân. Đây là điều mà rất nhiều gia đình đa văn hóa ở Hàn Quốc không thể duy trì được.

3. Điều kiện kinh tế

Kinh tế là một yếu tố quan trọng có sức ảnh hưởng lớn đến hạnh phúc gia đình nói chung và gia đình đa văn hóa nói riêng. Điều khiến cho mối quan hệ giữa các cặp vợ chồng trong gia đình đa văn hóa Hàn Việt sống tại Hà Nội không có những bất đồng đáng tiếc như trường hợp các gia đình đa văn hóa ở Hàn Quốc đó là yếu tố công việc và thu nhập của người chồng đủ để duy trì cuộc sống sung túc tại Hà Nội. Đây cũng là một điểm khác biệt lớn so với cuộc hôn nhân của các chú rể Hàn và cô dâu Việt sinh sống tại Hàn Quốc mà người viết đã đề cập ở phần trên. Theo bảng 1 thì có 1/3 số cô dâu đã từ chối tiết lộ thu nhập của bản thân cũng như của người bạn đời. Tuy nhiên theo quan sát và tìm hiểu của người viết thì các gia đình này đang duy trì một cuộc sống đầy đủ về mặt kinh tế. Trong 20 gia đình công khai thu nhập có thể thấy mức thu nhập thấp nhất của người chồng là 30 triệu

(1 người), 40 triệu (1 người), trên 20 triệu (1 người) ngoài ra 17 trong số 20 người còn lại đều duy trì mức thu nhập hàng tháng từ 50 triệu trở lên. Đặc biệt có gia đình mức thu nhập của người chồng đạt đến 200 triệu. Tuy nhiên dù với mức thu nhập thấp nhất là 30 triệu thì các gia đình đa văn hóa này hoàn toàn có thể duy trì được mức sống ổn định tại Hà Nội. Hay nói cách khác nền tảng kinh tế ổn định trở thành yếu tố củng cố sự bền vững, hạnh phúc gia đình của các cặp vợ chồng trong gia đình đa văn hóa.

Đối với câu trả lời có hay không sự trợ giúp về mặt kinh tế đối với gia đình của cô dâu, trong phiếu điều tra đã thể hiện rất rõ chỉ có 26,6% (8 phiếu) cô dâu trả lời là có sự trợ giúp về mặt kinh tế đối với bố mẹ đẻ nhưng sự giúp đỡ này hầu như không đáng kể và không phải nghĩa vụ bắt buộc, không theo định kỳ nhất định mặc dù bản thân các cô dâu có việc làm và thu nhập ổn định. Sự độc lập về mặt kinh tế, không trông đợi từ phía người chồng cũng là một yếu tố củng cố sự tôn trọng và tình cảm của người chồng Hàn Quốc dành cho người bạn đời là các cô dâu Việt Nam. Điều này cũng làm thay đổi nhận thức từ người chồng và các thành viên trong gia đình nhà chồng rằng phần lớn các cô dâu Việt Nam quyết định kết hôn với người chồng Hàn Quốc xuất phát từ lý do kinh tế.

4. Thích nghi với văn hóa của chú rể Hàn Quốc

Sở dĩ bài viết chỉ đề cập đến sự thích nghi với văn hóa Việt Nam của chú rể Hàn Quốc là bởi vì, trái ngược với cuộc sống trong gia đình đa văn hóa Hàn Việt ở Hàn Quốc, các chú rể trong gia đình này là người thuộc thiểu số khi quyết định duy

trì cuộc sống sau hôn nhân ở Hà Nội. Vì thế chính họ là đối tượng cần thích nghi với môi trường sống ở Việt Nam. Tuy nhiên có một điểm thuận lợi đối với các chú rể Hàn Quốc đó là họ có một khoảng thời gian đủ dài để trải nghiệm và hiểu rõ về đất nước, phong tục tập quán và con người Việt Nam. Theo kết quả từ bảng hỏi của 30 cô dâu Việt Nam và chú rể Hàn Quốc trong các gia đình đa văn hóa thì thời gian người chồng Hàn Quốc đến Việt Nam lâu nhất là 19 năm, và thời gian mà chú rể Hàn ở Việt Nam ngắn nhất là 3 năm. Có thể thấy cùng là gia đình đa văn hóa được xây dựng từ hai đối tượng là chú rể người Hàn và cô dâu người Việt nhưng gia đình đa văn hóa tại Hàn Quốc và Việt Nam có sự khác nhau rõ rệt. Từ động cơ kết hôn, trình độ học vấn, thu nhập cá nhân - những yếu tố cơ bản và quan trọng có tính quyết định đối với sự yên ổn, hạnh phúc của mỗi gia đình. Cả 30 trường hợp nhận được phiếu điều tra đều cho biết hôn nhân của họ xuất phát từ tình yêu, có thời gian tìm hiểu, đủ chín chắn để đi đến quyết định cuối cùng là kết hôn. Ngoài ra có một điểm khác biệt đáng kể nữa là nếu như các cô dâu trong gia đình đa văn hóa Hàn Việt phải sống cùng gia đình nhà chồng với những phép tắc lễ nghi tương đối nghiêm khắc và khác biệt so với Việt Nam khiến cho các cô dâu gặp nhiều khó khăn trong quá trình thích nghi với cuộc sống ở Hàn Quốc thì tại Hà Nội các cặp vợ chồng Hàn Việt đều duy trì cuộc sống theo hình thức gia đình hạt nhân. Họ có quyền tự quyết định cách sống, sinh hoạt của gia đình mà không chịu sự chi phối, tác động từ các thành viên khác trong gia đình. Điều này giúp giảm thiểu những khó khăn trong quá trình chung sống. Chỉ có

2/30 phiếu điều tra trả lời rằng họ đang duy trì cuộc sống chung với gia đình cô dâu Việt Nam tại Hà Nội. Như vậy vấn đề đặt ra ở đây chính là chú rể Hàn Quốc phải làm quen và thích nghi với văn hóa Việt Nam, lối sống của gia đình nhà vợ - cô dâu Việt Nam. Dù thế điều này cũng không quá áp lực đối với chú rể Hàn Quốc bởi họ đều có một công việc ổn định ở công ty hoặc kinh doanh riêng nên hầu như họ chỉ trở về nhà và góp mặt trong bữa tối nên sự va chạm với các thành viên khác trong gia đình nhà cô dâu hầu như là không có.

Như ở trên đã trình bày, các yếu tố cơ bản như động cơ kết hôn, điều kiện kinh tế, trình độ học vấn và nhận thức xã hội cũng như nghề nghiệp mà các cặp vợ chồng Hàn Việt đang sinh sống ở Hà Nội có được chính là những thuận lợi giúp họ duy trì một cuộc sống không những không có vướng mắc mâu thuẫn mà thậm chí còn có phần suôn sẻ hơn các gia đình thuần Việt khác

Tuy nhiên nếu đi sâu vào những vấn đề về cách ứng xử trong gia đình, ngoài xã hội, những khó khăn do sự khác biệt về văn hóa gây ra thì không thể phủ nhận những người thuộc thiểu số - chú rể Hàn Quốc vẫn phải đối mặt với những khó khăn nhất định.

Người viết đã tiến hành phỏng vấn sâu một trong số 30 cặp vợ chồng đã tham gia trả lời phiếu điều tra. Cặp vợ chồng này kết hôn được 1 năm 2 tháng, trước khi kết hôn cặp vợ chồng này đã có 3 năm hẹn hò. Hiện tại hai vợ chồng không sống cùng bố mẹ cô dâu nhưng sống chung với anh chị em của cô dâu tại Hà Nội. Người chồng tham gia giảng dạy tiếng Hàn ở các trung tâm ngoại ngữ. Người vợ ở nhà làm

công việc điều hành một trung tâm ngoại ngữ riêng do hai vợ chồng lập nên. Theo chia sẻ của người chồng do sống tại một đất nước khác và bản thân thuộc vào thiểu số nên trong đời sống sinh hoạt hàng ngày cũng gặp phải những khó khăn nhất định.

Trích dẫn lời của đối tượng được phỏng vấn sâu⁵:

Chú rể Hàn: Cô biết đấy, món ăn Hàn Quốc rất bổ dưỡng chứa nhiều chất dinh dưỡng. Đồ ăn Hàn Quốc thì được sử dụng rất nhiều loại gia vị gia giảm, đây là điểm khác biệt với các món ăn trong bữa ăn của người Việt. Nếu chỉ có hai vợ chồng thì đơn giản nhưng tôi sống cùng với anh chị em họ hàng nhà vợ nên tôi chỉ thuộc vào thiểu số, vợ tôi cũng không thể chăm lo bữa ăn cho riêng tôi được. Nhiều khi tôi cảm thấy thèm món ăn Hàn Quốc lắm nhưng chẳng khác được. Chỉ mong sau này mọi thứ ổn định và điều kiện kinh tế khá hơn để tôi có thể chuyển ra ngoài sống hai vợ chồng

Trước hết cũng như những người Hàn Quốc khác chú rể Hàn Quốc trong đoạn phỏng vấn được trích dẫn ở trên rất chú trọng đến vấn đề sức khỏe. Bữa ăn hợp khẩu vị được coi là tiêu chí hàng đầu cần chú trọng. Tuy nhiên do sống cùng vợ và một vài người anh em họ hàng của vợ nên bữa ăn hầu hết toàn các món ăn Việt Nam và ăn theo kiểu của người Việt Nam khiến chú rể nhiều lúc cảm thấy không được thoải mái. Cũng có trường hợp vấn đề vệ sinh an toàn thực phẩm không được tốt nên chú rể bị ngộ độc dẫn đến tâm lý e

dè khi hàng ngày ăn đồ Việt. Mặc dù có đề nghị với người bạn đời làm nhiều hơn các món ăn Hàn Quốc nhưng do sống cùng anh chị em vợ nên yêu cầu này của chú rể rất khó được đáp ứng. Chú rể cũng bày tỏ mong muốn có thể tách ra sống riêng khi kinh tế ổn định để được thưởng xuyên dùng những món ăn Hàn Quốc trong bữa ăn.

Cô dâu Việt Nam - người bạn đời của chú rể xuất hiện trong phần phỏng vấn sâu ở trên cũng bày tỏ những khó khăn khi duy trì cuộc sống gia đình với một người chồng đến từ một đất nước khác. Trước hết cặp vợ chồng này không gặp vấn đề mâu thuẫn gì trong quá trình sống bởi cô dâu nói được tiếng Hàn ở mức độ tốt có thể trao đổi được thông tin cũng như bộc lộ được những suy nghĩ của bản thân. Vấn đề đặt ra đó là năng lực giao tiếp bằng tiếng Việt của chú rể còn rất hạn chế nên mỗi khi về thăm gia đình vợ việc trao đổi thông tin phần lớn phải nhờ vào sự hỗ trợ từ người vợ. Điều này khiến gia đình cô dâu cảm thấy không thoải mái, thường xuyên chê trách con rể với lý do không chịu học tiếng Việt để có thể trao đổi thông tin, giao tiếp được nhiều hơn. Người Việt Nam, đặc biệt người Việt sinh sống ở các vùng quê có đặc tính chung là cởi mở, thích chia sẻ nên việc không trò chuyện được với gia đình người vợ là một trở ngại lớn trong quá trình xây dựng tình cảm với gia đình cô dâu.

Cô dâu: Bố mẹ và họ hàng nhà em cảm thấy rất khó chịu khi chồng em không học tiếng Việt, không trò chuyện được với mọi người ở quê nhiều. Chị biết đấy người ở quê thường thích tâm tình trò chuyện, người già thì thích được quan tâm chăm

⁵ Người viết tự dịch ra tiếng Việt. Quá trình phỏng vấn được tiến hành bằng tiếng Hàn. Vào lúc 15h ngày 14 tháng 12 năm 2016 tại nhà thuê của hai vợ chồng.

sóc hỏi han. Với chồng em do không biết tiếng nên anh ấy không thể bộc lộ sự quan tâm đối với bố mẹ em được. Lâu lâu không về thăm nhà thì những người khác có thể gọi điện hỏi thăm bố mẹ vợ nhưng với chồng em thì không thể như thế được. Mỗi khi về quê em chồng em thường chỉ chào, mời ăn cơm và cười, ngoài ra không chia sẻ được thông tin gì hơn. Lần nào bố mẹ cũng trách em sao không dạy tiếng Việt cho chồng nhưng anh ấy làm gì có thời gian, và cũng không chăm chỉ học nữa nên lấy nhau hơn 1 năm rồi mà tiếng Việt chẳng tốt hơn chút nào. Em cảm thấy rất bức bối khi lần nào bố mẹ em cũng kêu ca phàn nàn về vấn đề này.

Ngoài những khó khăn ở trên cô dâu cũng cho biết chú rể Hàn Quốc trong trường hợp này có sự áp đặt đối với người vợ khi không đồng ý cho người vợ đi làm ở các công ty Hàn Quốc. Mặc dù biết sự áp đặt này cũng một phần xuất phát từ suy nghĩ muốn bao bọc che chở và giảm thiểu sự vất vả khi phải đảm đương vấn đề về kinh tế cho người vợ nhưng điều này đôi lúc tạo tâm lý mệt mỏi chán nản khi người vợ không được tham gia vào các công việc xã hội để thể hiện khả năng bản thân.

Trái ngược với những khó khăn của cặp vợ chồng ở trên, đối tượng thứ ba người viết tiến hành phỏng vấn sâu đã cảm thấy rất hạnh phúc và may mắn khi duy trì một cuộc sống độc lập tự do và đầy đủ về mặt kinh tế.

Cô dâu: Tớ rất hài lòng với cuộc sống hiện tại của bản thân. Thực ra khác với các gia đình đa văn hóa Hàn Việt sống ở Hàn Quốc, gia đình chúng tớ đến với nhau xuất phát từ tình yêu, cuộc sống cũng ổn định về mặt kinh tế, không sống cùng

gia đình của hai bên nên bọn tớ được sống theo cách chúng tớ mong muốn. Hàng năm hai vợ chồng đều đi du lịch nước ngoài vài ba lần. Một năm vợ chồng tớ về thăm gia đình nhà chồng 1, 2 lần tùy thuộc vào công việc kinh doanh của chồng. Lấy chồng Hàn Quốc với tớ cho đến bây giờ vẫn là một điều quá may mắn.

Qua các trường hợp phỏng vấn sâu và kết hợp với kết quả của 30 phiếu điều tra được tiến hành với đối tượng là các cặp vợ chồng trong gia đình đa văn hóa Hàn Việt ở Hà Nội có thể thấy: Việc có tồn tại hay không những khó khăn, bất cập trong cuộc sống gia đình phụ thuộc vào nhiều yếu tố (mà trong bài viết này tôi đi sâu vào ba yếu tố) đó là động cơ kết hôn, điều kiện kinh tế và hình thức cư trú. Giải thích một cách cụ thể hơn thì hình thức cư trú ở đây là việc các gia đình này có sống riêng hay sống chung cùng với gia đình cô dâu. Yếu tố này sẽ tạo ra sự khác biệt đối với quá trình thích nghi với văn hóa, lối sống của chú rể Hàn Quốc trong nghiên cứu này. Ngoài ra không ai có thể phủ nhận được vai trò quan trọng của ngôn ngữ trong các gia đình đa văn hóa. Ngôn ngữ là phương tiện giao tiếp, là cầu nối giữa con người với con người. Tuy nhiên trong bài viết này tôi không đề cập đến vai trò của ngôn ngữ bởi 30 cô dâu trả lời phiếu điều tra này đều là người thông thạo tiếng Hàn, không gặp bất kỳ cản trở nào trong quá trình giao tiếp.

Kết luận

Các gia đình đa văn hóa được đề cập đến trong bài viết này có những đặc trưng cơ bản như: hôn nhân xuất phát từ tình yêu, nền tảng kinh tế ổn định, không gặp trở ngại trong quá trình giao tiếp, duy trì một cuộc sống độc lập tự chủ... Đây

chính là các yếu tố cơ bản và quan trọng bảo đảm cho sự ổn định và hạnh phúc của mỗi gia đình. Mặc dù vẫn có những vướng mắc xuất phát từ sự khác biệt về mặt văn hóa thể hiện ở một số khía cạnh nhỏ trong đời sống sinh hoạt hàng ngày nhưng nhìn chung những vấn đề này không nghiêm trọng đến mức có thể gây ảnh hưởng đến hạnh phúc gia đình. Sự khác biệt về mặt văn hóa luôn là mối lo ngại hàng đầu đối với các gia đình đa văn hóa và trên thực tế sự khác biệt này cũng đã từng gây ra rất nhiều bi kịch trong các gia đình đa văn hóa ở Hàn Quốc. Tuy nhiên trong nghiên cứu này sự khác biệt về văn hóa đã được các chú rể người Hàn nhìn nhận và thích nghi từ trước khi họ kết hôn nên đã giảm thiểu được mức cao nhất mâu thuẫn nảy sinh từ vấn đề khác biệt về văn hóa. Thông qua nghiên cứu này người viết muốn nhấn mạnh: động cơ kết hôn, nền tảng kinh tế là hai yếu tố cơ bản và quan trọng nhất để đảm bảo sự an toàn và hạnh phúc trong các gia đình đa văn hóa.

Tài liệu tham khảo

A. Tài liệu tiếng Việt

1. Trần Thị Nhung (2014), “Gia đình đa văn hóa Hàn Quốc”, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Trần Thị Thu Lương, Ahn Kyong Hwan (2012), “Những đặc điểm của hôn

nhân Hàn - Việt và các xung đột nảy sinh ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của các gia đình đa văn hóa Hàn - Việt - thực trạng và các định hướng giải pháp”, Tạp chí khoa học xã hội 12, 2012.

3. Phạm Thanh Thôi (2011), “Nhận diện một số vấn đề từ hiện tượng hôn nhân xuyên quốc gia của phụ nữ Việt Nam trong bối cảnh tăng trưởng kinh tế và văn hóa - xã hội ở Châu Á”, tạp chí Dân tộc học số 4 năm 2006.

4. Trần Ngọc Thêm (2013), “Đi tìm nguyên nhân việc lấy chồng Hàn Quốc của phụ nữ miền Tây Nam Bộ”.

<http://tranngocthem.name.vn/nghien-cuu-vhh/vhh-viet-nam/46-di-tim-nguyen-nhan-viec-lay-chong-han-quoc.html>.

5. http://world.kbs.co.kr/vietnamese/program/program_kpanorama_detail.htm?No=10048783

6. <http://www.inas.gov.vn/662-hon-nhan-viet-han-thuc-trang-va-giai-phap.html>

7. http://www.vietnamembassyseoul.org/vi/nr070521165956/news_object_view?newsPath=/vnemb.vn/cn_vakv/ca_tbd/nr040818112237/ns071126151302

B. Tài liệu tiếng Hàn

8. 심상준 (2015), “베트남 여성의 지위와 한 - 베 다문화가족”, 5월호, 한인소식지.
9. 남복현 (2010), “한국과 베트남 국제 결혼 통해 본 다문화 가족 이해”, 서울, 장서원.
10. 웬투이양 (2010), “베트남 여성 결혼이민자의 한국문화 적응과정 고찰 - 도시 거주자를 중심으로”, 석사논문, 한국학중앙연구원.

VẤN ĐỀ DẠY TIẾNG VIỆT CHO NGƯỜI HÀN VÀ NHỮNG KHÓ KHĂN CẦN KHẮC PHỤC

Mai Ngọc Chừ*

1) Trong quan hệ Việt Nam - Hàn Quốc hiện nay, trên tất cả các mặt kinh tế, văn hóa, giáo dục, ... nhiều ưu thế đang nghiêng hẳn về phía Hàn Quốc. Lĩnh vực giảng dạy ngôn ngữ cũng vậy. Tiếng Hàn có ưu thế hơn hẳn tiếng Việt. Số người Việt học tiếng Hàn gấp nhiều lần số người Hàn học tiếng Việt. Hiện nay ở Việt Nam có 18 cơ sở giáo dục đại học tổ chức dạy tiếng Hàn chính quy với hàng ngàn người học mỗi năm, chưa kể còn có một số lượng lớn những người Việt học tiếng Hàn phi chính quy và những người Việt học tiếng Hàn ở các trung tâm ngôn ngữ đang mọc lên ở khắp nơi. Trong khi đó, số người Hàn học tiếng Việt tại Hàn Quốc và Việt Nam đang rất khiêm tốn. Trong bối cảnh Hallyu như một làn sóng mạnh mẽ tràn vào Việt Nam, thúc đẩy nhanh việc học tiếng Hàn thì, theo chúng tôi, chính phủ Việt Nam cần phải có một chiến lược “Việt lưu” mạnh mẽ, đưa văn hóa Việt Nam ra thế giới, trong đó có cả việc phổ biến tiếng Việt ra khỏi biên giới Việt Nam.

Việc không nhiều người Hàn nói được tiếng Việt, theo chúng tôi, cũng là một “rào cản” quá trình giao lưu văn hóa và sự hợp tác kinh tế, văn hóa, giáo dục. Thấy rõ được vấn đề này, hiện nay một số công ty Hàn Quốc tại Việt Nam đã tổ chức

các lớp dạy tiếng Việt cho người Hàn đồng thời với việc dạy tiếng Hàn cho các công nhân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp Hàn Quốc. Tuy nhiên, theo quan sát của chúng tôi, hình như việc tổ chức dạy tiếng Hàn cho các công nhân Việt Nam được tiến hành bài bản hơn, tốt hơn và có hiệu quả hơn việc dạy tiếng Việt cho người Hàn. Nhìn nhận một cách nghiêm túc, chúng ta thấy rằng, nếu các ông chủ Hàn Quốc biết tiếng Việt, nói giỏi tiếng Việt thì công việc sẽ cực kỳ “suôn sẻ”. Một ông chủ Hàn biết tiếng Việt sẽ giao tiếp được với hàng ngàn công nhân Việt Nam, dễ dàng hiểu được tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của họ. Đó là cách tốt nhất để hạn chế sự “vênh”, “sự xung đột” văn hóa. Lâu nay trong các doanh nghiệp Hàn Quốc tại Việt Nam, hình như việc dạy tiếng Việt cho người Hàn chưa được coi trọng đúng mức. Các ông chủ Hàn Quốc “dựa dẫm” vào đội ngũ phiên dịch người Việt biết tiếng Hàn, hơn là việc học tiếng Việt, nói tiếng Việt. Có lẽ đã đến lúc cần xem xét lại vấn đề từ cả hai phía Việt Nam và Hàn Quốc.

2) Tiếng Hàn và tiếng Việt thuộc hai loại hình ngôn ngữ khác nhau. Tiếng Hàn thuộc loại hình chấp dính, trong khi tiếng Việt thuộc loại hình đơn lập. Điều đó tạo ra những khó khăn nhất định cho việc học ngôn ngữ của nhau.

*Hội NCKH về Hàn Quốc của Việt Nam

Điều thuận lợi dễ thấy nhất là cả hai ngôn ngữ đều có chung một vốn từ gốc Hán, Hàn - Hàn ở Hàn Quốc và Hán - Việt ở Việt Nam. Trong quá khứ, số lượng từ gốc Hán ở cả hai ngôn ngữ chiếm tới 60 % vốn từ của mỗi ngôn ngữ. Tuy nhiên, trong xã hội hiện đại, khi mà nhiều từ mới xuất hiện, thì tỷ lệ số lượng từ gốc Hán giảm hẳn. Ở Việt Nam, theo PGS.TS Phạm Hùng Việt, hiện nay số lượng từ gốc Hán trong tiếng Việt thông dụng chỉ chiếm khoảng 33% [Phạm Hùng Việt, 2016]. Việc “cập nhật” các từ mới, do vậy, là một nhiệm vụ quan trọng cho những người Hàn học tiếng Việt và người Việt học tiếng Hàn. Trong quá trình giảng dạy tiếng Hàn cho người Việt và tiếng Việt cho người Hàn cần tận dụng các từ gốc Hán ở cả hai ngôn ngữ để tăng nhanh vốn từ vựng cho người học. Các từ gốc Hán phần lớn là từ văn hóa, thể hiện nền văn hóa Trung Hoa vốn có ảnh hưởng lớn đến cả văn hóa Hàn Quốc và văn hóa Việt Nam nên việc tiếp thu các từ gốc Hán không khó đối với người học. Đây là một thuận lợi lớn cần phát huy.

3) Là phương tiện giao tiếp, ngôn ngữ trước hết phải là ngôn ngữ âm thanh, vì vậy bước đầu tiên trong quá trình học ngoại ngữ là học ngữ âm. Với người Hàn học tiếng Việt và với người Việt học tiếng Hàn, cái khó nhất trong quá trình học ngữ âm là phát âm những âm khác biệt giữa hai ngôn ngữ. Tiếng Hàn là một ngôn ngữ không có thanh điệu, trong khi tiếng Việt có tới 6 thanh. Đây là khó khăn đầu tiên và lớn nhất đối với người Hàn học tiếng Việt. Để phát âm thanh điệu có kết quả, người học trước hết cần phân biệt sự đối lập về cao độ giữa 3 cặp thanh điệu, thông qua ví dụ: “lạ/là”, “lá/lạ”, “lã/lã”. Đó là sự

khác nhau về độ cao giữa thanh không và thanh huyền, giữa thanh sắc và thanh nặng, giữa thanh ngã và thanh hỏi. Ngoài ra cần chú ý đến hiện tượng tắc họng ở thanh nặng, hiện tượng vừa tắc họng vừa “gãy” của thanh ngã và sự vận động lên-xuống dài của thanh hỏi. Kinh nghiệm giảng dạy tiếng Việt cho người nước ngoài mà tiếng mẹ đẻ của họ không có thanh điệu cho thấy dễ dạy và có hiệu quả nhất trong việc dạy thanh điệu tiếng Việt là phải luyện cho người học nghe phân biệt được và phát âm phân biệt được sự đối lập về cao độ giữa ba cặp thanh điệu không dấu/ huyền, (“lạ”/”là”), sắc /nặng (“lá”/”lạ”) và ngã /hỏi (“lã”/”lã”). Bước tiếp theo và cũng là bước khó nhất là việc phát âm thanh ngã bởi đây là thanh khó nhất của tiếng Việt. Ở trẻ em Việt Nam học nói, phải khoảng 7 tuổi trẻ mới phát âm được thanh ngã một cách thuần thục, không biến thanh này thành thanh sắc (“lã”> “lá”) như trước đó.

4) Trong tiếng Việt có sự đối lập giữa các phụ âm vô thanh và các phụ âm hữu thanh: p/b, t/d, s/z, k/g. Trong tiếng Hàn không có sự đối lập ấy, cụ thể là không có các âm hữu thanh b,d,z và g. Vì vậy lỗi phát âm mà người Hàn hay mắc là chuyển các âm hữu thanh thành các âm vô thanh tương ứng: b>p, d>t, z>s, g>k. Để khắc phục lỗi phát âm này, cách tốt nhất là luyện phân biệt các cặp từ đối lập tối thiểu như “bin/pin”, “ba/pa”; “đa/ta”, “đỏ/tỏ”; “đa/xa”, “dung/xung”; “gà/cà”, “gụ/cụ”; v.v.

Cũng như tiếng Nhật, trong tiếng Hàn, [r] và [l] chỉ là hai biến thể của một âm vị. Trong tiếng Việt, đó là 2 âm vị riêng biệt. Để khắc phục lỗi phát âm lẫn lộn giữa hai âm này của người Hàn học

tiếng Việt, cách tốt nhất là đặt chúng vào trong những bối cảnh ngữ âm đồng nhất như “ra/la”, “râm/lâm”, “ran/lan”, v.v.

Một điều cần chú ý nữa là trong tiếng Hàn, phụ âm [-ng] chỉ xuất hiện ở vị trí cuối âm tiết chứ không ở đầu âm tiết [Luu Tuấn Anh, 2001, 181]. Trong tiếng Việt, [ng] có thể xuất hiện ở cả cuối lẫn đầu âm tiết. Vì vậy trong việc luyện phát âm cần chú ý luyện những âm tiết có phụ âm đầu [ng-] như “nghe”, “nga”, “ngờ”, “ngon”, v.v.

5) Sự khác biệt trong cách xưng hô giữa người Hàn và người Việt cũng là một “rào cản” cần khắc phục.

Cách xưng hô trước hết liên quan đến các đại từ nhân xưng. Hệ thống đại từ nhân xưng trong tiếng Hàn và tiếng Việt có một sự khác nhau nhất định. Xét thuần túy về mặt số lượng, tiếng Hàn có 20 từ làm đại từ nhân xưng, trong khi tiếng Việt có tới 37 từ, gần gấp đôi so với tiếng Hàn [Lã Thị Thanh Mai, 2016, 74]. Số lượng đại từ càng nhiều thì sự lựa chọn càng tinh tế. Hơn nữa, nếu như số lượng đại từ nhân xưng trong tiếng Hàn biểu thị sắc thái tôn trọng, đề cao nhiều hơn trong tiếng Việt (do sự “ăn sâu” của văn hóa Nho giáo) thì số lượng đại từ nhân xưng trong tiếng Hàn biểu thị sắc thái thân mật, suồng sã ít hơn so với tiếng Việt. Do vậy trong quá trình sử dụng tiếng Việt để xưng hô, người Hàn chắc chắn sẽ gặp những khó khăn nhất định trong việc lựa chọn những đại từ nhân xưng thích hợp với những hoàn cảnh giao tiếp cụ thể.

Những khác biệt trong việc sử dụng đại từ nhân xưng giữa tiếng Hàn và tiếng Việt khá nhiều và khá lớn. Dưới đây là một số ví dụ cần lưu ý [Lã Thị Thanh Mai, 2016, 74-78].

- Để chỉ đại từ nhân xưng ngôi 1 số ít với sắc thái khiêm nhường của người nói, trong khi tiếng Hàn chỉ sử dụng một từ là “jo” thì tiếng Việt ít ra cũng có tới 3 từ là *cháu*, *con*, *em* tùy theo từng bối cảnh. Ví dụ: “Cháu đi ạ”, “Con nhớ rồi”, “Em xin chị”.

- Để chỉ đại từ nhân xưng ngôi 1 số nhiều với sắc thái khiêm nhường của người nói, trong khi tiếng Hàn chỉ sử dụng một từ là “johui” thì tiếng Việt ít ra cũng có tới 3 từ là *chúng cháu*, *chúng con*, *chúng em*. Ví dụ: “Chúng cháu ăn rồi ạ”, “Chúng con rất yêu mẹ”, “Chúng em đến rồi ạ”.

- Trong tiếng Việt, các từ “ông”, “bà” không chỉ được dùng làm từ nhân xưng trong quan hệ thân tộc hay chỉ người cao tuổi trong quan hệ xã hội mà còn được dùng làm từ nhân xưng trong cách nói tôn kính mang tính hình thức đối với người đàn ông hay người đàn bà ở độ tuổi trung niên trong các hoạt động xã hội.

- Trong khi người Hàn ít khi sử dụng các từ chỉ quan hệ thân tộc ở công ty, cơ quan thì người Việt lại rất hay sử dụng các từ này để xưng hô, tạo thành các cặp phổ biến như “chú - cháu”, “anh - em”, “chị - em”, ...

- Trong tiếng Hàn, cha mẹ không sử dụng cặp từ thân tộc “bố - con”, “mẹ - con” để xưng hô với con cái. Trong tiếng Việt, hiện tượng này rất phổ biến.

Trên đây chỉ là một số ví dụ cho thấy cách xưng hô và việc sử dụng đại từ nhân xưng trong tiếng Việt và tiếng Hàn có những khác biệt nhất định.

Tóm lại, dạy tiếng Việt cho người Hàn không chỉ đơn thuần là dạy ngôn ngữ thuần túy mà còn bao hàm cả việc dạy văn hóa, dạy cách giao tiếp và ứng xử văn hóa. Chỉ có như vậy giao tiếp mới đạt được hiệu quả cao.

Tài liệu tham khảo

- 1) Lưu Tuấn Anh, *Tiếng Hàn*, trong sách “Các ngôn ngữ phương Đông” (Cb Mai Ngọc Chừ), NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2001.
- 2) Mai Ngọc Chừ, *Văn hóa và ngôn ngữ phương Đông*, NXB Phương Đông, 2009.
- 3) Lã Thị Thanh Mai, *Xung hô trong giao tiếp của người Hàn và người Việt*, NXB KHXH, 2016.
- 4) Park Ji Hoon, *Nghiên cứu cách đọc từ gốc Hán trong tiếng Việt và tiếng Hàn*, Luận án Tiến sĩ Ngôn ngữ học, 2015.
- 5) Phạm Hùng Việt, *Trở lại vấn đề lượng từ ngữ Hán Việt trong tiếng Việt*, Tạp chí Từ điển học & Bách khoa thư, số 1/2016.

VAI TRÒ VÀ ỨNG XỬ CỦA NGƯỜI VỢ TRONG GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA HÀN - VIỆT

Nguyễn Thị Thắm*

Với phương pháp phân tích các nội dung trong câu chuyện kể về cuộc đời mình (oral life history) của một người chồng Hàn Quốc kết hôn với phụ nữ Việt Nam, bài viết này sẽ mô tả một cách chân thực những khó khăn trong ứng xử và sinh hoạt của các gia đình đa văn hóa Hàn Việt. Qua đó, bài viết sẽ phân tích những khác biệt trong vai trò và ứng xử của người vợ Việt Nam trên thực tế so với mong đợi của người chồng cũng như khuôn mẫu phổ biến của người phụ nữ trong gia đình thuần Hàn Quốc. Chính sự khác biệt này là một trong những nguyên nhân quan trọng làm nảy sinh các mâu thuẫn trong sinh hoạt gia đình. Trong việc giải tỏa các mâu thuẫn, nâng cao chất lượng sống của các gia đình đa văn hóa Hàn - Việt, không chỉ nỗ lực “nhập gia tùy tục” của người vợ Việt Nam mà sự hỗ trợ của bản thân người chồng Hàn Quốc cũng rất quan trọng. Đồng thời, sự hỗ trợ của các cơ quan, đoàn thể xã hội của Việt Nam và Hàn Quốc trong việc chỉ dẫn, cung cấp thông tin cụ thể, thực tiễn về văn hóa lối sống, phong tục... của hai nước có thể giúp cho người vợ có thể hòa nhập nhanh chóng, có ứng xử đúng mực và thực hiện tốt hơn vai trò của mình trong gia đình.

1. Sự xuất hiện của người vợ Việt trong gia đình Hàn Quốc

Hàn Quốc vốn có niềm tự hào đặc biệt rằng dân tộc Hàn là một chủng tộc thuần nhất. Tuy nhiên, với hội nhập kinh tế và đặc biệt là chính sách toàn cầu hóa của Hàn Quốc, giao lưu quốc tế trở nên rất mạnh mẽ ở Hàn Quốc. Sự gia tăng của tầng lớp dân cư người nước ngoài làm cho xã hội đơn nhất của Hàn Quốc bị phá vỡ, hướng tới hình thành một xã hội đa chủng tộc, đa văn hóa. Các gia đình hình thành trên cơ sở hôn nhân quốc tế ở Hàn Quốc được gọi là gia đình đa văn hóa gia tăng là yếu tố quan trọng dẫn đến việc hình thành và phát triển xã hội đa văn hóa của Hàn Quốc. Người nước ngoài kết hôn di cư đến Hàn Quốc bắt đầu từ thập niên 1980 với sự xuất hiện của các cô dâu người Nhật. Họ đến Hàn Quốc lấy chồng thông qua các tổ chức tôn giáo. Vào đầu thập niên 1990, quan hệ Hàn - Trung được thiết lập và các cô dâu Trung Quốc kết hôn với các chàng trai quá tuổi nông thôn Hàn Quốc ngày càng tăng nhanh chóng. Giữa thập niên 1990, số cô dâu Philippin, Thái Lan, Mông Cổ cũng bắt đầu tăng ở Hàn Quốc. Và đến cuối thập niên 1990 thì cô dâu từ Việt Nam, các nước Liên Xô cũ kết hôn di cư sang Hàn Quốc sinh sống với gia đình nhà chồng bắt đầu tăng. Trong đó, số người Trung Quốc chiếm số lượng lớn nhất. Tuy nhiên, tốc độ gia tăng các vụ

*Viện nghiên cứu Đông Bắc Á

kết hôn giữa nam giới Hàn Quốc với phụ nữ Việt Nam vẫn cao nhất. Năm 2002, có 474 vụ, nhưng đến năm 2003, đã tăng lên hơn gấp 3 lần, năm 2004 ước tăng lên gấp 8 lần, năm 2005 tăng hơn 14 lần, năm 2006 tăng gấp hơn 21 lần¹.

Về số lượng, năm 2008, số người nước ngoài kết hôn và cư trú ở Hàn Quốc là 122.552 người. Trong đó, phụ nữ nước ngoài chiếm 88%. Trong số này, phụ nữ Trung Quốc chiếm 55,3%, phụ nữ Việt Nam chiếm 21,1%, phụ nữ Philippin chiếm 4,7%, phụ nữ Nhật Bản chiếm 4,3%².

Hiện nay, số lượng phụ nữ Việt Nam kết hôn với nam giới Hàn Quốc đã vượt trên con số 50 ngàn người. Phần lớn, người chồng Hàn Quốc của họ hoặc lớn tuổi hơn nhiều, hoặc có hoàn cảnh gia đình, sức khỏe, nghề nghiệp, học vấn và thu nhập trung bình hay thuộc trường hợp khó khăn. Đa số họ không có nhiều thuận lợi trong việc kết hôn với phụ nữ Hàn Quốc. Việc kết hôn quốc tế với phụ nữ Việt Nam thông qua các công ty, văn phòng mai mối tư nhân hoặc của các cấp địa phương là một lựa chọn phù hợp, một quyết định tích cực và được ủng hộ ở Hàn Quốc.

Anh L. sinh năm 1965, làm nghề tài xế, là con út trong một gia đình nông thôn có 4 anh chị em. Từ nhỏ có tính cách nhút nhát, dè dặt, hay ốm vặt, kết quả học tập bình thường. Trong khi đó, các anh chị khác khỏe mạnh, học tập tốt. Khi các anh chị có công việc ổn định ở thủ đô Seoul, họ quyết định đưa bố mẹ và em từ địa phương lên sinh sống khi anh L. vừa tốt

ng nghiệp cấp 3. Sau thời gian phục vụ quân ngũ, anh L làm việc tại một công ty vận tải hành khách với tư cách là tài xế. Thời gian trôi qua, mẹ mất và sức khỏe bố yếu phải sống cùng với gia đình anh trai, anh L mua căn hộ chung cư nhỏ bằng tiền tiết kiệm và hỗ trợ của gia đình để sống riêng. Anh L tự quyết định tìm đến với dịch vụ mai mối, sang Việt Nam 1 tuần để gặp mặt và cưới chị M., người kém anh 21 tuổi. Chị M sinh ra trong một gia đình nghèo khó ở Bắc Trung Bộ được gia đình người chú ở Tây Nam Bộ cưu mang, nuôi ăn học. Chưa tốt nghiệp cao đẳng nhưng nghe theo lời khuyên của người thím đã nuôi nấng mình, chị M lên Sài Gòn để cho những người đàn ông Hàn Quốc sang xem mặt. Anh L ưng ý chị M và sau khi hoàn thiện thủ tục, hai người đoàn tụ và làm lễ cưới đầm ấm, hạnh phúc ở Seoul trong sự chúc phúc của gia đình, bạn bè.

Về lý do kết hôn với phụ nữ Việt Nam, anh L nói “Tôi ấy mà, vì tôi đã lớn tuổi... Một năm ấy mà, trôi qua rất nhanh. Con người có sống được trăm năm không chứ? Nên tôi nghĩ phải kết hôn đầu đó mà sống mới được... Vì lớn tuổi nên ở Hàn Quốc khó kết hôn. Tôi là tài xế nên mọi người nghĩ là (nghề) nguy hiểm. Vì thế, là bố mẹ thì (sẽ không muốn gả) con gái cho. Có chuyện như thế. Đào ôi...lớn tuổi rồi, cũng phải kết hôn, nên tôi đã đi về... Việt Nam ấy” ... “Công ty tôi có 2 người (kết hôn với phụ nữ Việt Nam). Một người đã sinh con, con trai, mấy hôm trước. Một người là bạn lái cặp với tôi” “Đạo này ấy à, đi đâu cũng có quảng cáo. Tôi tìm trên mạng địa chỉ văn phòng gần nhất. Người ở văn phòng rất thành thạo, phục vụ rất tốt. Lúc đầu, tôi chỉ định đến thử một lần nhưng mà rồi...Thế thì, ừ, phải kết hôn

¹ Cục thống kê Hàn Quốc, 2010, 인구동태통계 연보 (Niên giám thống kê biến đổi dân số), 통계청

² Bộ Tư pháp Hàn Quốc, Cục Xuất nhập cảnh, 2008, 외국인정책 통계월보 (Báo cáo thống kê hàng tháng chính sách người nước ngoài), 12월호, 출입국사무소.

thôi. Định ngày và đi. Đi rất nhanh. Ở đó là nước ngoài, tôi lại phải đi làm nên không có thời gian. Trong một tuần, gặp mặt và cưới luôn”.

Ngoài các lý do về tuổi tác, nghề nghiệp, khó khăn trong việc kết hôn với phụ nữ Hàn Quốc, quyết tâm kết hôn của bản thân anh L. thì các yếu tố xung quanh như đồng nghiệp gần gũi kết hôn với phụ nữ Việt Nam, sự chuyên nghiệp của dịch vụ mai mối hôn nhân của Hàn Quốc là những yếu tố khách quan thúc đẩy anh L thực hiện ý định kết hôn với phụ nữ Việt. Bên cạnh đó, việc kết hôn với phụ nữ Việt chứ không phải là với phụ nữ các nước khác ở khu vực Đông Nam Á còn có một lý do khác, đó là vấn đề chủng tộc. Người Hàn Quốc xem mình là một dân tộc đơn nhất nên không muốn có vẻ bề ngoài khác biệt với mọi người. Phụ nữ Việt hay người Trung Quốc có vẻ bề ngoài gần giống với người Hàn Quốc và đặc biệt, con cái sinh ra thường giống bố Hàn Quốc. Đó là lý do khá quan trọng khi nam giới Hàn Quốc lựa chọn kết hôn với phụ nữ Việt Nam hay Trung Quốc. Anh L nói một cách tin tưởng: “Sinh con trai hay con gái đều sẽ giống người Hàn Quốc. Những (người con của) người khác (lấy vợ Việt Nam) cũng giống người Hàn Quốc, không giống người nước ngoài. Tốt đấy chứ”.

Việc kết hôn với phụ nữ Việt Nam của anh L là một quyết định lớn trong cuộc đời và được gia đình ủng hộ. “Ai cũng khen là tốt. Bố tôi nói: Đây con, sao con có thể nghĩ ra được việc này chứ? Bố tôi đến giờ vẫn chưa hết bất ngờ. Các chú bác nhà tôi cũng vậy. Bố tôi có bảy anh chị em. Ai cũng bảo thật là tốt. Họ hàng nhà tôi ai cũng hài lòng”. Anh L cảm thấy hạnh phúc với quyết định của mình. Trong

thời gian đón vợ từ Việt Nam sang và chuẩn bị cho đám cưới ở Hàn Quốc, anh cũng cảm thấy hài lòng với cuộc sống mới. “Sống một thời gian với nhau thấy tốt hơn là sống một mình. Ở công ty về nhà mà chẳng có ai cả. Nằm ngủ, ăn cơm, sáng ra đi làm. Đàng này thì có người nằm bên cạnh, dù có thức dậy cùng hay không thì cũng có một người nằm bên cạnh. Đi làm về thì luôn nghĩ: “À, đang có người vì mình mà chờ đợi ở nhà”.

Có thể thấy rằng, sự xuất hiện của người vợ Việt trong gia đình Hàn Quốc không chỉ là kết quả của sự tương tác giữa nhiều vấn đề mang tính xã hội vĩ mô như vấn đề chủng tộc, bất cân bằng giới tính, toàn cầu hóa, sự thực dụng trong hôn nhân trong xã hội Hàn Quốc... mà còn là sự tương tác giữa nhiều lý do cá nhân như nghề nghiệp, tuổi tác, giá trị quan và quyết định cá nhân, môi trường làm việc, gia đình... Tuy vậy, dù có phải trải qua những chặng đường có khác biệt so với người vợ Hàn Quốc như gặp mặt, cưới chỉ trong một tuần, phải chờ hàng tháng làm thủ tục mới được đoàn tụ với chồng, làm lễ cưới ở gia đình chồng... người vợ Việt vẫn được chào đón trong sự vui mừng và hạnh phúc của người chồng và gia đình, bạn bè người chồng Hàn Quốc. Người vợ Việt vẫn là một người quan trọng trong cuộc đời của người chồng Hàn Quốc, làm thay đổi cuộc sống của họ và thấp sáng những hi vọng về hạnh phúc tương lai của người chồng và gia đình, họ hàng người chồng Hàn Quốc.

2. Những khó khăn trong sinh hoạt và mong đợi của người chồng về vai trò của người vợ Việt

Trong gia đình Hàn Quốc hiện đại, dù đã có nhiều thay đổi nhưng mô hình gia đình truyền thống vẫn là một mô hình

người Hàn Quốc mong muốn. Đó là mô hình người chồng đi làm, lo kinh tế cho cả gia đình. Người vợ ở nhà nội trợ, chăm sóc con cái, hỗ trợ chồng, bảo đảm sức khỏe, đời sống tinh thần trong gia đình. Với sự xuất hiện ngày càng nhiều của các gia đình cả hai vợ chồng cùng đi làm (맞벌이부부) mô hình truyền thống này đang bị thách thức nhưng bản thân người chồng Hàn Quốc luôn mong muốn giữ gìn mô hình này. Bản thân họ cho đó là bổn phận của mình và không mấy hào hứng với việc để vợ đi làm nếu như bản thân họ có thể đảm bảo được kinh tế gia đình. Anh L cũng vậy. Người vợ Việt của anh sẽ khó có thể đi làm ở Hàn Quốc nên anh xác định là người trụ cột về kinh tế gia đình và vì vậy, những mong muốn của anh về vai trò, nghĩa vụ của người vợ Việt là giống với hình mẫu của người vợ Hàn Quốc truyền thống. Đó là người vợ hết lòng cho việc nội trợ, chăm sóc chồng con và hỗ trợ gia đình chồng. Sau hai năm chung sống, vợ chồng anh chưa có con nhưng cuộc sống của gia đình hai vợ chồng đang gặp phải những khó khăn do có sự khác biệt giữa mong muốn của người chồng và thực tế sinh hoạt gia đình với người vợ Việt.

a) Dậy sớm và nấu ăn bữa sáng

Đều là quốc gia châu Á nhưng khí hậu Việt Nam và Hàn Quốc khác nhau. Hàn Quốc có nhiều ngày lạnh giá trong khi Việt Nam hầu như nóng ẩm quanh năm. Người Việt và người Hàn Quốc đều chăm chỉ, chuyên cần và phần lớn đều dậy sớm. Tuy nhiên, vào ngày nắng ấm, người Việt thường dậy sớm dễ dàng hơn vào những ngày lạnh giá. Hơn nữa, giữa tầng lớp trung niên và tầng lớp trẻ cũng như giữa cá nhân có sự khác biệt, càng lớn tuổi thì thường có xu hướng ngủ ít và thức dậy

sớm hơn. Anh L và chị M có khoảng cách tuổi tác hơn 20 tuổi. Chị M cũng sinh sống ở miền Tây Nam Bộ nắng nóng quanh năm nên khi sang Seoul, với khí hậu đa phần là ngày lạnh giá, chị rất khó khăn để dậy sớm như chồng.

Bên cạnh đó, người Việt Nam thường không coi trọng bữa ăn sáng bằng bữa trưa và bữa tối. Dù dậy sớm nhưng phần đông người Việt chỉ ăn qua loa như cơm nguội với thức ăn thừa, bánh, xôi, phở... Người vợ, người nội trợ trong gia đình Việt ít đầu tư thời gian, công sức cho việc chuẩn bị bữa sáng. Các thành viên trong gia đình tùy thời gian riêng của mình còn có thể tự do ra ngoài ăn quà sáng hoặc có thói quen không ăn sáng. Trong khi đó, người Hàn Quốc rất coi trọng bữa ăn sáng. Với nhịp sống gấp gáp, bận rộn, bữa ăn sáng được xem như bữa ăn quây quần đông đủ thành viên gia đình nhất cũng như bữa ăn quan trọng, nạp đầy đủ năng lượng nhất để bắt đầu một ngày làm việc mới. Vì vậy, thông thường, người vợ trong gia đình Hàn Quốc rất chú trọng chăm chút bữa ăn sáng với cơm ngon, canh nóng và nhiều món ăn khác nhau để cả gia đình có một bữa sáng đầy đủ, đầm ấm. Nếu người vợ không đi làm thì họ thường dậy sớm lúc 5, 6 giờ sáng tùy từng gia đình, chuẩn bị bữa ăn cho gia đình, chồng con. Sau khi chồng con đi học đi làm, rửa dọn sạch sẽ, họ thường ngủ một lát để bù lại cho thời gian dậy sớm.

Kết hôn với người vợ Việt, anh L cũng mong mỏi có một người vợ chăm lo bữa ăn sáng cho gia đình như các người vợ Hàn Quốc thông thường khác. Tuy nhiên, thực tế không được như mong đợi. “Lúc đầu bảo kết hôn đi nhưng sống thì

mới biết có quá nhiều khác biệt. Nếu hỏi không hợp nhau ở điểm nào thì tôi sẽ bảo người Hàn Quốc rất chăm chỉ. Dậy sớm này. Sáng sớm cũng thế. Không làm gì cũng dậy sớm ăn cơm. Thông thường, dậy lúc 6, 7 giờ ăn cơm hoặc tập thể dục. Cũng có nhiều người dậy từ trước đó để tập thể dục. Nhưng (người vợ Việt) không như thế. 10 giờ, 11 giờ mới dậy. Những người vợ Thái Lan cũng thế. Nghe nói thế. Ở điểm này thì nam giới Hàn Quốc không thích. Làm các món ăn cũng thế. Nếu không cố gắng thì năm nào cũng như nhau. Cố gắng cho thì tốt biết mấy. Điều này là điều làm các ông chồng Hàn Quốc phiền lòng nhiều nhất. Việc dậy sớm và chuẩn bị thức ăn ấy”...

“Bữa sáng nay là cũng do tôi nấu. Chiên đậu phụ, nấu cơm, tôi làm hết. Nướng lá rong biển này, nấu canh này... (Cô ấy) Chẳng dậy gì cả. Tôi 8 giờ là phải ăn cơm, dù chỉ ở nhà cũng thế. Người Hàn Quốc (dù vợ chồng) có cãi nhau thì sáng sớm người vợ cũng phải dậy nấu cơm, dọn dẹp nhà cửa. Lẽ ra (cô ấy) cũng phải như vậy, biết vậy mà làm nhưng không dễ. Đương nhiên (cô ấy) rồi sẽ biết làm thế thôi nên tôi cứ đợi”... “Người phụ nữ không dậy sớm, không nấu cơm, không chăm chỉ thì vợ chồng sẽ cãi nhau. Kết cục là li hôn, chia tay. Thế đấy. Tôi thì sáng ra có nồi cơm rồi nên cắm cơm, thức ăn thì mua về sẵn. Cái này (cô ấy) đáng ra phải học cho cẩn thận... Và thế là cãi nhau”

“Bạn cùng công ty tôi cũng chưa lấy vợ. 40 tuổi rồi. Bảo tôi cuối năm không lấy được vợ thì chỉ cho đường sang Việt Nam. Tôi nói: Này, sao không lấy người Hàn Quốc. (Phụ nữ Hàn Quốc) tuổi có cao một chút nhưng cứ lấy đi. Người Hàn

Quốc tốt. Dù tuổi có nhiều. Là người Hàn Quốc thì buổi sáng dậy sớm, làm mọi thứ, sẽ hài lòng cả thôi. Sáng sớm, tất cả người Hàn Quốc đều ăn cơm”... “Tôi kết hôn rồi thì đành vậy chứ nếu hỏi tôi thì tôi sẽ bảo cứ lấy người Hàn Quốc đi. Buổi sáng có xe đạp đấy. Tập thể dục thì tập. Nhưng người Việt Nam hình như không thể có được ý nghĩ dậy lúc 6 giờ sáng để tập thể dục. Chuyện là khó có thể làm được ấy mà. Tôi gần sáng đi làm về, ngủ tới 7 giờ sáng là dậy tập thể dục một vòng. Người Hàn Quốc làm được vậy còn người Việt Nam hình như không làm được. Về sau (cô ấy) chắc vẫn thế thôi, tôi nghĩ thế. Nếu là người Hàn Quốc thì sẽ có nhiều điểm hợp nhau, tôi thấy thế. Kết hôn rồi nên cứ sống thôi. Tôi không hỏi hận mà cho là tốt rồi. Nhưng phải sửa. Chỉ là sáng dậy sớm thôi thì tất cả mọi điều đều được sửa cả. Không dễ đâu. Ngủ gì mà nhiều thế chứ...”

“Một nhất là không làm những việc như sáng dậy sớm, nấu cơm và ăn sáng cẩn thận. Có câu tục ngữ đấy. “Con chim thức dậy sớm sẽ kiếm được nhiều mồi”. Phải dậy sớm chứ. Một ngày ấy, có 24 giờ. Nếu dậy sớm thì sẽ được sống một ngày dài. Còn nếu dậy muộn thì, trời ơi, sao hôm nay ngắn thế, trôi qua ngay mà... Dậy sớm, ăn cơm, rồi làm gì thì làm không thì ngủ cũng được”

“Thứ bảy hàng tuần đưa cô ấy đi học, cô giáo hỏi anh mong muốn điều gì ở người vợ Việt Nam. Tôi nói: Sáng dậy sớm, nấu cơm, ăn cơm đúng giờ thì tốt biết mấy. Thế thôi. Ở đây cũng có nhiều người (phụ nữ Việt lấy chồng Hàn Quốc) nên nhờ cô nói giùm nhé. Vì việc đó mà tôi đang nẫu ruột cả đây. Cô giáo bảo sẽ nói nhưng không biết có nói hay không”.

Có thể thấy rằng, những khác biệt trong thói quen dậy sớm, chuẩn bị bữa ăn và ăn sáng đầy đủ được anh L cho là khó khăn lớn nhất trong sinh hoạt gia đình với người vợ Việt. Trong câu chuyện của mình, nhiều lần anh nhắc đến điều này với tâm trạng không vui. Anh và vợ đã tranh cãi vì việc này. Thậm chí, sự khác biệt trong thói quen dậy sớm và nấu ăn bữa sáng còn là lí do chính để anh L ngăn cản, khuyên người bạn đồng nghiệp không nên lấy vợ Việt mà nên lấy vợ Hàn Quốc. Mặc dù biết là khó khăn nhưng anh vẫn mong mỗi, chờ đợi ngày người vợ sửa đổi thói quen, nhận thức được vai trò của mình, thức dậy sớm, nấu nướng và ăn cơm sáng cùng với chồng. Với mong mỗi đó, anh tìm đến cô giáo của vợ, tha thiết nhờ cô giáo nói giúp để vợ mình thay đổi. Tuy nhiên, vẫn chưa thấy có kết quả và dưới cách nhìn của anh L thì sự khác biệt này tiếp tục ảnh hưởng đến hạnh phúc, chất lượng sống của gia đình.

b) Giữ ý tứ, tránh bị kì thị nơi đông người

Một trong những khó khăn mà gia đình Hàn Việt phải đối mặt đó là sự phân biệt đối xử, thái độ kì thị của người bản địa. Tuy đều là hôn nhân quốc tế, nhưng người Hàn Quốc lại tỏ vẻ phân biệt đối xử với những người từ các nước kém phát triển hơn như các nước Đông Nam Á. Anh L cảm thấy xấu hổ khi người xung quanh biết anh lấy vợ Việt Nam và nhìn anh với ánh mắt khác. Trong khi đó thì người vợ Việt của anh rất vô tư nói cười bên cạnh anh càng làm cho mọi người xung quanh chú ý. So với người Hàn Quốc thì người Việt Nam hay cười nói to với bạn bè, người thân đi cùng trên tàu, xe hoặc nơi công cộng. Thêm vào đó, vợ anh tuổi còn

trẻ, hay nói, hay cười. Mỗi lần đi ra bên ngoài là có thêm nhiều điều lạ khiến cô tò mò, hào hứng, vui thích và vô tư thể hiện cảm xúc nơi công cộng. Cho nên, việc anh có vợ là người Việt Nam dễ bị người xung quanh phát hiện làm anh thấy càng xấu hổ.

“Khi cả hai vợ chồng đi đâu đó, đi tàu điện ngầm thì liên tục nói chuyện...Giọng nói thì khác với người Hàn Quốc. Người ta cứ nhìn, nếu mà (cô ấy) nói. Mấy hôm trước vừa mới đi xem hoa anh đào cũng thế, cô ấy và người bạn chuyện trò ầm ĩ trên tàu điện ngầm bằng tiếng Việt. Mọi ánh mắt xung quanh đều đổ dồn lại. Lúc đó, tôi rất hết cả mặt. Vì người ta cứ nhìn. Không biết chứ nếu kết hôn với người Nhật Bản... thì người ta cho người Nhật Bản, người Mỹ dù sao cũng là nước tiên tiến nên được đánh giá cao. Còn thì... Việt Nam, Thái Lan, Indonesia là nước kém phát triển hơn một chút. Có sự áp đặt như thế. Nên những lúc như vậy tôi rất hết cả mặt. Đạo này đã đỡ hơn hồi đầu nhưng vẫn khó chịu lắm”.

Cảm giác xấu hổ, sợ bị coi thường khi xuất hiện cùng vợ Việt trước người Hàn Quốc xung quanh là cảm giác đeo đẳng, ám ảnh anh L. Rõ ràng, sự áp đặt, sự phân biệt trong xã hội Hàn Quốc đã gây áp lực cho bản thân anh nhiều hơn là do lỗi của người vợ Việt. Anh L cũng hiểu điều này và tự hứa những lần sau phải cố gắng giữ thái độ bình thường nhưng qua nhiều năm kết hôn, anh vẫn chưa làm được. Điều này, theo anh là một trong những khó khăn lớn nhất trong cuộc sống với người vợ Việt. Dù tế nhị không nói cho vợ biết nhưng anh L vẫn âm thầm mong vợ giữ gìn ý tứ hơn khi cùng xuất hiện nơi công cộng để hạn chế những thời khắc khó xử trước mọi người.

c) Chăm sóc việc nhà, sức khỏe của chồng

Người vợ Việt trong câu chuyện của anh L được gia đình, bố chồng yêu quý. Theo anh L, những ngày giỗ hay có việc gia đình, cô M rất tích cực giúp việc chuẩn bị, làm rất tốt và ai cũng khen ngợi. Nhưng về vai trò nội trợ, chăm sóc gia đình thì anh L cảm thấy chưa hài lòng như vợ ăn xong không chịu rửa bát luôn, không thường xuyên dọn dẹp nhà cửa, không giỏi mua sắm cho gia đình... “Ở nơi khác thì làm tốt lắm nhưng về nhà thì không làm.... Việc rửa bát thôi cũng chậm chạp lắm. Tôi mà ăn cơm ấy à. mấy giờ mới rửa bát có biết không, 10 giờ. Cứ phải như thế cơ. Người Hàn Quốc chúng tôi 7 giờ ăn thì 7 giờ rửa bát luôn rồi. Dọn dẹp rồi xem TV. Đẳng này, ăn cơm cũng mất thời gian. Tôi ăn xong một lúc lâu cô ấy mới ăn xong. Ăn rồi cũng không nhanh chóng rửa bát mà tiếp tục xem TV. Đây, rửa bát đi. Nhưng 10 giờ xem xong TV mới rửa. Người nước tôi ăn xong là rửa luôn. Rửa xong làm gì thì làm. Tôi ăn xong phải 40 phút sau cô ấy mới ăn xong. Điều này thật không hay tí nào. Con người ta sống với nhau. Quá chậm. Nhanh nhanh dọn dẹp rồi xem TV. Có người ăn xong còn đi tập thể dục. Người đi tập thể dục nhiều lắm. Phải thế chứ. Cái gì, tôi ăn cơm đi đâu một lúc về thấy (cô ấy) vẫn còn đang ăn. Thế là 10 giờ mới rửa bát. Nếu như nhanh chóng rửa bát có tốt hơn không?”... “Tôi mà nói thì cô ấy bảo rửa bát muộn thì cũng có phải chồng làm hộ cho đâu. Ý là 10 giờ hay 11 giờ thì cũng là cô ấy làm. Thế đấy. Nhưng mà nhìn thì cũng thấy khó chịu.... “Trước đây tôi cũng rửa bát khi thấy khó chịu. Nhưng sau đó thì không làm nữa”.

“Dọn dẹp tôi cũng không làm nữa. Trước đây, tôi làm hết. Dọn dẹp cất đặt đâu vào đó. Thế thì cảm giác mới thoải mái. Cô ấy thì (đồ đạc) ở đây, ở kia đều có. Vì thế, tôi gom lại cho vào túi cô ấy. Chồng không thể cứ phải bảo vợ dọn dẹp nhà đi, dọn dẹp nhà đi. Người vợ phải biết mà làm chứ. Nhưng không làm. Mấy ngày liền không làm. Trước khi đi làm, tôi bảo vợ dọn nhà đi. Như vậy thì hôm đó mới làm. Nếu mà làm trước khi phải bảo có tốt hơn không. Một cái rác rơi ở chỗ kia, 4, 5 ngày vẫn cứ ở đó. Đây, em có biết đây là cái gì không, 4, 5 ngày nay rồi đấy. Tôi theo dõi mà. Bảo dọn thì mới dọn. Sáng sớm tôi đi làm thì (cô ấy) vẫn cứ tiếp tục nằm đó. Đây ăn cơm rồi làm gì thì làm. Lúc ở một mình, tôi làm hết. Đi làm về ăn cơm, dọn dẹp rất là đơn giản. Người chồng Hàn Quốc ấy, đi làm về tới nhà chỉ đọc báo thôi. Người vợ phải làm việc nhà”

“...Nhiều, nhiều điều bất tiện lắm. (Cô ấy) Không biết đi đâu để mua sắm những thứ cần thiết. Ở đâu có cái gì. Mấy năm sống ở đây rồi mà (cô ấy) đi đâu mua gì cũng không biết, tôi thấy thế...”. “Mua sắm trong nhà thì lúc cô ấy mua lúc thì cùng nhau đi mua. Cô ấy bảo tự đi mua thì tôi bảo ừ đi đi. Cô ấy thích đi. Nào thì chợ Jegidong, E-mart. Tôi bảo chợ Jegidong xa lắm, mua chỗ gần thôi thì (cô ấy) bảo là đắt. Đắt hơn mấy mà phải đi xa như vậy”...

Ngoài việc chưa chăm lo được việc nhà như mong đợi của chồng, anh L còn thấy vợ mình chưa quan tâm, chăm sóc chồng chu đáo như những người vợ Hàn Quốc khác. “Và... phụ nữ Hàn Quốc thì rất quan tâm đến sức khỏe của chồng. Không có điều đó đâu. Người Hàn Quốc rất thích uống rượu. Chồng uống rượu về thì vợ quan tâm chăm sóc. Tôi thì không hay uống rượu. Thỉnh thoảng chỉ uống với

bạn học, với đồng nghiệp. Về nhà thì (cô ấy) cầu nhàu, tỏ vẻ không thích và bỏ mặc tôi... Tôi cũng không bị đau ở đâu cả, chỉ thỉnh thoảng bị cảm cúm. Ôi, nhức đầu quá. Thế là cô ấy bôi thuốc lên đầu và nắn bóp cho. Một chút thôi...” . Có thể thấy, văn hóa gia trưởng trong gia đình vẫn tồn tại trong quan hệ vợ chồng và sinh hoạt gia đình Hàn Quốc. Người chồng Hàn Quốc đi làm, giao thiệp bên ngoài nên việc uống rượu xảy ra thường xuyên được cho là việc đương nhiên. Người vợ xem việc uống rượu cũng là công việc của chồng và có nghĩa vụ chăm sóc chồng. Trong khi đó thì phụ nữ Việt Nam không thích chồng uống rượu bên ngoài về, hay cầu nhàu chồng và ít quan tâm chồng hơn. Chị M vợ anh L cũng vậy. Thêm vào đó, chị còn trẻ tuổi nên cũng chưa hiểu được ý muốn của chồng. Anh L có cảm giác hụt hẫng với thái độ của vợ và mong muốn vợ quan tâm tới sức khỏe của chồng nhiều hơn như những người vợ Hàn Quốc khác.

3. Nỗ lực của người chồng và ứng xử của người vợ trong gia đình Hàn Việt

Khi gặp các tình huống khó khăn trong sinh hoạt với người vợ Việt, anh L đều thể hiện sự cố gắng khắc phục bằng nhiều cách. Về việc vợ dậy muộn, không nấu nướng, không ăn bữa sáng, anh cũng nhắc nhở vợ và nhờ cô giáo của vợ khuyên nhủ. Về việc vợ chưa toàn tâm toàn ý cho việc nội trợ như dọn dẹp nhà cửa, làm thức ăn gây ra cự nự, tranh cãi giữa hai vợ chồng, anh L có ý thức làm hòa với vợ. “ Có cãi nhau đấy. Con người ta sống với nhau mà. Nhưng cãi nhau lâu thì không tốt. Nhanh nhanh chóng chóng giảng hòa mới được. Cãi nhau xong thì cứ nghĩ: Đào ôi, tuổi còn trẻ lại sang Hàn Quốc xa xôi với mình, mình làm thế không được. Cứ cãi nhau xong lại nghĩ thế. Thôi, phải làm hòa thôi.

Cô ấy cũng hết giận nhanh lắm. Khoảng 3, 40 phút là hết”.

Anh L cũng khuyến khích vợ làm món ăn bằng cách khen hết lời các món vợ làm, dù chỉ đơn giản như salad dưa chuột, đậu phụ chiên. Theo anh, phải khen ngon thì lần sau vợ mới tiếp tục làm thức ăn cho mình. “Thỉnh thoảng, cô ấy cũng làm món gì đó, như là dưa chuột, thái ra rồi cho gia vị vào. Tôi khen ngon thì lần sau cô ấy lại làm tiếp. Tôi khen ngon vô điều kiện. Thế thì mới làm tiếp cho. Ha ha. Đậu phụ thì cho dầu vào chiên. Trời ơi, ngon thế, ngon thế. Phải bảo thế thì mới có lần sau chứ. Bảo không ngon thì sẽ không làm cho nữa”

Về sự vô tư của vợ để lộ thân phận người chồng của một cô dâu Việt trước đám đông làm chồng khó xử, anh L cho rằng bản thân cũng phải tự cố gắng điều chỉnh cảm xúc: “Tôi cứ như vậy là không được. Vợ là người sống với mình sao phải ngại ánh mắt của người khác chứ. Nếu tôi không công nhận vợ mình thì người khác sao mà công nhận được. Trước hết, tôi phải công nhận vợ mình, tôi không được ngại ánh mắt của người khác. Tôi phải công nhận vợ mình đã thì người khác mới công nhận cho chứ. Tôi phải kiểm điểm lại bản thân, từ giờ về sau...”

Như vậy, trước những bất đồng, khó khăn trong sinh hoạt do người vợ Việt chưa đáp ứng được mong mỏi của người chồng trong tương quan so sánh với người vợ Hàn Quốc, anh L đã có những nỗ lực khác nhau như tự điều chỉnh bản thân, trao đổi và tranh cãi với vợ, khuyến khích động viên vợ, nhờ người thứ ba khuyên nhủ... Những nỗ lực của anh ít nhiều đã có hiệu quả giúp người vợ hào hứng với công việc nội trợ, thực hiện bổn phận của mình trong gia đình Hàn Quốc. Tuy nhiên, so

với mong đợi thì cũng chưa đủ để anh hài lòng. Ở đây, ý thức, thái độ, ứng xử của người vợ Việt là chị M cũng có ý nghĩa rất quan trọng.

Câu chuyện của anh L cho thấy chị M là một người vợ trẻ tuổi, vô tư, hay cười nói, hướng ngoại, năng động, biết lấy lòng mọi người trong gia đình chồng. Chị M cũng may mắn có được gia đình chồng hòa thuận, đùm bọc và được người chồng yêu thương, không phải lo lắng về kinh tế. Chị cũng ít giận dỗi chồng lâu nên hai vợ chồng nhanh chóng làm hòa sau tranh cãi. Tuy nhiên, chị chưa nỗ lực hòa nhập, làm quen với nếp sống gia đình của Hàn Quốc, toàn tâm toàn ý với việc nhà. Trước những bất đồng với chồng trong sinh hoạt hàng ngày, thay vì lắng nghe chồng và điều chỉnh hành vi thì chị M lại tỏ ra có chính kiến riêng để tranh cãi với chồng. Ví dụ như việc rửa bát sớm hay muộn thì theo chị cũng là việc chị sẽ làm, không liên quan đến chồng.

Để tìm hiểu thêm thái độ ứng xử của vợ anh L trước những bất đồng trong sinh hoạt gia đình, một cuộc phỏng vấn bổ sung với chị M đã được thực hiện. Về việc không dậy sớm và nấu nướng cho chồng bữa sáng, chị M cho biết chị có thói quen không ăn sáng nên không dậy ăn. Hỏi mình không ăn, vậy tại sao không nấu nướng cho chồng thì chị nói thời tiết quá lạnh, cố gắng rồi nhưng vẫn không dậy nổi. Hoặc có khi do chị đi học thêm tiếng Hàn, đi chăm bạn ốm trong bệnh viện, đi làm thêm hôm trước nên hôm sau mệt không dậy được... Có khi dậy được thì chồng cũng đã chuẩn bị xong bữa sáng rồi... Những lý do của chị cho thấy chị M chưa biết được tầm quan trọng của bữa sáng cũng như vai trò của người vợ trong gia đình Hàn Quốc.

Về việc dọn dẹp nhà cửa, chị phản nản cho biết nhà không có trẻ con, ít người, đi vắng suốt, lúc nào cũng sạch sẽ gọn gàng rồi mà chồng vẫn bảo lau dọn hàng ngày. Mong muốn của chị là học giỏi tiếng Hàn để đi xin việc làm để kiếm tiền chi tiêu riêng thêm và phụ giúp bố mẹ cho em trai đi học đại học. Cho nên, có thể thấy, nỗ lực của chị M không phải là hướng tới trở thành một người vợ nội trợ đảm đang, chăm lo nhà cửa, chăm sóc chồng mà hướng tới một người vợ có việc làm và ít nhiều độc lập về kinh tế. Rõ ràng, đây không phải là điều mà chồng chị, anh L mong muốn. Trong khi anh L mong muốn vợ mình là một người “nội trợ toàn phần” thì chị M lại mong muốn trở thành một người “nội trợ bán phần” hoặc “nội trợ một phần” để dành thời gian và công sức cho hoạt động xã hội và hoạt động kinh tế.

4. Kết luận

Câu chuyện gia đình của một người chồng Hàn Quốc, khó có thể gọi là điển hình, đại diện cho các gia đình Hàn Việt khác nhưng đã truyền tải những thông điệp đáng lưu tâm. Hàn Quốc và Việt Nam vẫn được biết đến là hai quốc gia đồng chủng đồng văn, có nhiều nét tương đồng về văn hóa trong đó có văn hóa gia đình. Trong gia đình, người chồng là trụ cột gia đình còn người vợ hết lòng thương yêu, chăm sóc chồng con, hỗ trợ nhà chồng. Tuy nhiên, trên thực tế cuộc sống hiện đại, nếp sinh hoạt gia đình Hàn Quốc và Việt Nam có những khác biệt. Câu chuyện ở trên cho thấy một ví dụ như nếu như gia đình Việt Nam coi trọng bữa ăn tối thì gia đình Hàn Quốc coi trọng bữa sáng với sự quây quần đông đủ các thành viên gia đình, các món ăn được chú tâm nấu nướng ngon hơn, mới hơn, phong phú hơn

Đồng thời, có những khác biệt trong suy nghĩ, ý thức về vai trò, ứng xử của người vợ trong gia đình. Nếu như người vợ trong gia đình Hàn Quốc hài lòng với vị trí của một người nội trợ, toàn tâm toàn ý cho việc nhà cửa, chăm sóc chồng con thì người vợ trong gia đình Việt Nam còn muốn tham gia xã hội, đi làm và tương đối độc lập tài chính. Từ đó, các hành vi của cả hai vợ chồng trong sinh hoạt gia đình Hàn Việt cũng được đánh giá khác nhau và dẫn đến những bất đồng, làm giảm chất lượng sống và hạnh phúc gia đình. Hành vi uống rượu của người chồng thường bị người vợ Việt ca cẩm, tùy mức độ say của chồng mà quan tâm chăm sóc ở mức độ nhất định. Trong khi đó thì người vợ Hàn chấp nhận việc chồng uống rượu vô điều kiện và phải chăm sóc chồng chu đáo. Người vợ Hàn nhất thiết phải dậy sớm, chuẩn bị bữa ăn sáng cho gia đình trong khi người vợ Việt cho phép mình có thể nằm ngủ tiếp nếu như bản thân không ăn và chồng có thể tự chuẩn bị được bữa sáng.

Những bất đồng trong nhận thức, đánh giá về vai trò của người vợ ngoài sự khác nhau về văn hóa còn do sự khác nhau về tuổi tác, hoàn cảnh gia đình, tính cách cá nhân, mức độ thấu hiểu... giữa hai vợ chồng trong gia đình Hàn Việt. Đặc biệt, dù không chia sẻ được cho nhau nhưng cả hai vợ chồng đều chịu áp lực vô hình từ dư luận, định kiến, phân biệt đối xử trong xã hội Hàn Quốc. Người vợ Việt không được người Hàn Quốc có cái nhìn thiện cảm như đối với những người vợ nước ngoài từ các nước tiên tiến hơn và bị phân biệt với những người vợ Hàn Quốc bản địa. Người chồng cũng cảm thấy mình bị coi thường khi mọi người xung quanh biết bản thân có vợ là người Việt. Những bất đồng giữa vợ chồng trong sinh hoạt gia

đình, những định kiến phân biệt từ xã hội đang là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng tiêu cực đến hạnh phúc của các gia đình Hàn Việt.

Để hạn chế các bất đồng và các yếu tố tiêu cực từ bên ngoài làm giảm chất lượng sống của gia đình Hàn Việt, cả người chồng Hàn Quốc và người vợ Việt Nam đều cần phải nỗ lực. Người chồng cần tìm hiểu văn hóa của Việt Nam, biết đề cao, tôn trọng vợ mình trước mọi người, chia sẻ mong muốn với vợ, chỉ dẫn, động viên, khuyến khích vợ làm quen với nếp sống mới và nhận thức, thực hiện vai trò, bổn phận của người vợ trong gia đình. Người vợ cần có tinh thần “nhập gia tùy tục”, trang bị các kiến thức cụ thể, thực tiễn để nhanh chóng hòa nhập với lối sống của nhà chồng, nhận thức được vai trò của mình đối với chồng, đối với gia đình để có thái độ ứng xử phù hợp và thực hiện tốt nhất vai trò người vợ trong gia đình. Trong vấn đề này, bên cạnh sự nỗ lực của hai vợ chồng, cần có sự hỗ trợ, giúp đỡ, giáo dục, hướng dẫn của các tổ chức, ban ngành liên quan của hai nước Hàn-Việt nhằm trang bị cho cả hai vợ chồng các kiến thức cơ bản, cụ thể, thực tiễn về phong tục, văn hóa, lối sống... của cả hai nước Việt Hàn. Ngoài ra, do hoàn cảnh xuất thân khó khăn, mong muốn được giúp đỡ bố mẹ đẻ về mặt tài chính càng nhiều càng tốt là mong muốn chính đáng (mong muốn này đôi khi trở thành áp lực cho những người vợ Việt) nhưng họ cần đủ trưởng thành để biết điều chỉnh và cân bằng với mong muốn của chồng. Giữa việc chu toàn việc gia đình và đi làm kiếm thêm thu nhập, những người vợ Việt cần nỗ lực nhiều hơn, giữ cân bằng, sắp xếp thời gian và tâm sức phù hợp để đảm bảo hạnh phúc gia đình.

ẢNH HƯỞNG PHẬT GIÁO TRONG VĂN HÓA HÀN QUỐC VÀ NHỮNG CHỈ DẪN LIÊN QUAN GIAO TIẾP VIỆT - HÀN

Phan Thị Thu Hiền*

Dẫn nhập

Cả hai nước Việt Nam và Hàn Quốc đều có tỷ lệ dân số theo Phật giáo cao so với các tôn giáo khác. Phật giáo ở Hàn Quốc cũng như Phật giáo đối với đa số người Việt (Kinh) đều là Phật giáo Bắc tông.

Bảng 1. Cấu trúc dân số tôn giáo Hàn Quốc [Nguồn: Tổng điều tra dân số 2005]

	Không theo TG	Phật giáo	Tin Lành	Công giáo	Nho giáo	Các TG khác
Dân số	21.865.160	10.726.463	8.616.438	5.146.147	104.575	582.651
Tỉ lệ %	46.5	22.8	18.3	10.9	0.2	1.2

Bảng 2. Cấu trúc dân số tôn giáo Việt Nam [Nguồn: Tổng điều tra dân số 2009]

	Không TG	Phật giáo	Công giáo	Hòa Hảo	Cao Đài	Tin Lành	Khác
Dân số	70.195.530	6.802.318	5.677.086	1.433.252	807.915	734.168	196.712
Tỷ lệ %	81.69	7.93	6.62	1.67	1.01	0.86	0.23

Những điều này có thể khiến người ta an tâm về tương đồng căn bản, xét từ phương diện Phật giáo, có thể tạo thuận lợi trong giao tiếp Việt-Hàn. Tuy nhiên, bên cạnh những tương đồng căn bản thì những khác biệt cũng rất đậm nét. Do đó, cần thiết tìm hiểu ảnh hưởng Phật giáo trong văn hóa Hàn Quốc (so sánh với Việt Nam) và từ đó rút ra một số chỉ dẫn liên quan giao tiếp Việt-Hàn.

1. Bối cảnh của ảnh hưởng Phật giáo trong văn hóa Hàn Quốc và Việt Nam

Phật giáo du nhập bán đảo Hàn từ khoảng thế kỷ IV. Thời Silla (57 TCN - 935), Phật giáo thành quốc giáo. Thời Goryeo (918 - 1392), Phật giáo phát triển

song hành cùng Nho giáo. Thời Joseon (1392 - 1910), Tống Nho thống lĩnh, Phật giáo bị xem là mê tín dị đoan, bị chèn ép, thậm chí bị đàn áp. Nhiều ngôi chùa bị dẹp bỏ, các nhà sư bị cấm không được vào kinh thành. Hậu kỳ Joseon, Phật giáo chủ yếu lui về nơi núi thẳm rừng sâu, trở thành tôn giáo của thường dân (sangmin) và tiện dân (cheonmin). Hậu kỳ Joseon cũng chứng kiến sự du nhập của Kitô giáo (với Công giáo, Tin lành) và bắt đầu quan hệ cạnh tranh giữa Phật giáo với tôn giáo mới đi cùng ảnh hưởng văn minh Phương Tây này. Sau chiến tranh Korea (1950 - 1953), có thể thấy sự phục hưng khá mạnh mẽ của Phật giáo. Tuy nhiên, sự phát triển của Kitô giáo ở Hàn Quốc trong thời cận hiện đại còn nhanh, mạnh hơn nhiều, do những

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

lý do chính trị, ngoại giao, kinh tế, xã hội... Việc người Hàn tôn sùng vai trò của Hoa Kỳ cũng góp phần khiến vị thế Kitô giáo, với tư cách tôn giáo chính thống của cường quốc này, được củng cố ở Hàn Quốc. Trong công cuộc hiện đại hóa, nhất là từ thời kỳ tăng trưởng kinh tế thần kỳ, khát vọng thành công, giàu sang, hạnh phúc ngay trong kiếp đời hiện tại càng khiến nhiều người Hàn tìm đến nhà thờ với niềm tin mới mãnh liệt. Đối chiếu các số liệu thống kê năm 1985 với 1995 và 2005, tỉ lệ không theo tôn giáo ở Hàn Quốc ngày càng giảm, tỉ lệ theo Công giáo tăng liên tục và tăng mạnh nhất; từ 1995 đến 2005, Phật giáo tăng ít, còn Tin Lành thì giảm một chút. Nếu tính gộp Công giáo và Tin Lành, gọi chung là Kitô giáo thì Kitô giáo chiếm vị trí số một trong các tôn giáo ở Hàn Quốc. Nhiều học giả đã đề cập những khó khăn, thậm chí là một diễn tiến “thiếu số hóa” Phật giáo ở Hàn Quốc hiện nay.

Điều này khác với Việt Nam. Việt Nam cũng có thời Lý Trần mà Phật giáo là quốc giáo, sang thời Lê, Nho giáo thành quốc giáo. Nhưng khi ra khỏi cung đình, Phật giáo tiếp tục ảnh hưởng sâu rộng trong quần chúng nhân dân. Tư tưởng “Tam giáo đồng nguyên” hình thành đời Lý - Trần, không chỉ tạo lập bản sắc văn hóa Đại Việt mà còn ảnh hưởng lâu dài đối với các nhà tư tưởng, các văn nhân sau này [Nguyễn Bình Khiêm (thế kỷ XVI), Lê Quý Đôn (thế kỷ XVIII)...]. Công giáo du nhập Việt Nam từ thế kỷ XVI, Tin Lành từ đầu thế kỷ XX. Tuy nhiên, nếu

tính gộp Công giáo và Tin Lành, gọi chung là Kitô giáo thì Phật giáo vẫn giữ vị trí số một trong các tôn giáo ở Việt Nam.

2. Ảnh hưởng Phật giáo trong văn hóa xã hội và hệ quả đối với giao tiếp Việt-Hàn

Vị thế ngoại vi của Phật giáo ở Hàn Quốc từ thời Joseon thể hiện qua phân tầng xã hội xếp nhà sư cùng với pháp sư Shaman giáo vào hàng tiện dân (cheonmin). Trong tục ngữ Hàn khá nhiều câu có phần thiếu thiện cảm với Phật giáo, nhà sư: “중이 미우면 가사 (架婆)도 밍다” (Ghét thầy tu ghét cả áo cà sa); “미운 중이 고깔을 모로 쓰고 이래도 밍소 한다” (Nhà sư đáng ghét đội mũ còn đáng ghét hơn); “십년 공부 나무아미타불” (Mười năm khổ học thành Phật gỗ)...]. Thời Joseon kéo dài đến 600 năm, không thể nói là tâm thức văn hóa truyền thống này không ảnh hưởng đến người Hàn, kể cả những người không theo một tôn giáo nào cả.

Trong khi đó, có thể nói phần đông người Việt Nam dù không phải Phật tử, tín đồ, vẫn có tâm thức thiện cảm với Phật giáo.

Vị thế ngoại vi của Phật giáo ở Hàn Quốc hiện nay một phần được thể hiện qua cơ cấu xã hội của các tôn giáo.

Theo thống kê năm 2005, về cấu trúc dân số tôn giáo Hàn Quốc theo giới, đối với nhóm không theo tôn giáo nào, nam có tỉ lệ cao hơn nữ. Ở tất cả các nhóm theo tôn giáo, tỉ lệ nữ đều cao hơn nam. Nhìn tổng thể cứ 4 người nữ thì 1 người theo Phật giáo.

Bảng 3: Cấu trúc dân số tôn giáo Hàn Quốc theo giới

	Tỉ lệ % nam giới theo TG	Tỉ lệ % nữ giới theo TG
Không TG	49.3	42.2
Phật giáo	22.3	25.0
Tin Lành	17.1	19.7
Công giáo	10.3	12.0

[Nguồn: Tổng điều tra dân số 2005]

Về cấu trúc dân số tôn giáo theo độ tuổi, có thể thấy, đối với tín đồ lứa tuổi từ 20 trở lên, tỷ lệ theo Phật giáo là cao nhất, đặc biệt cao là lứa tuổi trên 60, rồi đến lứa tuổi từ 40 đến 59, sau đó đến lứa tuổi từ 30 đến 39. Trong khi nhóm Phật giáo có khác biệt rõ theo độ tuổi thì nhóm Tin Lành và Công giáo hầu như không có khác biệt theo độ tuổi.

Bảng 4: Cấu trúc dân số tôn giáo Hàn Quốc theo độ tuổi

	Dưới 19	20-29	30-39	40-49	50-59	Trên 60
Không TG	49.9	50.6	51.8	43.2	37.1	36.6
Phật giáo	17.0	19.4	19.7	26.7	31.8	32.9
Tin Lành	20.9	18.0	17.8	17.8	17.8	17.3
Công giáo	11.5	11.2	9.9	11.3	12.0	11.2

[Nguồn: Tổng điều tra dân số 2005]

Về cấu trúc tôn giáo theo khu vực, có thể thấy ở Seoul, thành phố hiện đại nhất, tỉ lệ theo đạo Tin Lành là cao nhất, rồi đến theo đạo Phật và sau đó là theo Công giáo.

Bảng 5: Cấu trúc dân số tôn giáo Hàn Quốc theo khu vực

	Không TG	Tin Lành	Công giáo	Phật giáo
Seoul	44.8	22.8	14.2	16.8
Busan	41.4	10.4	7.4	39.2
Deagu	45.4	10.4	9.8	33.4
Incheon	48.7	22.4	13.7	13.8
Daecheon	45.8	20.5	10.7	21.8
Gwangju	51.7	19.7	13.0	14.4
Ulsan	43.1	9.5	6.4	39.8
Gyeonggi	47.5	21.9	12.4	16.8
Gangwon	51.2	15.6	9.1	23.0
Chungbuk	50.4	15.1	9.9	23.8
Chungnam	49.6	19.6	9.1	20.5
Jeonbuk	46.3	26.3	11.4	12.8
Jeonnam	51.0	21.8	8.7	16.1
Gyeongbuk	46.2	11.5	7.1	33.9
Gyeongnam	44.0	8.5	5.9	40.1
Jeju	47.9	7.2	10.3	32.7

[Nguồn: Tổng điều tra dân số 2005]

Rốt cuộc, chiếm đa số trong tín đồ Phật giáo ở Hàn Quốc là nữ giới, người có tuổi / cao tuổi, những người ở địa phương khác không phải Seoul (nhiều trong số đó ở các vùng nông thôn).

Ở Việt Nam, tỷ lệ người có tuổi theo Phật giáo cũng cao hơn người trẻ. Tỷ lệ nữ giới theo các tôn giáo cũng cao hơn nam giới nhưng độ cách biệt rất ít.

Bảng 6: Cấu trúc dân số tôn giáo Việt Nam theo giới

	Tỉ lệ % nam giới theo TG	Tỉ lệ % nữ giới theo TG
Phật giáo	7.4	8.35
Tin Lành	6.5	6.66
Công giáo	0.84	0.87

[Nguồn: Tổng điều tra dân số 2009]

Cấu trúc dân số theo địa phương của Việt Nam thì khác hẳn Hàn Quốc: tỷ lệ dân số theo Phật giáo ở thành thị cao hơn gần gấp 2 lần so với nông thôn. Nơi có đông tín đồ Phật giáo nhất là thành phố Hồ Chí Minh. Trong khi đó, tỷ lệ theo Kitô giáo ở nông thôn cao hơn ở thành thị. Đặc biệt, riêng Tin Lành thì tỷ lệ tín đồ ở nông thôn cao gần gấp 3 lần so với ở thành phố. Có đông tín đồ Tin Lành nhất là Đak Lak, nơi tập trung các dân tộc thiểu số.

Bảng 7: Cấu trúc dân số tôn giáo Việt Nam theo địa phương

	Tỷ lệ % dân số theo TG ở thành thị	Tỷ lệ % dân số theo TG ở nông thôn
Phật giáo	11.7	6.3
Công giáo	6.98	6.46
Tin Lành	0.37	1.06

[Nguồn: Tổng điều tra dân số 2009]

Như vậy, một cách tương đối, cơ cấu dân số cũng phản ánh vị thế “bên lề” của Phật giáo ở Hàn Quốc rõ hơn so với ở Việt Nam.

Đáng chú ý là trong các quan hệ liên nhân, người Việt không đánh giá mức độ tin cậy đối tác theo tiêu chí về sự cùng hoặc khác tôn giáo giữa hai bên nhưng người Hàn thì lại hết sức coi trọng điều đó. Qua bảng về thang đo độ tin cậy (Trust-Base Scale) được xây dựng từ kết quả nghiên cứu của C. S. Chang (1989), K. D. Kim & C. W. Kim (1989) dưới đây, với 0 điểm là hoàn toàn không tin cậy và 100 điểm là tin cậy tuyệt đối, có thể thấy mức độ tin cậy rất cao dành cho những thành

viên cùng một nhà thờ (95 điểm), cùng giáo phái (80 điểm) trong khi mức độ tin cậy khá thấp dành cho những người khác tôn giáo (40 điểm) [Chan Sup Chang & Nahn Joo Chang 1994: 51]. Điều này liên quan đến trật tự ưu tiên của người Hàn trong việc tuyển dụng nhân sự ở doanh nghiệp hoặc lựa chọn đối tác hôn nhân.

Thống kê tổng điều tra dân số năm 1985 cũng như 1995 cho thấy mức độ thống nhất tôn giáo của các cặp vợ chồng Hàn Quốc khá cao. Như một quy tắc, tôn giáo của người con dâu (mà người Hàn xem như “thành viên của gia đình”) được lưu ý để thống nhất với tôn giáo của đại gia đình hơn là người con rể (mà người

Hàn xem như “khách trăm năm”). Những gia đình theo Công giáo hoặc Tin lành lưu ý xem tôn giáo của con dâu có phù hợp với tôn giáo của gia đình nhiều hơn so với những gia đình theo Phật giáo¹.

3. Ảnh hưởng Phật giáo trong văn hóa tư tưởng, văn hóa đạo đức và hệ quả đối với giao tiếp Việt-Hàn

Nét nổi bật trong tư tưởng truyền thống của người Hàn là chủ nghĩa hiện thế, chủ nghĩa nhân loại trung tâm, hết sức thực tiễn, thiết thực. Shaman giáo bao gồm những niềm tin và thực hành cầu phúc, xua đuổi các loại yêu quỷ. Nho giáo quan tâm đến cuộc đời người ta từ khi sinh ra đến khi mất đi. Phật giáo lần đầu tiên đã mang đến bán đảo Hàn quan niệm luân hồi. Tuy nhiên, ngay cả khi tiếp nhận ảnh hưởng Phật giáo thì tiêu cực của tư tưởng dân tộc Hàn vẫn đặt ở cuộc sống thực tại. Đây là nét có phần khác biệt với Việt Nam nơi mà Phật giáo phổ thông, Phật giáo dân gian khá quan tâm đến siêu sinh, kiếp sau, thiên giới và địa ngục.

Người Hàn tin vào sức mạnh định mệnh [“팔자는 독에 들어가도 못 피한다” (Không thể tránh định mệnh, dù có trốn vào thùng)...]. Song, không nghiêng về xu hướng siêu hình, tư tưởng Nghiệp báo được họ tiếp thu chủ yếu ở lẽ nhân quả, nhấn mạnh con người quyết định số phận bản thân qua hành động của chính anh ta và theo đó, người ta cần sống có đạo đức “theo thiện, tránh ác”. Những câu tục ngữ về điều này [“콩 심은 데 콩 나고 팥 심은 데 팥 난다” (Gieo hạt đậu, mọc cây đậu; gieo hạt đậu đỏ, mọc cây đậu đỏ); “덕은 덕답은 데로 가고 죄는 죄지은 데로 간다”

(Đức đến nơi tích đức, tội đến nơi gây tội); “못할 말 하면 제 자손에 양얼 간다” (Nếu mình nói lời không phải thì đến đời cháu mình phải đền tội);

“남에게 원한을 맺어놓은 것은 곧 재앙의 씨로 된다” (Oán người, là mầm mống tai ương)...] tương đồng với những câu tục ngữ của Việt Nam, tuy nhiên, xuất hiện với mật độ ít hơn so với Việt Nam. Những câu tục ngữ khuyên răn đạo đức, phép tắc của Hàn Quốc chịu ảnh hưởng Nho giáo thì lại nhiều hơn so với Việt Nam.

Chính Phật giáo đã đem đến cho người Hàn niềm tin rằng con người có thể vượt qua số phận bằng nỗ lực tu dưỡng bản thân. Theo GS. Kim Ui-cheol, Chủ tịch Hội Tâm lý học Xã hội châu Á, ảnh hưởng Phật giáo quyết định khả năng kiên trì chịu đựng, nỗ lực vượt qua khó khăn, trở ngại của người Hàn nói chung ở mức độ cao hơn nhiều dân tộc khác. Danial Tudor đi xa hơn, khẳng định rằng: “Phật giáo có thể không tạo ra kỳ tích Hàn Quốc nhưng chắc chắn đóng góp cho năng lực mạnh mẽ của người Hàn tin rằng kỳ tích có thể đạt được. (...) Niềm khao khát liên tục cải tiến, liên tục hoàn thiện trong văn hóa Hàn Quốc đến từ Phật giáo dù phương pháp thì đến từ Nho giáo” [Daniel Tudor 2012: 40 - 41].

Cũng theo GS. Kim, kiểu mẫu “Tăng già” với tư cách cộng đồng tu sĩ liên tục nỗ lực để hoàn thiện đã ảnh hưởng đến khái niệm “gaeseon” (cải tiến), một khái niệm quan trọng đối với triết lý quản lý của các doanh nghiệp Hàn Quốc [tương đương với khái niệm “kaizen” của Nhật Bản]. Theo đó, tiến bộ, thành công của tập đoàn, công ty được xem là tích lũy những nỗ lực cải tiến, hoàn thiện liên tục của cả tập thể, chứ không phải chiến công của

¹ Eun Ki-soo: “Tôn giáo ở Hàn Quốc hiện nay”. *Xã hội Hàn Quốc hiện đại*, 2008.

một cá nhân lãnh đạo, một cá nhân xuất sắc nào đó. “Khác với ở Mỹ, Hàn Quốc không có những CEO “ngôi sao nhạc rock” với chỉ trả theo cổ phần lên tới mức 9 số (không) [tức hàng trăm triệu dollar]. Những sản phẩm Apple do sáng chế của cá nhân, trong khi đó, Samsung xuất sắc do biết chiếm lĩnh tư tưởng lớn của nhiều người và cộng đồng liên tục nỗ lực tinh thể hóa chúng tới sự hoàn thiện” [Daniel Tudor 2012: 40].

4. Ảnh hưởng Phật giáo trong văn hóa phong tục, lễ hội và hệ quả đối với giao tiếp Việt - Hàn

4.1. Sáu thực hành căn bản của tín đồ Phật giáo

Trong công trình *The Essence of the Korean Buddhist Practices: 6 Ways to the Heart*, nhà nghiên cứu Seong Jae-hyeon đã phân tích 6 thực hành căn bản của tín đồ Phật giáo ở Hàn Quốc, bao gồm: (1) Bái (Cúi lạy); (2) Niệm Phật (Yeombul); (3) Thiền định (Seon); (4) Thực hành thần chú; (5) Tụng kinh; (6) Đọc và chép kinh. Về cơ bản, những thực hành này tương tự như ở Việt Nam, tuy nhiên, cách thức cụ thể thì hơi khác biệt.

Bái lạy được xem là thực hành quan trọng vì phát triển tâm khiêm nhường. Đối với người Hàn, một cái lạy chỉ từ thất lưng là thiếu sót. Seong Jae-Hyeon viết: "Điểm cao nhất của cơ thể người ta là trán, còn điểm thấp nhất là bàn chân. Đặt điểm cao nhất của mình thấp hơn điểm thấp nhất của đối tượng thờ phụng mới thể hiện được thái độ tôn kính và khiêm tốn trọn vẹn". Tư thế lạy của người Hàn có trọng tâm cơ thể thấp hơn người Việt. Người Hàn bái lạy trước tượng Phật, bái lạy với hình tượng Phật trong tâm, bái lạy khi thực hiện các thực

hành quan trọng còn lại (Niệm Phật, Thiền, thực hành thần chú, thực hành kinh điển). Hiện nay, hàng năm, mùa thi Đại học, các bà mẹ bái lạy 108 cái tại các ngôi chùa để cầu xin cho con mình thi đỗ.

Thực hành trì niệm danh hiệu Phật được xem là giúp loại bỏ những trở ngại, làm dịu tâm trí, giúp người ta giải thoát tội lỗi hay gánh nặng nghiệp chướng. Người Hàn niệm danh hiệu và dâng lời cầu xin tới Phật A Di Đà và Quan Thế Âm Bồ Tát.

Những thực hành vẫn còn tiếp nối đến ngày hôm nay là tụng và lần tràng hạt; chép tay các bản kinh. Trong khi đó, chép tay các bản kinh không phải thực hành phổ biến ở Việt Nam. Từ truyền thống, người Hàn đã luôn xem trọng sức mạnh kinh điển. Những lời dạy của Phật không chỉ giúp người ta chế ngự được tham lam, sân hận mà còn thoát khỏi ác nghiệp, tai ương. Năm 1010, Liêu quốc (ở phía Bắc Trung Nguyên) tấn công Goryeo, vua Goryeo lúc đó là Hyeon Jong (Hiển Tông, trị vì 1009-1031) phải chạy xuống phía Nam. Vua Hyeon Jong đã cho in khắc gỗ Tam Tạng Kinh gồm 6000 chương để cầu khẩn sự hộ trì của Đức Phật. Bộ kinh mất hơn 40 năm mới hoàn thành, được gọi là Tam tạng kinh thứ nhất (về sau, bị thiêu hủy khi giặc Mông Cổ xâm lược). Năm 1232, Mông Cổ lại tấn công, vua Ko Jong cùng triều đình phải lánh nạn xuống đảo Kwang Wha bên cửa sông Han Gang trong khi dân chúng ở lại vẫn kiên cường chống giặc. Chỉ còn biết trông cậy vào thần lực cứu giúp của Đức Phật, từ năm 1236 đến năm 1251, vua Ko Jong đã cho khắc bộ Tam tạng kinh thứ hai đồ sộ hơn bộ thứ nhất, với 81.258 tấm mộc bản, khắc hơn 52 triệu chữ Hán (hiện đang

được lưu giữ tại chùa Haeinsa ở tỉnh Gyeongsangnam-do). Đây là một trong những tuyển tập kinh Phật bằng tiếng Trung, cổ nhất và đầy đủ nhất thế giới.

Cũng được tiếp tục đến ngày nay và được sự hỗ trợ của công nghệ du lịch (đặc biệt từ dịp World Cup 2002) là các khóa thiền tại chùa nơi các Phật tử tại gia, tín đồ, du khách có cơ hội trải nghiệm đời sống tu tập, ngắn thì một ngày, dài có thể vài tháng. Riêng năm 2005, có hơn 50.000 thí chủ tu thiền tại 50 ngôi chùa ở Hàn Quốc.

4.2. Ảnh hưởng Phật giáo trong các nghi lễ vòng đời

Hòa nhập cùng Shaman giáo và Đạo giáo, Phật giáo ảnh hưởng khá sâu sắc tới các nghi lễ vòng đời của người Hàn, trong đó, quan trọng hơn cả là nghi lễ sinh nở và nghi lễ tang ma.

4.2.1. Các nghi lễ sinh nở

Vị thần cai quản việc mang thai, sinh nở, nuôi con là thần Bà Mụ, chính là Bà Tam thần (Samshin Halmoni), mẹ của Sambul Cheseok (Tam Phật Đế Thích) hay cũng gọi là Samshin Cheseok (Tam thần Đế Thích)². Bà Tam thần được thờ phụng ở cấp độ gia đình. Người ta tin rằng nơi ẩm áp nhất nơi anbang trong ngôi nhà thuộc về bà. Phụ nữ dâng lễ vật cầu cúng bà xin sinh con trai nối dõi. Khi thai phụ chuyển dạ, người ta dâng 3 bát cơm trắng, 3 bát canh rong biển và nước mứt từ giếng lúc bình minh trên bàn thờ Bà Tam thần. Cơm và canh rong biển cũng được dọn cho sản phụ ăn sau khi sinh. Vào ngày

thứ 3 và thứ 7 sau khi sinh đứa bé, quần áo của người mẹ được gấp lại, đặt ở nơi cư ngụ của bà Tam thần, trên bày một bàn thờ xin cho đứa bé khỏe mạnh, trường thọ. Bà Tam thần coi sóc, bảo vệ đứa trẻ cho đến khi bảy tuổi³.

Ở một số địa phương, thí dụ như ở Gangjin-gun, tỉnh Nam Jeolla, người mẹ lấy hạt từ bảy cây lúa, đặt trong túi Saejeon (Đức Phật) làm bằng vải cây dầu gai. Khi sinh ra bé trai, mẹ thường cầu nguyện cho cậu bé lớn lên được giống như Đức Phật. Các hạt ngũ cốc trong túi Saejeon được cúng dường cho tăng sĩ.

Người Việt cũng lên chùa cầu tự. Tuy nhiên, nghi lễ cúng « một bà Chúa Thai, 12 bà Mụ » thì liên quan chủ yếu với Đạo giáo chứ không với Phật giáo.

4.2.2. Các nghi lễ tang ma

Ở Hàn Quốc, thi hài người đã khuất không đặt trong căn phòng tổ chức các nghi thức tang lễ mà chỉ có bức hình của người đó với những bông hoa cúc trắng. Theo truyền thống Phật giáo, người đến viếng thắp một nén nhang. Lễ cầu siêu được tổ chức ba lần. Lần thứ ba là vào 100 ngày, đây cũng là thời điểm kết thúc tang kỳ.

Ảnh hưởng Phật giáo trong nghi lễ tang ma của người Việt nhìn chung đậm nét hơn. Cho đến ngày nay và ở các thành phố (như thành phố Hồ Chí Minh), Phật giáo vẫn đóng vai trò quan trọng trong tang ma của không chỉ các gia đình Phật tử, tín đồ mà cả khá nhiều gia đình không theo tôn giáo: từ việc tu sĩ xem ngày, cúng liệm, cúng cơm, cúng an táng, cúng cầu siêu đến việc gửi cốt trên chùa...

² Chúng tôi dựa vào bản kể mà Seo Daeseok, nhà nghiên cứu văn học dân gian uy tín hàng đầu, đã xem như tiêu biểu cho những câu chuyện của vùng Đông Bắc, và lựa chọn trong số 55 dị bản, giới thiệu vào Tuyển tập *Oral Literature of Korea*, 2005.

³ Juha Pentikainen (edited) 1996: *Shamanism and Northern Ecology*. Walter de Gruyter & Co. D-10785 Berlin, tr. 238.

4.3. Các lễ hội liên quan Phật giáo

Trong những lễ hội liên quan Phật giáo ở Hàn Quốc, quan trọng nhất là Lễ Phật đản và Rằm tháng Bảy. Bên cạnh đó, cũng đáng chú ý là Rằm Tháng Mười và Lễ Đông chí.

4.3.1. Mừng Tám Tháng Tư: Lễ Phật đản

Lễ Phật đản [석가 탄신일 (Seokga tansinil), có nghĩa là "Phật đản" hoặc 부처님 오신 날 (Bucheonim osin nal) có nghĩa là "ngày Đức Phật đến"] còn được gọi là “Chopail” (Sơ Bát Nhật), vốn có từ thế kỷ VI, thời Silla thống nhất, khi Phật giáo là quốc giáo. Đến nay, Phật đản vẫn là một trong những lễ hội văn hóa quan trọng nhất của xứ sở kim chi. Buổi sáng, người ta thực hiện nghi lễ tắm Phật. Hai phong tục trong ngày lễ Phật đản bao gồm “Palgwanhoe” và “Tapdori”. “Palgwanhoe” (Bát quan hội), tức một ngày giữ giới, là ngày mà Phật tử tại gia, tín đồ tuân thủ 8 điều luật (không sát sinh, không trộm cắp, không gian dâm, không dối trá, không uống rượu; không xa xỉ, không ngồi cao, nhịn ăn tối). Còn “Tapdori” là phong tục đi vòng quanh tháp Phật thâu đêm cầu nguyện sức khỏe và điềm lành cho bản thân cùng gia đình.

“Nhiên đăng hội” (연등회, Yeon Deung Hoe - lễ hội đèn hoa sen), tức phong tục treo đèn lồng, rước đèn lồng dịp lễ Phật đản, cũng bắt đầu có từ thời Silla thống nhất và vẫn duy trì đến ngày nay, trở thành sự kiện lớn, thu hút không chỉ các Phật tử, tín đồ mà đông đảo du khách trong và ngoài nước, cả những người không theo tôn giáo. Năm 2012, Nhiên đăng hội đã được công nhận là di sản văn hóa phi vật thể quan trọng cấp quốc gia của Hàn Quốc. Đèn lồng hoa sen biểu tượng cho ánh sáng Phật pháp thức tỉnh

tâm trí, đem lại cho nhân gian hạnh phúc, thịnh vượng.

Trong khi Phật đản ở Hàn Quốc là ngày lễ quốc gia thì ở Việt Nam không phải ngày lễ quốc gia. Người Việt cũng đến chùa, dâng cúng, rước xe hoa, làm từ thiện.

4.3.2. Rằm Tháng Bảy: Lễ hội Bách Chung, Lễ cúng vong hồn, Lễ hội Vu Lan

Baekjung (Bách Trung, 백중, 百中) hay Baekjong (Bách Chung, 百種), có nghĩa Trăm loại (ở đây nói trăm loại hạt ngũ cốc⁴) là một lễ hội mùa hè lớn vào ngày Rằm tháng Bảy âm lịch khi người nông dân đã xong công việc đồng áng, “ngày rửa liềm” (vì không phải dùng đến nữa), “ngày sinh nhật của người ăn kẻ ở” / “Tết của kẻ ăn người ở” (vì họ được nghỉ làm để vui chơi, lại được chủ sắm cho quần áo mới). Tư tưởng bình đẳng trong Phật giáo được thể hiện thiết thực qua những quan tâm đối với người nghèo hèn, thường ngày phải chịu nhiều vất vả, khổ sở.

Rằm tháng Bảy cũng là ngày cúng cho các vong hồn được siêu thoát nhân dịp Trung Nguyên (Jungwon - 중원), một trong ba đợt thần linh thiên giới suy xét các việc thiện ác của người trần gian.

Rằm tháng Bảy còn là ngày kết thúc khóa An cư Kiết hạ với lễ Tự tứ, chư tăng tinh tấn tinh thần vì vậy tăng cường năng lượng giải thoát chúng sinh. Đây đồng thời là lễ Vu Lan Báo hiếu (theo gương Tôn giả Mục Kiền Liên), dịp để mọi người thể hiện tấm lòng tri ân, báo ân công đức sinh thành dưỡng dục của cha mẹ hiện tiền và cha mẹ nhiều đời nhiều kiếp.

⁴ Cũng có người giải thích Bách Chung là dâng nhiều (hàng trăm) loài hoa cúng Đức Phật.

Ở Việt Nam, Rằm Tháng Bảy bao gồm các lễ cúng trên chùa (cúng cầu siêu) và lễ cúng tại gia đình (cúng ông bà nơi bàn thờ tổ tiên, cúng cô hồn ngoài cổng ngoài ngõ). Sau đoạn văn cảm động của Thiền sư Nhất Hạnh (1962) và ca khúc của Phạm Thế Mỹ dựa trên ý tứ đoạn văn ấy (1965-1966), tại các chùa phía Nam Việt Nam, vào ngày lễ Vu Lan thường có nghi thức "bông hồng cài áo" - cài bông hồng đỏ cho những ai còn mẹ và bông hồng trắng cho những ai mất mẹ, nhắc nhở về lòng hiếu thảo và tình người⁵.

4.3.3. Rằm tháng Mười: Lễ Thượng nguyệt

Tháng 10 âm lịch được người Hàn gọi là tháng Sangdal, tức "Thượng nguyệt". Đây là lúc đã thu hoạch mùa màng, dâng các loại ngũ cốc mới thu hoạch làm lễ tạ ơn các vị thần trời, đất và tổ tiên. Dân chúng thờ phụng thần Mùa màng (Jaeseok) và Đức Phật (Saejon). Những hạt ngũ cốc mới thu hoạch, thay cho hạt của mùa cũ, được cất giữ trong những bình gỗ được gọi là bình Jaeseok hay còn gọi là bình Saejon và được xem là thiêng liêng, may mắn, chỉ những thành viên trong gia tộc mới được dùng. Từ đây có thể nhận diện Jaeseok và Saejon được đồng nhất với nhau, trở thành thần phò trợ cho gia đình, cho đất đai.

Từ giữa tháng Mười cũng là khi các nhà sư bắt đầu khóa tu mùa đông của họ. Palgwanhoe (Bát quan hội) cũng được tổ chức vào thời điểm này.

Ở Việt Nam, Rằm tháng Mười (Hạ Nguyên) cũng là một dịp cúng xá tội vong

nhân quan trọng: "Rằm tháng Bảy người quỷ người không, Rằm tháng Mười mười người mười quỷ" ["quỷ" ở đây cũng là "quái" trong "cúng quái", ý nói Rằm tháng Mười mọi người cúng kiến thậm chí còn kỹ lưỡng hơn cả Rằm tháng Bảy] tuy nhiên, hầu như không phát triển thành lễ hội Phật giáo.

4.3.4. Tháng Mười một: Lễ Đông chí

Đông chí (Dongji) là ngày mà có thời gian ban đêm dài nhất nên người ta cho rằng cũng có nhiều ma ác quỷ dữ đầy năng lực tiêu cực. Để xua đuổi yêu quỷ, con người cần có bùa hộ mệnh cũng như Patjuk (cháo đậu đỏ) được các tu sĩ trong chùa ban cho. Người Hàn vì thế có câu: "Có cháo đậu đỏ trong lễ Đông chí mới được thêm tuổi mới". Trong lễ Đông chí, nhiều người vẫn giữ phong tục lên chùa điểm lại các công việc trong năm cũ và khẳng định lòng sùng kính trước Đức Phật. Trong lễ Đông chí, Bát quan hội và Nhiên đăng hội cũng được tổ chức.

Ở Việt Nam, không có lễ hội liên quan Phật giáo vào dịp Đông chí. Quan trọng hơn là dịp Tết Nguyên đán, đêm giao thừa cũng như những ngày đầu năm, nhiều người đi chùa lễ Phật, cầu may mắn, cúng cầu an... Gần đây, dịp Tết, du lịch hành hương đến các thánh địa, chùa chiền Phật giáo trong và ngoài nước tăng mạnh.

Kết luận

Cả trong văn hóa Hàn Quốc lẫn văn hóa Việt Nam, bằng những cách thức và ở những mức độ khác nhau, Phật giáo đã lưu những ảnh hưởng bền bỉ trên nhiều phương diện. Ảnh hưởng Phật giáo góp phần hình thành những tương đồng căn bản trong triết lý, đạo đức cũng như

⁵ "Nguồn gốc lễ Vu Lan và nghi thức bông hồng cài áo"
http://www.chungta.com/nd/tu-lieu-tra-cuu/nguon_goc_le_vu_lan_va_nghi_thuc_bong_hong_cai_ao.html

phong tục, lễ hội của Việt Nam và Hàn Quốc. Cả hai dân tộc đều tin vào lễ nhân quả, theo thiện tránh ác. Nghi lễ sinh nở, tang ma đều ít nhiều có yếu tố Phật giáo. Phật đản và Rằm Tháng Bảy đều là những lễ hội quan trọng trong năm. Những nét khác biệt giữa hai dân tộc chủ yếu trong thiên hướng và hình thức thể hiện cụ thể: nhìn chung, tâm thức văn hóa Hàn Quốc nhấn mạnh chủ nghĩa hiện thể hơn, trong thực hành thì người Hàn coi trọng lễ nghi nghiêm ngặt và coi trọng văn tự kinh điển hơn.

Tài liệu tham khảo chủ yếu

1. Bộ giáo trình Hàn Quốc học 2008: Xã hội Hàn Quốc hiện đại. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Daniel Tudor 2012: Korea - The Impossible Country. Tuttle Publishing House, Tokyo - Rutland, Vermont - Singapore.
3. Kim Choong Soon 2007: Kimchi and IT. Tradition and Transformation in Korea. ILCHOKAK.
4. Kim Moon-jo (chủ biên) [Phạm Quỳnh Giang dịch] 2016: Người Hàn Quốc là ai? 38 mật mã làm nên bản sắc người Hàn Quốc. NXB Văn hóa Văn nghệ.
5. Seong Jae-hyeon (Translated by Hong Hee-yeon) 2012: The Essence of the Korean Buddhist Practices: 6 Ways to the Heart. Bulkwang Publishing House.

TĂNG QUYỀN VÀ CHUẨN HÓA TRUYỀN THỐNG CHỮ HIẾU TRONG VĂN HÓA VIỆT NAM VÀ HÀN QUỐC

Nguyễn Ngọc Thơ*

1. Biến đổi và tăng quyền trong văn hóa Đông Á

Biến đổi là quá trình thay đổi một hay nhiều khía cạnh cụ thể của cấu trúc và ý nghĩa các thực hành văn hóa xã hội do các tác nhân nội tại và ngoại tại. Biến đổi văn hóa mang tính phổ quát bởi một khi môi trường sống thay đổi ắt sẽ có nhu cầu điều chỉnh thực hành văn hóa cho phù hợp. Sự biến đổi có thể từ lượng sang chất, hoặc cũng có thể từ chất sang lượng. Theo Bronislaw Malinowski (1884-1942), “bất kỳ văn hóa nào trong tiến trình phát triển của nó đều tạo ra một hệ thống cân bằng, ổn định, trong đó mỗi bộ phận của chính thể đều thực hiện chức năng của nó” (dẫn theo Nhân học đại cương 2014, tr. 43). Biến đổi văn hóa nhìn chung mang tính kế thừa và tính quy luật được đúc kết qua quá trình lịch sử lâu dài của cộng đồng chủ thể, có thể biến đổi theo hướng tốt hơn (tăng quyền), cũng có khi theo hướng xấu hơn (giáng cấp), song xu hướng tốt hơn vẫn là chủ đạo.

Khái niệm tăng quyền (empowerment) vốn được bắt nguồn từ lĩnh vực kinh tế và chính trị và được sử dụng rộng rãi, thậm chí trở thành một từ thời thượng vào thập niên 1990. Theo Jo Rowlands (2006, tr.313-314), sự tăng quyền hành, không

giới hạn ở việc đạt được hình thức “quyền hành đối với”, mà còn có thể bao gồm việc phát triển quyền cho ai, quyền với ai, và quyền từ bên trong. Những loại quyền hành này không bị hạn chế, thật vậy, người ta có thể lập luận rằng chúng càng được hành xử bao nhiêu thì càng được tăng lên bấy nhiêu (Jo Rowlands 2006: 313-314). Lý do “trao quyền” hầu hết trong số họ là bên ngoài, nhưng đôi khi các cá nhân có thể tự mình nâng cao thẩm quyền riêng của họ, tình trạng của họ như là “tự trao quyền” (tính tự lực) (Frederick T. L. Leong: 2008). “Trao quyền” trong cộng đồng cũng bao gồm quyền kiểm soát hoặc làm cho một số quyết định quan trọng đối với nguồn lực xã hội (Richard A. Couto 2012).

Giữa biến đổi và tăng quyền văn hóa có mối quan hệ hữu cơ. Nhiều trường hợp phải trải qua biến đổi mới được tăng quyền văn hóa, trong khi đó, tăng quyền văn hóa có thể bắt đầu từ những ý tưởng được kích thích hay được tạo động lực qua các cuộc tiếp xúc hay sự tự thân tăng trưởng nhận thức của cộng đồng, trực tiếp chi phối xu hướng, phương pháp và nội dung biến đổi văn hóa. Cái này có thể vừa là động lực và là đích đến của cái kia và ngược lại.

Trong văn hóa Trung Hoa truyền thống, biến đổi và tăng quyền văn hóa diễn ra theo quy luật nhất quán, chỉ bị phá vỡ từ sau Cách mạng Tân Hợi 1911.

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu trường hợp tín ngưỡng Thiên Hậu cho thấy tục thờ này mỗi lần biến đổi là mỗi lần được tăng quyền do quan niệm chuẩn hóa (standardization) của ý thức hệ Nho giáo và nhu cầu quản lý của trung ương tập quyền. Bắt đầu từ vị trí của nữ thần Ma Tổ, bà được phong Phu nhân vào đời Tống, Thiên phi vào thời Nguyên, Linh phi vào thời Minh và Thiên Hậu vào thời Thanh, làm cho sinh hoạt tín ngưỡng không ngừng được “chuẩn hóa” theo hướng giảm dần vai trò tâm linh và tăng dần các ý nghĩa chính trị - xã hội. Từ sau 1911 trở đi, sự tan vỡ của ý thức hệ Nho giáo độc tôn và quá trình đô thị hóa - công nghiệp hóa đã tạo điều kiện giải phóng cá nhân, các biến đổi chỉ được tăng quyền khi chúng đứng vững trên nền tảng tri thức và khoa học phương Tây.

Trong văn hóa Việt Nam, biến đổi và tăng quyền văn hóa diễn ra nhiều nhất khi va chạm với văn hóa khu vực (Ấn Độ, Trung Hoa) và thế giới, thông qua quá trình thâm nạp - bản địa hóa - tích hợp văn hóa để quy tụ thành vốn văn hóa dân tộc. Nho giáo Việt Nam có nguồn gốc từ Trung Hoa song nó phát triển theo phương thức Việt Nho riêng của nó (Trần Văn Đoàn 2002; Tsuboi Yoshiharu 1992). Chữ Trung tuyệt đối của Nho giáo nguyên bản phải san sẻ thành Trung quân - Ái quốc ở Việt Nam, chữ Hiếu cũng phân thành Tiểu hiếu (hiếu kính cha mẹ) và Đại hiếu (yêu nước). Thực tế lịch sử cho thấy các biến đổi văn hóa ở Việt Nam chỉ đạt được mục tiêu tăng quyền khi chúng thấm thấu tinh thần dân tộc, chủ nghĩa yêu nước và sự khoan hòa văn hóa. Ở chừng mực nhất định, Nho giáo nguyên bản đã bị “mềm hóa” để thích ứng với môi trường làng xã nông thôn Việt Nam. Trong quá trình nam tiến, ý thức hệ Nho giáo càng nhạt dần khi

người Việt phải cởi mở để tiếp nhận tinh hoa văn hóa các dân tộc khác (Chăm, Khmer v.v.) và phát triển tiệm cận tinh thần khoan hòa phổ quát của nhân loại.

Biến đổi và tăng quyền trong văn hóa Nhật Bản cũng diễn ra xuyên suốt lịch sử, nhất là từ khi đất nước này tiếp xúc với văn hóa lục địa châu Á, gián tiếp thông qua bán đảo Korea hay trực tiếp cử các Khiển Đường sứ sang học tập tại Trung Quốc (thế kỷ VII về sau). Với vị trí địa lý tách biệt và xã hội đặc thù nhiều thử thách (động đất, núi lửa, thiên tai, điều kiện sản xuất khó khăn), người Nhật Bản đã chủ động biến tinh hoa văn hóa khu vực và thế giới thành một nguồn lực văn hóa của riêng theo hướng tiến bộ hóa, tối ưu hóa, thậm chí là đi trước nhu cầu xã hội. Nho giáo sau khi du nhập vào Nhật Bản đã phát triển mạnh mẽ theo hướng tự do hóa, trong đó rất chú trọng nghiên cứu hàn lâm. Người Nhật Bản lấy kinh nghiệm ứng xử với Nho giáo Trung Hoa xưa để ứng xử với văn minh phương Tây và tiến tới xây dựng xã hội Nhật Bản quy củ và văn minh như hiện nay.

Nếu như người Việt Nam và người Nhật Bản có xu hướng xã hội hóa giá trị thâm nạp từ bên ngoài để biến chúng gần gũi hơn với cuộc sống thì người Hàn Quốc có xu hướng ngược lại, thể chế hóa chúng mạnh mẽ hơn trong phạm vi chủ nghĩa gia đình. Các biến đổi văn hóa ở Hàn Quốc chỉ được tăng quyền khi chúng phù hợp với truyền thống gia đình.

Tóm lại, các quốc gia Đông Á mỗi nền văn hóa trải qua quá trình biến đổi để tăng quyền văn hóa theo gu thẩm mỹ và nhu cầu xã hội của riêng mình. Người Trung Hoa không ngừng củng cố thể chế trung ương tập quyền, làm phát sinh quy luật “chuẩn hóa” văn hóa theo theo hướng nhất thể, có tôn ti. Người Việt Nam và

người Nhật Bản có xu hướng xã hội hóa, dân chủ hóa các thể chế tư tưởng truyền thống trong khi người Hàn Quốc lại củng cố nó chặt chẽ hơn, chính quy hơn.

2. Chữ Hiếu trong văn hóa Việt Nam - sự mâu thuẫn và thỏa hiệp giữa hai thành tố nội - ngoại sinh

2.1. Văn hóa Việt Nam truyền thống chịu ảnh hưởng sâu đậm của Nho giáo, cùng với Hàn Quốc và Nhật Bản, cho tới nay những tác động của nó đến tư tưởng, nhận thức và thực hành văn hóa vẫn còn rõ nét. Văn hóa Việt Nam và Hàn Quốc có đầy đủ tính năng động, sáng tạo để tiếp nhận, cải biến một cách có ý thức những giá trị luân thường cơ bản nhất cho phù hợp với bối cảnh lịch sử xã hội, nhân sinh quan và tâm lý dân tộc mình. Nhà nghiên cứu Phan Ngọc (2002) từng đúc kết rằng người Việt Nam đã dùng đến bốn lăng kính tổ quốc luận, thân phận luận, văn hóa làng xã và văn hóa nông nghiệp Đông Nam Á để đón nhận Nho giáo từ Trung Hoa sang, chính vì thế hệ tư tưởng này đã bị “khúc xạ” mạnh mẽ. Tác giả Trần Quốc Vượng (2008: 48) nhận định “sắc thái đặc thù của văn hóa Việt Nam là sự hỗn dung”, nhờ hai quá trình thích ứng và biến đổi tiếp nối nhau đã gieo mầm tâm thức “khoan hòa” cho dân tộc.

Từ giữa thế kỷ XIX về sau, dưới tác động của chính sách thực dân Pháp, nền tảng tư tưởng gia đình và xã hội truyền thống Việt Nam đã biến đổi mạnh mẽ. Nho học bước vào thời kì giải kiến tạo và biến đổi sâu sắc. Nho giáo Đảng Trong được truyền bá vào thời các chúa Nguyễn và được nỗ lực phục hưng vào thời nhà Nguyễn. Cùng với quá trình di dân theo kiểu “cả làng, cả họ cùng vào” từ Bắc Trung Bộ đến vùng Ngũ Quảng (sau là Thuận Quảng), các thiết chế Nho giáo

cùng theo vào gần như nguyên vẹn dù có phải chịu tác động của môi trường sống mới. Tuy nhiên, đến giai đoạn người Việt di cư vào Nam Trung Bộ và Nam Bộ thì yếu tố văn hóa dòng tộc, văn hóa làng xã khép kín hầu như không còn tồn tại chặt chẽ như xưa. Văn hóa theo bước chân di dân vào Nam, mỗi bước chân ra đi là một quá trình rời xa dần chiếc nôi ban đầu, Nho giáo càng phai nhạt dần màu sắc, trở thành thứ “Nho mà không Nho, không Nho mà là Nho” (Cao Tự Thanh 1996). Người Nam Bộ nhìn chung có lối sống cởi mở xuất phát từ nguồn gốc lưu dân xa xứ, muốn phá bỏ mọi lễ thói ràng buộc cũ và tái tạo nên những màu sắc tư tưởng mới.

Suốt chiều dài đất nước, truyền thống chữ hiếu tồn tại và phát triển như một sợi dây gắn kết đạo đức gia đình với tổng thể tư tưởng xã hội. Chữ hiếu xuất hiện vào thưở bình minh của dân tộc, được thẩm thấu qua các truyền thuyết, thần thoại thuần Việt như Bánh chưng - bánh dày (Lang Liêu và các hoàng tử chúc thọ Hùng vương), sự tích Quả dưa hấu (Mai An Tiêm biết mình bị vu oan song vẫn tuân mệnh vua đi đày vì đạo Hiếu), truyền thuyết Sơn Tinh - Thủy Tinh (Mỵ Nương tuân theo sự sắp xếp của vua cha), Mỵ Châu - Trọng Thủy (An Dương Vương giết Mỵ Châu vì bắt hiếu, bắt trung) v.v.. Bước vào giai đoạn xã hội Việt Nam truyền thống, lợi ích gia đình đặt trong lợi ích chung của làng xã, chính vì thế đạo Hiếu chịu sự ràng buộc của nhiều giá trị tư tưởng xã hội khác như trung, nghĩa, lễ, tín v.v..

Ở Việt Nam, chữ Hiếu được dung hòa với chữ Nghĩa qua câu nói là chữ Nhân. Quan hệ gia đình (Hiếu) hòa vào quan hệ xã hội (Nghĩa) do lợi ích kinh tế và điều kiện môi trường sống phụ thuộc vào tổ chức xã hội cấp cơ sở là làng xã. Hương

ước giữ vai trò chủ đạo, nó chi phối cung cách sống của từng thành viên trong xã hội, do vậy tình cảm gia đình bị chia sẻ bởi tình cảm xã hội. Chữ Hiếu được đặt song hành cùng chữ Nghĩa, thậm chí trong Nghĩa có Hiếu. Cả Hiếu và Nghĩa cùng chia sẻ chữ Nhân. Trong tiềm thức dân gian, một đứa con có hiếu là một đứa con có nghĩa, có lòng thương người, khoan hòa cùng xã hội, trong đó có lòng thương yêu, tôn kính bố mẹ. Khi phê phán quan niệm nam tôn, dân có câu: “Gái mà chi, trai mà chi, sinh ra có nghĩa có nghi thì hơn”.

Chữ Hiếu dung hòa cùng chữ Trung. Ở Trung Hoa, Trung và Hiếu tồn tại ở hai cấp độ khác nhau (quốc gia: trung, gia tộc: hiếu) thì ở Việt Nam chúng hợp nhất với nhau. Đầu thời Lê, thân phụ Nguyễn Trãi là Nguyễn Phi Khanh bị bắt lưu đày ở Trung Quốc, Nguyễn Trãi xin theo cùng, bố Nguyễn Phi Khanh đã dạy con rằng hiếu với cha chỉ là Tiểu Hiếu, người có hiếu đạo thật sự phải đặt Đại Hiếu với dân tộc, với non sông, với đất nước lên hàng đầu (xem thêm Phan Ngọc (2001)). Con người Việt Nam là con người tổ quốc, văn hóa Việt Nam trước hết là vì tổ quốc. Chữ Hiếu ở Việt Nam được lồng kính Tổ quốc luận gắn thêm vào tầng nghĩa rộng nhất, vinh quang nhất của nó là Hiếu với tổ quốc.

Kết hợp cả xu hướng ấy, đạo Hiếu ở truyền thống văn hóa Việt Nam hợp nhất với Trung, Nghĩa, Để thành một khối, lấy lợi ích quốc gia, xã hội làm trọng, do vậy lấy chủ nghĩa yêu nước làm nền tảng chính¹. Sự dung hợp đa nguyên này làm cho truyền thống chữ Hiếu ở Việt Nam không nặng nề tính tôn ti, không quá câu

nệ về mặt hình thức và không khắc nghiệt về các tiêu chí.

Đạo Hiếu ở Việt Nam thể hiện sự dung hòa giữa tính dân gian tự phát với chất quan phương chính thống và giữa tính dân chủ làng xã của văn hóa Đông Nam Á với chất tôn ti phương Bắc. Các tác giả Nguyễn Quân - Phan Cẩm Thượng (1991: 35-36) viết: “Đại bộ phận những người tới chùa làng khấn vái Thích Ca, Bồ đề đạt ma hay Quan Thế Âm Bồ Tát rất chăm chỉ đều không biết gì về thân thế sự nghiệp và giáo lý của các vị này. Dân làng được dạy và tuân theo tam cương - ngũ thường, tam tông - tứ đức mà hầu như họ không biết tới Khổng Tử, Mạnh Tử là ai. Các giáo lý đại cương ấy được họ chấp nhận và ứng dụng sao cho “phải đạo” là được”. Khi cấu trúc gia đình thay đổi ắt sẽ kéo theo những biến động đa chiều của các mối quan hệ luân lý. Sự ra đời của hàng loạt phong trào vận động tôn giáo mới dựa trên nền tảng chữ hiếu ở Nam Bộ cuối thế kỷ XIX là một kết quả của nhiều quá trình, trong đó phải kể đến giải kiến tạo (deconstruction), tức “trút bỏ”, “gột bỏ” các ý niệm chính thống, ý nghĩa biểu trưng quan phương của Nho giáo. Sau quá trình giải kiến tạo này, Nho giáo Nam Bộ có xu hướng hoàn nguyên giá trị của một đạo lý dân gian (mô thức Khổng-Mạnh và tiền Khổng-Mạnh). Một câu đối đặt ở mặt tiền Đình Thới Sơn huyện Tịnh Biên tỉnh An Giang viết: “Quân phi quân thần phi thần quân thần giai cộng lạc; Phụ phi phụ tử phi tử phụ tử thị đồng hoan

君非君臣非臣君臣諧共樂；父非父子非父子示同歡” (Đại ý: Quân thần, phụ tử hòa hợp bất phân tôn ti trật tự ắt cùng vui vậy, hoan lạc)². Người Việt Nam Bộ ra đi (đến Hàn Quốc, Đài Loan..) mang theo tâm thức

¹ Chữ Trung ở Việt Nam chịu sự chi phối của tư tưởng trung quân - ái quốc.

² PGS.TS. Huỳnh Quốc Thắng, Trường ĐHKHXH&NV, Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh cung cấp.

chữ Hiếu thuần phát này cơ hồ sẽ gặp phải những trở ngại sâu sắc khi sống trong một xã hội có quan niệm chữ hiếu quy củ, tôn ti.

3. Chữ hiếu trong văn hóa Hàn Quốc - sự cộng gộp và vượt gộp giữa hai thành tố nội - ngoại sinh

3.1. Hàn Quốc được cho là “quốc gia Nho giáo mẫu mực”, là “quốc gia hóa thạch Nho giáo” của thế giới. Cuốn Lễ Ký ghi chép Khổng Tử từng khen người dân bán đảo này khi người thân qua đời “khóc ba ngày chưa hết, đau thương ba tháng chưa nguôi, buồn ba năm chưa dứt”. Đến thời Tam quốc, đạo Hiếu được khoát lên sắc màu lý luận Nho giáo, trở thành đạo lý xã hội phổ biến. Thời Silla (668-935), triều đình sai sứ giả về các địa phương dò tìm hiếu tử để xem xét sắc phong cao hơn một cấp. Đến thời Koryo (918-1392), nhà Lý tôn xưng Nho giáo làm quốc giáo, lập Thành Quân Quán ở kinh đô và các thư viện (sowon) ở địa phương, coi bộ Hiếu Kinh làm kinh điển quan trọng, cho dịch thuật, san định và in ấn thành sách giáo khoa: Tam Cương Ngũ Luân Hành Thực Đồ, Hiếu Hành Lục, Ngũ Lễ Nghĩa v.v.. Do trước triều đình bảo trợ, đạo Hiếu trở thành giá trị cốt lõi của tầng lớp Yangban. Tác giả Hàn Chấn Càn (2010)³ cho rằng trước hai chữ trung và hiếu của Nho giáo thì người Hàn chủ yếu thấm nạp chữ Hiếu. Ở Việt Nam, tác giả Trần Thị Thu Lương (2011) nhận định “văn hóa Hàn Quốc thấm đậm chất nhân văn với các đặc trưng khá nổi bật: trọng tình, hòa hợp với thiên nhiên, mẫn cảm và tinh tế”. “Trọng tình trước hết là trọng gia đình”, “có gia đình là hạnh phúc; còn độc thân là bất hạnh”. Tác giả Trần Ngọc Thêm (vanhoahoc.edu.vn) nhấn

manh thêm: “trong nền văn hoá Hàn Quốc, gia đình không chỉ đơn giản là một tế bào xã hội, mà hơn thế nữa, nó trở thành một nhân tố chi phối tổ chức xã hội, một thứ “chủ nghĩa” - chủ nghĩa gia đình (familism)” (xem thêm Lee Kwang-kyu, 2003: 133-141). Tác giả Kim Jae Un (1991: 134) từng nhận xét “nếu người Nhật có thể chết vì đất nước thì người Hàn có thể chết cho gia đình. Người Hàn có xu hướng hy sinh cả bản thân vì cuộc sống hạnh phúc của gia đình”. Con cái dù ở tuổi đời nào đi nữa cũng chỉ là “tiểu tử” (小子), cha mẹ luôn đứng trong tất cả các trường hợp. Người Hàn Quốc có thói quen xem xét đánh giá cá nhân một cách gián tiếp thông qua gia đình của họ. Trong xưng hô, họ có xu hướng gọi theo họ tộc, chẳng hạn “con trai nhà họ Li”, “con gái nhà họ Kim” v.v. như là một thể hiện của sự ràng buộc luân lý đạo đức gia đình (Trần Ngọc Thêm: vanhoahoc.edu.vn). Rõ ràng xã hội Hàn Quốc là môi trường lý tưởng để đạo Hiếu hình thành và phát triển do cùng tính chất tôn ti rạch ròi, đạo Hiếu tương tác làm cho nghĩa gia đình và tính tôn ti gia đình và xã hội càng thêm được củng cố.

Tính tôn ti trong gia đình Hàn Quốc được duy trì nhờ vào việc phục tùng các thể hệ tiền bối một cách tuyệt đối, con cái vâng lời cha mẹ, vợ phục tùng chồng, em phục tùng anh. Dân gian có câu: “Ngay cả khi uống nước lạnh cũng phải có trên có dưới”. So với Việt Nam nơi tính tôn ti của đạo Hiếu hòa vào tính dân chủ tập thể thì ở xã hội Hàn Quốc, tính tôn ti gia đình không những được gìn giữ, phát huy mà còn được tăng cường mạnh mẽ dưới chế độ tông pháp nghiêm túc. Sau gia tộc (dòng tộc) là quốc gia, chữ Trung được người Hàn Quốc xây dựng trên nền tảng của chữ Hiếu. Người Hàn Quốc dùng

³ GS, Trung tâm nghiên cứu Hàn Quốc Đại học Bắc Kinh (xem Vương Viết Mỹ 2015: 481)

Hiếu để giáo dục Trung. Cốt lõi của tư tưởng Nho giáo Hàn Quốc là giáo dục chữ Hiếu trong gia đình qua thờ cúng tổ tiên, do vậy, tín ngưỡng thờ tổ tiên được xem như “bề mặt” trung tâm của đạo Hiếu. “Di Hiếu thành Trung”, chữ Hiếu còn được hiểu là Kính, Thuận. Như vậy, đạo Hiếu và tính tôn ti gia đình ở Hàn Quốc được tăng quyền trong khi ở Việt Nam là xu hướng giải kiến tạo.

3.2. Trong phục tục vòng đời, có lẽ phong tục hôn nhân, phong tục chúc thọ và phong tục tang ma thể hiện nhiều ý nghĩa đạo Hiếu nhất. Đối với người Hàn Quốc, độc thân là “bất hạnh” và “bất hiếu”, do vậy việc dựng vợ gả chồng cho con cái là một trong các mối quan tâm hàng đầu của các bậc cha mẹ. Trong lịch sử, phong tục hôn nhân Hàn Quốc vô cùng phức tạp, “có thể mất hàng năm trời mới xong” (Lee Kwang-kyu 2003: 188). Người Hàn Quốc rất coi trọng lễ nghi, coi đó là biểu hiện của chuẩn mực đạo đức gia đình và xã hội, do vậy sẽ hiếm có các trường hợp giản lược hóa (trừ phong tục thời hiện đại). Họ tin rằng một sự dễ dãi nhỏ sẽ cho phép nhiều sự dễ dãi khác và như thế cả hệ thống tôn ti trật tự gia đình sẽ đảo lộn. Trong nghi thức hôn nhân, tế bái tổ tiên và tỏ lòng hiếu kính, biết ơn cha mẹ vẫn là các hoạt động quan trọng, người Hàn Quốc muốn con cái họ hiểu rằng hạnh phúc hôn nhân không phải chỉ của riêng họ mà là của cả gia đình, dòng tộc. Sau hôn nhân, “vô hậu” là tội bất hiếu lớn nhất, mà dù có sinh con gái đi nữa, vẫn là tội bất hiếu do ý niệm của chế độ tông pháp ăn sâu vào cội rễ tinh thần dân tộc.

Lễ mừng thọ là một nghi thức quan trọng mà con cháu phải thực hiện. Lee Kwang-kyu (2003: 194) nhận định thọ lễ 60 tuổi là một trong những nghi lễ quan trọng nhất một đời người. Con cháu, họ

hàng, thân tộc đều đến chúc thọ người thụ hưởng nghi lễ. Dù không ai bảo ai, phong tục này được người Hàn Quốc coi trọng vì nó góp phần giáo dục truyền thống đạo Hiếu một cách sinh động và hữu hiệu.

Trong phong tục tang ma, đạo Hiếu được đánh giá qua cách thức tổ chức nghi lễ cho người quá cố. Các nghi thức tế lễ, tẩm liệm, chôn cất đều rất tỉ mỉ, có quy tắc nhằm đảm bảo hai chức năng cơ bản, một là hướng tới sự siêu thoát của linh hồn, và hai là ý nghĩa giáo dục đạo Hiếu. Khi chôn cất, họ phải lựa chọn thế đất đúng yếu tố “myeongdang” (mộng đường) (Lee Kwang-kyu 2003: 197-198), nhiều gia đình kể cận nhau trở nên mâu thuẫn vì giành cùng một chỗ myeongdang để chôn cất tổ tiên. Trong vòng 2 năm và 100 ngày sau khi người chết qua đời, con cháu luôn thể hiện sự dằn vặt, đau khổ, tự cho mình là “tội đồ” vì đã bất hiếu, không cứu sống được bố mẹ (Lee Kwang-kyu 2003: 199). Trong khi đó, người Việt Nam vẫn giữ tục để tang 1-3 năm (tùy vùng), song không phải tự dằn vặt rằng mình đã “bất hiếu” mà trái lại quan niệm “tre già măng mọc” hoặc “sinh ký tử vi” phần nào làm người còn sống nguôi ngoai về nỗi mất mát lớn lao đó.

Trong phong tục lễ tết, có lẽ tết Xuân và tết Trung thu là những phong tục gắn liền nhiều nhất với Hiếu đạo. Trong tết Xuân, sau nghi thức tế bái tổ tiên là nghi thức chúc thọ ông bà, cha mẹ cao tuổi. Con cái, cháu chắt lần lượt quỳ lạy và chúc thọ ông bà, hình ảnh ấy dần dà trở thành một biểu tượng của đạo Hiếu chuẩn mực, được thế giới đánh giá cao. Tết Trung thu (chuseok) được coi là lễ tết lớn thứ hai trong năm, gia đình đoàn tụ, con cháu làm lễ tạ ơn ông bà, cha mẹ (Lee Kwang-kyu 2003: 206).

3.3. Thập niên 1960, 1970, cùng với sự bùng nổ của kinh tế xã hội, trong đó có sự du nhập và phát triển mạnh mẽ của chủ nghĩa cá nhân phương Tây, đồng thời số người cao tuổi gia tăng đã kéo theo hệ quả là xã hội phải đối mặt với nhiều thách thức mới, trong đó sự rạn nứt của nền tảng gia đình, tỷ lệ tội phạm trẻ gia tăng v.v.. Lúc bấy giờ một bộ phận trí thức Hàn Quốc đã phát động Phong trào lan tỏa văn hóa đạo Hiếu, trong đó đã chủ động gia tăng nội hàm và phương pháp thực hiện cho phù hợp với thời đại, biến quan niệm chữ hiếu truyền thống “dưỡng lão, kính lão, ái thân, tế tổ” trở thành ngọn cờ bảy nguyên tắc đạo hiếu mới bao gồm thực hành tư tưởng kính trời (chúa) yêu người; hiếu kính phụ mẫu và thầy cô, yêu quý trẻ em, thanh niên học sinh; yêu quý gia đình; yêu tổ quốc; yêu quý tự nhiên, bảo vệ môi trường; yêu thương hàng xóm và hết lòng phục vụ nhân loại. Các giá trị này thể hiện ba đặc trưng lớn là “thông giáo, thông niệm và thông thời”, là một giá trị siêu việt do các tôn giáo, tín ngưỡng hợp thành nhất thể, là tinh thần phổ quát của các dòng tư tưởng, quan niệm xã hội khác nhau, và là một giá trị vĩnh hằng vượt không gian và thời gian⁴. Vào năm 2005, tờ Trung ương nhật báo thông qua khảo sát với chủ đề “nhận thức về chữ hiếu” đã kết luận Hàn Quốc là quốc gia có tư tưởng hiếu đạo bản địa hóa tốt nhất trong các quốc gia Nho giáo, ý thức kết nối các thành viên gia đình mạnh mẽ nhất, là đất nước áp dụng giá trị chữ hiếu để giải quyết các vấn nạn xã hội hiệu quả nhất (Thôi Anh Chấn 2008). Chữ Hiếu gần như là sợi dây gắn kết xã hội Hàn Quốc hữu

hiệu nhất. Người Hàn Quốc mượn Nho giáo để gắn kết các cá thể với nhau, chủ trương “di hiếu vi ái” (chuyển hiếu thành yêu thương), trong đó bao hàm cả những giá trị mang tính thời đại như ứng xử với môi trường, yêu quý hàng xóm, phục vụ nhân loại chẳng hạn.

Năm 2007, Chính phủ Hàn Quốc đã thể chế hóa đạo hiếu thành luật pháp - bộ Hiếu Hành Thường Lệ Tư Trợ Pháp (孝行奖励资助法, gọi tắt là Hiếu Hành Thường Lệ). Đây là cột mốc quan trọng trong lịch sử phát triển của truyền thống chữ hiếu. Phần dẫn nhập của bộ luật này ghi rõ “Chữ hiếu là nguồn cội sức mạnh của dân tộc trong suốt năm ngàn năm qua, cũng là nguyên động lực của gia đình, xã hội và quốc gia. Hiếu là một giá trị văn hóa mang đặc trưng Hàn Quốc song cũng là đặc điểm phổ quát toàn nhân loại. Không ai có thể phản đối chữ hiếu, song điều đáng tiếc là hết thảy chúng ta đều nhận thức được tính tất yếu của chữ hiếu song trên thực tế xã hội không như chúng ta mong muốn. Số người cao tuổi đang gia tăng, nhưng lòng hiếu kính của chúng ta đối với họ đang ngày càng giảm”. Điều 4 chương 2 bộ luật này có quy định “Bộ trưởng Bộ Phúc lợi y tế và các thủ trưởng các cơ quan hành chính cấp trung ương có trách nhiệm 5 năm hiệp thương một lần để xác định, chỉnh lý các quy tắc cơ bản của luật Hiếu Hành Thường Lệ”. Có bốn quy tắc cơ bản nhất gồm (1) Khuyến khích tiến hành giáo dục đạo hiếu, chú trọng xây dựng chương trình, hoạt động tăng cường giáo dục ở các trường học, củng cố phúc lợi xã hội đối với người cao tuổi và xây dựng đầy đủ hệ thống trường mẫu giáo; (2) Tuyên dương và thưởng lệ những tấm gương hiếu đạo; (3) có trách nhiệm trang bị nhà ở và cơ sở vật chất cho cha mẹ

⁴ Nhận định của ông Thôi Thánh Khuê 崔圣奎- Hội trưởng Hội liên hiệp các phong trào đạo hiếu Hàn Quốc.

những tấm gương hiếu thảo được bình xét, và (4) Ủng hộ, cấp kinh phí cho các tổ chức (nhà nước, nhân dân) để quảng bá đạo hiếu. Bộ luật này cũng quy định chọn tháng 10 hàng năm làm “tháng hiếu kính” với nhiều hoạt động thiết thực có giá trị hiện thực hóa đạo luật này trong cuộc sống (xem thêm Vương Viêt Mỹ 2015).

Trên tinh thần nhà nước và nhân dân đồng lòng củng cố đạo hiếu, các hoạt động xã hội cũng rất chú trọng tính hiệu quả của nó thông qua sự cách tân trong phương pháp thực hiện. Vào những dịp tết Xuân, tết Trung thu, các doanh nghiệp Hàn Quốc tung ra thị trường các sản phẩm hướng về các bậc trưởng lão và lòng hiếu kính của con cháu. Chẳng hạn trên hộp cơm phần in chữ “hiếu” đầy tính mỹ thuật, trên quả dưa hấu cho xử lý kỹ thuật để khắc chữ hiếu, chữ kính hay chữ thuận để nhắc nhở mọi người. Giới nghệ thuật Hàn Quốc mang tinh thần chữ hiếu thấm thấu vào phong trào Hàn lưu, coi đó là một nét đẹp Hàn Quốc để giới thiệu với bạn bè thế giới. Tae Chang Gum, Tiểu thư nhân ngư, Vì sao đưa anh tới v.v. là các tác phẩm nghệ thuật đề cao giá trị nhân văn cao cả này rất được công chúng khắp nơi mến mộ. Từ năm 2001 trở đi Chính phủ Hàn Quốc quyết tâm xây dựng hình ảnh đất nước với triết lý đề cao “hiếu tử sản nghiệp”, cho lập Viện Chấn hưng sản nghiệp văn hóa Hàn Quốc để quảng bá hiếu đạo ra xã hội và ra thế giới. Các tổng thống Hàn Quốc mỗi dịp xuân về đều lựa chọn mời hơn 400 gương hiếu đạo tiêu biểu khắp cả nước đến thăm và đàm đạo tại Cheongwadae (青瓦台 Phủ Tổng thống), bình xét tặng thưởng từ 30 đến 50 danh hiệu hiếu tử, hiếu phụ. Luật Hàn Quốc quy định nếu con cái phụng dưỡng cha mẹ từ 5 năm trở lên được cha mẹ cho thừa hưởng tài sản nhà cửa sẽ được

miễn thuế đến 90% (xem Vương Viêt Mỹ 2015: 483).

Người Hàn Quốc có quan niệm một người vong ân bội nghĩa đối với bố mẹ đẻ của mình thì khó bề mong mọi họ đóng góp cho xã hội. Họ kết nối chữ hiếu với tinh thần phụng sự xã hội với nhau, coi đó là hai mặt của cùng một vấn đề. Do vậy, một người Hàn Quốc dù thành đạt đến mấy mà hiếu để không trọn vẹn thì không xứng đáng để người khác coi trọng, kể cả nhân viên của mình.

Tóm lại, với kiểu xã hội mang tính chất tôn ti cao độ xây dựng trên nền tảng chủ nghĩa gia đình quy chuẩn, đạo Hiếu ở Hàn Quốc thể hiện tính quy củ, chuẩn mực, được củng cố, tăng quyền tính thể chế của nó trong không gian văn hóa gia đình. Trong thế giới đương đại, người Hàn Quốc biết mở rộng và dung hợp chữ hiếu với nhiều giá trị phổ quát khác, thể chế hóa chúng thành luật pháp để góp phần tạo nên tính bền vững của xã hội trọng tôn ti - trật tự ở Hàn Quốc từ quá khứ đến vị lai.

4. So sánh truyền thống chữ hiếu Việt Nam và Hàn Quốc qua các hiện tượng biến đổi và tăng quyền văn hóa

4.1. Có thể thấy, biến đổi và tăng quyền văn hóa là hiện tượng phổ biến của truyền thống lễ tục gia đình Việt Nam và Hàn Quốc. Bản chất của quá trình ấy chính là giải kiến tạo⁵. Đề chữ Hiếu và

⁵ Khái niệm *giải kiến tạo* (deconstruction) được Jacques Lacan sử dụng vào năm 1964 và sau đó được Jacques Derrida hoàn thiện thêm về lý thuyết. Quan điểm giải kiến tạo thường song hành của quan niệm hậu cấu trúc của Jacques Lacan và Jacques Derrida có mối quan hệ mật thiết với quan niệm diễn ngôn và mối quan hệ với trí thức và quyền lực của Micheal Foucault. Hậu cấu trúc và giải kiến tạo chủ trương vượt qua các cấu trúc ý nghĩa cố định của các thực hành văn hóa, cho đó là những dạng thức diễn ngôn được tạo dựng bởi các mục đích khác nhau.

truyền thống lễ tục gia đình duy trì chức năng quan trọng của chúng, cả hai dân tộc đều điều chỉnh quan niệm giá trị và phương thức thực hành cho phù hợp với

tính chất xã hội mình. Kết quả của các quá trình ấy là tăng quyền văn hóa, song phương pháp luận, phương pháp và ý nghĩa giữa chúng là khác nhau:

Văn hóa Trung Hoa	Văn hóa Việt Nam	Văn hóa Hàn Quốc
Đề cao Trung - Hiếu; trong đó cốt lõi là chữ Trung	Chữ Hiếu và chủ nghĩa yêu nước	Từ Hiếu đến Kính, Thuận và Trung
Thiết chế đa tầng: quốc gia - gia đình dòng tộc	Từ gia đình mở rộng ra làng xã để cấu thành quốc gia	Từ thiết chế gia đình đến quốc gia
“Tính tôn ti theo tiếp cận thượng nhi hạ” (Tôn thiên lý diệt nhân dục)	Sự thỏa hiệp và song hành giữa tính tôn ti và tính dân chủ làng xã theo tiếp cận “thượng hạ hòa đồng”	Tính tôn ti tuyệt đối theo tiếp cận “hạ nhi thượng”
Kính	Hòa	Thuận

Ở trường hợp Việt Nam, truyền thống chữ hiếu trong lễ tục gia đình biến đổi theo hướng giải kiến tạo để tăng quyền theo con đường cộng sinh và thỏa hiệp giữa tri thức nội sinh và tinh hoa ngoại sinh, giữa dân gian và quan phương, giữa gia đình và xã hội. Nếu phải dùng một chữ để gói gọn tinh thần ấy ắt phải là chữ Hòa. Do vậy, nếu xem truyền thống chữ hiếu và lễ tục gia đình Việt Nam là một loại diễn ngôn thì nội hàm của nó khá thuần túy là tri thức ứng xử của dân gian trước các biến động của môi trường lịch sử xã hội. Trong trường hợp văn hóa Hàn Quốc, truyền thống chữ hiếu trong lễ tục gia đình biến đổi theo hướng cộng gộp giữa truyền thống chữ hiếu nội sinh và lý luận chữ hiếu theo Nho giáo, hiện tượng tăng quyền được thực hiện theo con đường “vượt gộp” các giá trị cơ bản nhất nhằm kiến tạo giá trị mục tiêu cao hơn (hạ nhi thượng). Khi quan niệm chữ hiếu trở thành giá trị cao nhất là lúc chính quyền quan phương vận dụng nó, coi nó là một nguồn lực cần thiết để giúp tổ chức và quản lý xã hội. Đến lúc này, quan niệm chữ hiếu và lễ tục

gia đình được thể chế hóa ở mức cao hơn thành luật pháp. Chính vì thế, diễn ngôn đạo hiếu Hàn Quốc hàm chứa cả tri thức lẫn quyền lực quản lý.

4.2. Cả trong văn hóa Việt Nam và Hàn Quốc, quan niệm chữ hiếu và lễ tục gia đình đã được tăng quyền văn hóa thông qua quá trình chuẩn hóa giá trị⁶. Trong văn hóa Việt Nam thước đo chuẩn hóa nằm ở lòng yêu nước, ở tinh thần đại nghĩa, tức nằm ở trong dân, hễ phù hợp và tôn tạo các giá trị yêu nước, thương dân, có lòng đại nghĩa vì xã hội thì

⁶ Khái niệm chuẩn hóa (standardization) là do nhà nghiên cứu nhân học văn hóa người Mỹ James L. Watson (Đại học Harvard) đề xuất khi tiến hành phân tích hiện tượng hàng loạt các tục thờ, các miếu tự dân gian mang tính tự phát đã chuyển đổi thành “chính thống hóa” thông qua việc lai ghép một phần hay hòa nhập hoàn toàn vào một dạng tín ngưỡng chính thống nhất định. Tác giả thậm chí đã sử dụng thuật ngữ “nuốt chửng” để ám chỉ hiện tượng tín ngưỡng lớn, được nhà nước công nhận đã thôn hóa các tín ngưỡng tự phát, cho rằng đó là kết quả của quá trình vận động “chuẩn hóa” phong tục địa phương dưới tác động của quan lại và tầng lớp tinh anh ở địa phương. Dĩ nhiên, một tục thờ nào đó chỉ kết thúc quá trình “chuẩn hóa” khi cả ba yếu tố nhà nước, tầng lớp tinh anh và quần chúng dân gian cùng nhất trí về kết quả mới của nó theo những nguyên tắc chính thống.

ất sẽ được nhân dân thừa nhận là “giá trị chuẩn”, trong khi quá trình ấy ở Hàn Quốc phải trải qua quá trình cộng gộp và vượt gộp của ý nội sinh và ngoại sinh cho phù hợp với tinh thần chủ nghĩa gia đình mới gọi là “chuẩn”.

Tuy nhiên, văn hóa các dân tộc mang các thuộc tính cơ bản là năng động, linh hoạt và đa nguyên, do đó những biểu hiện của các quá trình “chuẩn hóa” là không giống nhau ở cả quy mô và nội dung. Donald S. Sutton (2007), Kenneth Pomeranz (2007) và Michael Szonyi (2007) cho rằng quá trình “chuẩn hóa” đôi khi thực chất chỉ là “ngụy chuẩn hóa” (pseudo-orthoprax) bởi nhiều nguyên do khác nhau. Chuẩn hóa theo hệ giá trị Nho giáo tập quyền chưa chắc đã hay, mà trong nhiều trường hợp “ngụy chuẩn hóa” mới là cứu cánh cuối cùng. Xét ở góc độ này, cách thức tăng quyền giá trị của quan niệm chữ hiếu và lễ tục gia đình ở Việt Nam là một trường hợp “ngụy chuẩn hóa” trong khi ở Hàn Quốc thì ngược lại. Trong xã hội đương đại, tiêu chí đánh giá đã thay đổi, thực hành văn hóa miễn sao vừa thuận lòng dân, phù hợp với tôn chỉ, mục đích quản lý xã hội, vừa thể hiện yếu tố truyền thống và tiệm cận tinh thần nhân loại thì ấy là chuẩn hóa. Xét ở cả góc độ này, mức độ “chuẩn hóa” ở Hàn Quốc vẫn rõ nét hơn ở Việt Nam.

Phản bác lập trường trên, hai tác giả David Faure và Lưu Chí Vỹ⁷. (2008) cho rằng khó có thể nói thế nào mới là “chuẩn” và tính chính xác trong quá trình chuẩn hóa giá trị bởi chính người dân các thời kì mới là chủ thể đánh giá, phán đoán

thiệt hơn. Họ có quyền cho rằng chuyển hóa theo lẽ lối quan phương không phải là đích đến cuối cùng, mà ngược lại cứ để tầng lớp tinh anh trong dân gian tự thân giọt giữa, đong đếm giá trị để cuối cùng định dạng cái chuẩn nhất cho cộng đồng của họ. Chữ hiếu và lễ tục xã hội ở Việt Nam diễn hóa theo con đường này, và do vậy nó cũng là “chuẩn hóa”. “Chuẩn hóa” vốn dĩ là một phạm trù mang nội hàm rộng, ngoài giai cấp quan phương thì tầng lớp tinh anh (trí thức) ở địa phương cũng có thể định nghĩa nó theo cách của mình, do vậy bất kỳ xã hội nào cũng không được bỏ qua vai trò của họ.

4.3. Theo thống kê, 85% các cô gái Việt Nam lấy chồng Hàn Quốc là người miền Tây Nam Bộ (Phan Thị Thu Hiền 2012: 124), họ mang theo tâm thức chữ hiếu thuần phác là sản phẩm của sự dung hòa giữa tính quy củ chuẩn mực và tính dân gian tự phát, đi kèm với nó là cung cách ứng xử gia đình và xã hội có phần xuê xòa, đại khái, nhấn mạnh nội hàm hơn là hình thức diễn ngôn. Trong xã hội Hàn Quốc nơi đạo Hiếu được tăng quyền và tôn vinh qua chủ nghĩa gia đình và tính quy củ có chiều sâu lý luận (thiêng liêng hóa), họ sẽ gặp phải nhiều bất trắc. Đơn giản thì đó là sốc văn hóa, nếu đủ khả năng để điều chỉnh, họ sẽ tìm thấy vị trí đáng có của mình trong guồng máy gia đình và xã hội nơi này, còn bằng không họ sẽ bị đẩy ra ngoài luồng, sẽ bị xã hội gán cho một cái nhìn thiếu thiện cảm. Dù muốn dù không, Hàn Quốc dần dà trở thành một quốc gia đa nguyên văn hóa, tư duy khai phóng và tinh thần dung hòa văn hóa tha nhân là hết sức cần thiết và có ý nghĩa, nhất là phong trào chung tay góp sức xây dựng văn hóa gia đình và xã hội đa

⁷ Giáo sư Đại học Trung văn Hồng Kông và Đại học Trung Sơn.

văn hóa hiện nay. Trong trào lưu Hallyu, người Hàn Quốc đã rất tinh tế vượt qua những ranh giới chủ nghĩa dân tộc, sự khác biệt tín ngưỡng, tôn giáo và ý thức hệ khác nhau giữa các nền văn hóa để giới thiệu hình ảnh một đất nước Hàn Quốc năng động và nhân văn, vậy nên họ cũng sẽ chủ động để tìm hiểu tính cách văn hóa người Việt Nam và các dân tộc khác để thúc đẩy các quá trình giao lưu kinh tế - văn hóa; đồng thời đó cũng là cách thức xây dựng và truyền bá tinh thần nhân văn tốt đẹp của dân tộc Hàn ra thế giới.

Việt Nam đang tích cực thúc đẩy quá trình giao lưu kinh tế - văn hóa - xã hội với Hàn Quốc, một mặt việc tìm hiểu tính cách văn hóa và lễ tục gia đình - xã hội đất nước này là hết sức cần thiết, mặt khác sự chủ động tăng cường tính quy củ, tính tôn ti chuẩn tắc, tinh thần tôn trọng pháp luật và nếp sống văn minh đô thị v.v. không chỉ có vai trò quan trọng trong giao lưu văn hóa quốc tế mà còn quyết định tính hiệu quả của phát triển xã hội.

Thay lời kết luận

Cùng với các quá trình lịch sử xã hội đặc thù ở Đông Á, lý luận chữ Hiếu đi cùng Nho giáo - hệ thống tư tưởng xã hội chính thống Trung Hoa được truyền bá đến Việt Nam và Hàn Quốc, đã lần lượt trải qua các quá trình biến đổi giải kiến tạo và tăng quyền theo hướng tích hợp đa văn hóa và kết nối tính xã hội và tính lịch sử trong cấu trúc nội dung, nhận thức và nội hàm triết lý để trở thành truyền thống riêng của từng dân tộc. Ở Việt Nam, con đường ấy chịu tác động của môi trường xã hội đặc thù (nhiều cuộc chiến tranh vệ quốc) và tích cách văn hóa dân tộc (tinh thần dung hợp đa văn hóa), do vậy khi đi vào lễ tục gia đình Việt Nam nó thẩm thấu

chủ nghĩa yêu nước, tinh thần khoan hòa và chất dân chủ làng xã nông thôn để trở thành một nguồn di sản văn hóa chứa đựng chủ yếu là hệ thống tri thức ứng xử xã hội được nhân dân mà đại diện là tầng lớp tinh anh chủ động sắp xếp, điều chỉnh và phát huy nó dưới cả hai hình thức thiêng liêng và linh thiêng. Trong khi đó, trong văn hóa Hàn Quốc truyền thống chữ hiếu khi đi vào lễ tục gia đình đã được sắc hóa bằng lý luận Nho giáo, thể chế hóa bằng luật pháp vào được bảo hộ bởi tầng lớp quan phương và chủ nghĩa gia đình, nó được chuẩn hóa và tăng quyền dưới nhãn quan chính thống phù hợp với chủ trương quản lý nhà nước, vì thế nó trở thành một “thành trì” mang tính thiêng liêng, tính xã hội của xã hội Hàn Quốc giúp đất nước này chủ động hòa nhập với thế giới. Việc tìm hiểu và chỉ ra sự khác biệt cùng nguồn gốc, tính chất của chúng có thể giúp hai dân tộc Việt, Hàn chủ động tìm hiểu nhau tốt hơn vì mục đích tăng cường hiệu quả giao lưu hai quốc gia, bắt đầu từ lễ tục gia đình, phong tục - tập quán, nếp ăn - nếp nghĩ cho đến hệ tư tưởng và tích cách văn hóa dân tộc. Thêm vào đó, nghiên cứu này còn thể hiện một nguyên lý hết sức cơ bản, rằng trong mọi hoàn cảnh tầng lớp trí thức luôn có vai trò to lớn của mình trong sự nghiệp phát triển văn hóa dân tộc và ổn định xã hội, song sự nghiệp ấy sẽ nhất quán hơn và hiệu quả hơn nếu có sự phối hợp nhịp nhàng giữa tầng lớp trí thức và nhà quản lý. Nói cách khác, để một dân tộc phát triển bền vững, dân tộc ấy phải biết học cách dung hòa hai cách tiếp cận hạ nhi thượng và thượng nhi hạ trong việc kiến tạo cấu hình xã hội nội tại cũng như trong việc ứng xử với các tác nhân văn hóa ngoại sinh./.

Tài liệu tham khảo

Thôi Thanh Chấn 2008: Nghiên cứu tư tưởng Nho học Hàn Quốc, NXB Đông phương Bắc Kinh (崔英辰 2008:

《韩国儒学思想研究》, 北京东方出版社).

David Faure, Lưu Chí Vỹ 2008: “Chuẩn hóa hay chính thống hóa? Thảo luận tính nhất thống của văn hóa Trung Quốc từ tín ngưỡng và lễ nghi dân gian”, Học san Nhân loại học lịch sử, quyển 6.1: 75-88 (科大為、劉志偉 2008: 「標準化還是正統化? 從民間信仰與禮儀看中國文化的大一統」, 《歷史人類學學刊》6卷1: 頁1-21).

Tran Van Doan 2002: “The ideological essence of Vietnamese Confucianism”, Confucianism in Vietnam, VNU-HCMC Publishing House.

Donald S. Sutton 2007: “Introduction: ritual, cultural standardization and orthopraxy in China: reconsidering James L. Watson’s ideas”, Modern China 33:1:3-21

Đại học KHXH & NV 2008: Nhân học đại cương, Nxb. Đại học Quốc gia Tp.HCM.

Frederick T. L. Leong (2008), Encyclopedia Counseling: Empowerment, Michigan State University.

Phan Thị Thu Hiền 2012: “Sự tiếp nhận và ảnh hưởng của làn sóng văn hóa Hàn Quốc trong giới trẻ Việt Nam hiện nay qua khảo sát ý kiến học sinh, sinh viên”, Tìm hiểu làn sóng văn hóa Hàn Quốc ở châu Á, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQG-HCM.

Nguyễn Thu Hương 2016: “Tính cách khoan dung nhìn từ các nghi lễ gia đình Nhật Bản”, Nhật Bản - giao thoa văn hóa, NXB ĐHQG-HCM.

James Watson L. 1985: “Standardizing the gods: the promotion of Tainhou (“Empress of Heaven”) along the South China Coast, 960-1960”, Popular Culture in Late Imperial China, David Johnson, Andrew J. Nathan and Evelyn S. Rawski, Berkeley: University of California Press: 292-324.

Kenneth Pomeranz 2007: “Orthopraxy, orthodoxy and the goddess(es) of Taishan, Modern China 33:1: 22-46.

Kim Jae-un 1992: The Koreans: Their Mind and Behavior (translated by Kim Kyong-dong). - Seoul, Kyobo Book Centre.

Le Kwang-kyu 2003: Korean traditional Culture, Jimoondang.

Hồ Liên 2014: “Về hình mẫu con người làng xã...”,

<http://www.vusta.vn/vi/news/Thong-tin-Su-kien-Thanh-tuu-KH-CN/Ve-hinh-mau-con-nguoi-lang-xa-18901.html> (24/1/2017).

Trần Thị Thu Lương 2011: Đặc trưng văn hóa Hàn Quốc từ truyền thống đến hiện đại, NXB Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh.

Michel Foucault 1983: “Afterword: the subject and power” in: Michel Foucault, Beyond structuralism and hermeneutics, University of Chicago Press, Chicago, pp. 208-226.

Michel Szonyi 2007: “Making claims about standardization and orthopraxy in late imperial China: ritual and cults in the Fuzhou region in light of Watson’s theories”, Modern China 33:1: 47-71.

Vương Viết Mỹ 2015: “Tư tưởng trọng chữ Hiếu và những khởi thị đương đại ở Hàn Quốc”, Tuyển tập luận văn Đại học Nho giáo thế giới lần 7 - 2015, Hiệp hội Nho giáo thế giới (王曰美 2015 :

「韩国重孝思想及其当代启示」, 《第七届世界儒学大会论文集》, 中国曲阜: 世界儒学联络会.

Phan Ngọc 2001: Bản sắc văn hóa Việt Nam, NXB Văn học.

Nguyễn Quân - Phan Cẩm Thượng (1991), Mỹ thuật ở làng, NXB Mỹ Thuật Hà Nội.

Richard A. Couto (2010), Political and Civic Leadership: A Reference Handbook, Cop.©2012 SAGE Publications, Inc

Shirley Brinkerhoff và Ellyn Sanna 2003: Family Folklore, Broomall, Pa., Mason Crest Publishers.

Cao Tự Thanh (1996), Nho giáo ở Gia Định, Nhà xuất bản Thành Phố Hồ Chí Minh.

Trần Ngọc Thêm 2001: Tìm về bản sắc văn hóa Việt Nam, NXB Tp. Hồ Chí Minh.

Trần Ngọc Thêm: “Vai trò chủ nghĩa gia đình ở Korea: từ truyền thống đến hội nhập”, www.vanhoahoc.edu.vn

Nguyễn Ngọc Thơ (2014): “Nho giáo và tính cách văn hóa Việt Nam”, Tạp chí China and the World, Bắc Kinh: NXB. Khoa học Xã hội Trung Quốc.

Nguyễn Ngọc Thơ (2016), “Sự biến thiên trong giá trị luân thường ở Nam Bộ”, International Confucian Studies, Vol. 23, Bắc Kinh: Sino-Culture Press: 85-92.

Nguyễn Thành Trung (2015), Hồ sơ Lục châu học - tìm hiểu con người ở vùng đất mới, Nhà xuất bản Trẻ.

Tsuboi Yoshiharu 1992: “Nho giáo ở Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc và Việt Nam”, Lịch sử và tương lai của khu vực văn hóa chữ Hán (nhiều tác giả, Đoàn Lê Giang dịch từ bản tiếng Nhật), Đại tu quán thư điểm xuất bản. Tokyo.

Trần Quốc Vượng (2008), Cơ sở văn hóa Việt Nam, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

TĂNG CƯỜNG TÍNH TỰ GIÁC CỦA HÔN NHÂN ĐA VĂN HÓA LÀ ĐỊNH HƯỚNG QUAN TRỌNG ĐỂ GIẢM MÂU THUẪN, TĂNG HÒA HỢP TRONG GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA HÀN-VIỆT

*Lê Phương Thảo**

Đặt vấn đề

Ở mỗi quốc gia, mỗi nền văn hóa, hôn nhân luôn là yếu tố nền tảng, là nhân tố có ý nghĩa quan trọng trong cuộc đời của mỗi con người. Đối với các nền văn hóa phương Đông có truyền thống coi trọng mối quan hệ gia đình, hôn nhân không đơn thuần chỉ là việc của hai người mà nó liên quan đến cả dòng tộc và cộng đồng. Vì vậy để đi đến quyết định kết hôn cần có một quá trình tìm hiểu lâu dài, cẩn trọng, cũng như cần sự tư vấn, góp ý từ nhiều phía.

Trong quá trình toàn cầu hóa mở cửa và hội nhập, khi khoảng cách giữa các dân tộc, các nền văn hóa ngày càng được kéo gần, khi đặc trưng khoan dung văn hóa và việc học cách chấp nhận sự khác biệt để cùng tồn tại ngày càng trở nên phổ biến, thì mối quan hệ giữa con người với con người - cho dù hoàn toàn xa lạ và đến từ những nền văn hóa khác nhau - đã xích lại gần hơn. Hôn nhân đa văn hóa vì thế không còn là một điều quá xa lạ. Nó dẫn đến việc hình thành những gia đình đa văn hóa, góp phần xây dựng nên những xã hội thống nhất trong đa dạng để cùng phát triển.

Thời gian qua, xu hướng kết hôn đa văn hóa tại Việt Nam trở nên khá phổ biến: trước đây là lấy chồng Đài Loan, hiện tại là lấy chồng Hàn Quốc. Đặc biệt, phong trào lấy chồng Hàn tỏ ra có sức bền và phát triển hơn cả trong hơn 2 thập niên gần đây và dường như cũng không có dấu hiệu chững lại. Tuy số lượng kết hôn cao, nhưng số lượng ly hôn cũng đã tăng theo chiều hướng tỉ lệ thuận, gây ra những đổ vỡ nghiêm trọng, ảnh hưởng tiêu cực không chỉ đến hai đối tượng kết hôn và còn tác động đến cả các thế hệ về sau. Đã đến lúc, chúng ta phải nghiêm túc nhìn lại những nguyên nhân gốc rễ và căn bản đã gây nên tình trạng thiếu ổn định, thiếu bền vững của các gia đình đa văn hóa Hàn-Việt, để từ đó có những định hướng phù hợp và đúng đắn nhằm giảm mâu thuẫn, tăng hòa hợp trong cuộc sống của các gia đình đa văn hóa Hàn-Việt hiện nay, đó cũng chính là mục tiêu mà bài viết này hướng đến.

Thực trạng hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt

Kết hôn là giai đoạn quan trọng trong cuộc đời mỗi con người. Đó là giai đoạn bước ngoặt, là nền tảng để xây dựng gia đình và bắt đầu một cuộc sống mới. Mỗi cuộc hôn nhân cho dù là đồng tộc hay đa tộc thì nó đều có một mục tiêu chung là

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.*

hướng đến sự ổn định, bền vững và lâu dài. Chính vì vậy, để đi đến giai đoạn hôn nhân cần có một quá trình tìm hiểu kỹ càng, cần sự tư vấn góp ý từ nhiều phía. Đó là đặc trưng quen thuộc của hầu hết các nền văn hóa, các tộc người vì không ở đâu trên thế giới, con người muốn tồn tại phát triển để duy trì nòi giống, để cải thiện chất lượng cuộc sống mà lại không quan tâm đến vấn đề hôn nhân và gia đình.

Cùng với quá trình đô thị hóa, toàn cầu hóa diễn ra với tốc độ chóng mặt. Xu hướng kết hôn với người nước ngoài ở Việt Nam cũng trở nên phổ biến và không còn là điều gì quá xa lạ. Đặc biệt, các cuộc hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt trong thời gian vừa qua có một sự bùng phát khá mạnh mẽ. Tính đến ngày 1/1/2015, theo Bộ Tự trị & Hành chính Hàn Quốc thì Việt Nam là nước đứng thứ 2 (xếp sau Trung Quốc) về số lượng kết hôn với người Hàn. Trong tổng số 58.761 người Việt xin nhập cư và nhập quốc tịch để kết hôn với người Hàn thì có 58.050 người là phụ nữ. Tính tới thời điểm tháng 4/2016, Theo Tổng cục Thống kê, về tình hình kết hôn của đàn ông Hàn Quốc với phụ nữ nước ngoài, phụ nữ Việt cũng xếp ở vị trí thứ 2 chỉ sau Trung Quốc và số lượng luôn tăng qua từng năm. Từ khi bùng phát vào khoảng năm 2005 cho đến năm 2010 số lượng này luôn tăng vọt với tỉ lệ cao. Cụ thể, năm 2005 có 5.822 người, năm 2006 tăng vọt lên 10.128 người, năm 2007 giảm xuống còn 6.610 người, năm 2008 tăng lên 8.282 người, năm 2009 là 7.249 người, đến năm 2010 tăng lên 9.623 người. Từ năm 2011 đến 2015 số lượng này tuy có giảm nhưng vẫn dao động ở mức cao hơn các quốc gia khác có phụ nữ kết hôn với nam giới

Hàn. Cụ thể năm 2011 là 7.636 người, năm 2012 là 6.586 người, năm 2013 là 5.770 người, năm 2014 là 4.743 người và năm 2015 là 4.651 người¹.

Như đã nói, tỷ lệ phụ nữ người Việt kết hôn với nam giới Hàn gia tăng, nhưng kéo theo đó số vụ ly hôn của những gia đình đa văn hóa này cũng không hề nhỏ. Cụ thể những vụ đổ vỡ trong gia đình đa văn hóa Hàn-Việt vẫn xếp ở vị trí cao (thứ 2 - sau Trung Quốc). Và số lượng ly hôn cũng liên tục gia tăng theo từng năm. Năm 2005 có 289 trường hợp ly hôn, đến năm 2006 là 610 trường hợp, năm 2007 tăng lên 895 vụ, đến năm 2008 là 1.078 vụ, năm 2009 tiếp tục tăng lên 1.292 vụ, đến năm 2010 là 1.552 vụ, năm 2011 tăng đến 1.931 vụ, năm 2012 là 1.992 trường hợp và năm 2013 là đỉnh điểm với 2.057 trường hợp; các năm 2014 và 2015 lần lượt là 1.821 và 1.480 trường hợp xảy ra ly hôn giữa cô dâu Việt và chú rể Hàn².

Từ nhiều nghiên cứu cũng đã cho thấy, các cuộc hôn nhân xuất phát từ sự tự nguyện, từ ý thức tự giác của đôi bên, với sự tương đồng về trình độ tri thức và cùng xuất phát từ vùng đô thị tuy cũng xảy ra những xung đột, bất hòa nhưng về cơ bản là có thể tự giải quyết được. Còn các cuộc hôn nhân xuất phát từ tình thân tự phát, từ môi giới do không có sự chuẩn bị đầy đủ và không được tư vấn cụ thể về các vấn đề tâm sinh lý trước khi kết hôn, nên dễ dẫn đến những cú sốc về văn hóa, về tinh thần khi chuyển đổi môi trường

¹ Nguồn: Thống kê gia đình đa văn hóa
<http://www.liveinkorea.kr/homepage/vn/multidata/statisticsFamily.asp?language=VN&mc=M0031>

² Nguồn: Thống kê gia đình đa văn hóa
<http://www.liveinkorea.kr/homepage/vn/multidata/statisticsFamily.asp?language=VN&mc=M0031>

sống đột ngột với những khác biệt và mâu thuẫn không thể hòa giải. Do vậy, sự đổ vỡ của các gia đình đa văn hóa này là không thể tránh khỏi.

Hôn nhân tự phát - nền tảng không bền vững của gia đình đa văn hóa

Hôn nhân đa văn hóa cũng như những cuộc hôn nhân thông thường khác, nó xuất phát từ những động cơ và nhu cầu cá nhân. Về phía nam giới Hàn Quốc, đó là nhu cầu nhất thiết phải tìm bạn đời để tạo lập gia đình, sinh con để cái để duy trì nòi giống và đặc biệt việc sinh con trai để nối dõi trong gia đình Hàn Quốc lại càng đặc biệt được ưu tiên đặt lên hàng đầu. Khác biệt rõ ràng với xu hướng không cần lập gia đình, không cần con cái của đại bộ phận người Nhật hiện nay, ở Hàn Quốc việc lập gia đình là tối quan trọng trong cuộc đời của mỗi con người. Tuy nhiên, ở Hàn Quốc hiện nay lại diễn ra sự thu hẹp phạm vi tìm bạn đời của một bộ phận nam giới ở nông thôn và dân nghèo thành thị. Việc chọn lọc giới tính của các gia đình Hàn trong khi quá chú trọng sinh được con trai đã dẫn đến sự mất cân đối về tỷ lệ nam - nữ, gây nên tình trạng thiếu cô dâu, cộng với sự phát triển quá chênh lệch giữa nông thôn và thành thị đã khiến cho tiêu chuẩn chọn chồng của phụ nữ Hàn Quốc ngày càng trở cao hơn. Trong khi đó, nhu cầu tìm vợ của đại bộ phận nam giới nông thôn và dân nghèo đô thị lại không thể được đáp ứng. Trước tình hình đó, các công ty môi giới hôn nhân ở Hàn xuất hiện và phát triển rầm rộ, giúp những người không có đủ điều kiện kinh tế để cưới vợ bản xứ mở rộng nguồn tìm kiếm cô dâu sang các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Và kết quả là xu hướng tăng vọt của các cuộc hôn nhân

thông qua môi giới kết hôn của cô dâu Việt và chú rể Hàn như đã thấy ở các số liệu thống kê đề cập phía trên.

Trước nhu cầu đó, một bộ phận phụ nữ ở các vùng nông thôn Việt Nam, đặc biệt là khu vực miền Tây Nam Bộ đã quyết định tìm kiếm cơ hội mới cho bản thân và gia đình ở nước ngoài. Một mặt, họ hy vọng có thêm nguồn thu nhập để phụ giúp gia đình, mặt khác, mong muốn có một cuộc sống mới tốt đẹp hơn hoàn cảnh hiện tại. Tuy nhiên, vấn đề là đa phần các cô dâu Việt ở nông thôn khi kết hôn với người Hàn đều có chung xuất phát điểm là trình độ học vấn thấp, họ không có điều kiện và khả năng để tiếp cận các nguồn thông tin từ bên ngoài nên việc ngộ nhận về viễn cảnh đời đời khi lấy chồng ngoại là khá phổ biến.

Có thể thấy, xu hướng xây dựng gia đình đa văn hóa hiện nay ở Hàn Quốc là một nhu cầu tất yếu. Tuy nhiên, vì xu hướng này được hình thành một cách rất tự phát, không có sự định hướng đúng đắn từ phía xã hội, không có sự chuẩn bị nghiêm túc về những hành trang cốt yếu trước khi bước vào ngưỡng cửa hôn nhân đã tạo ra những gia đình đa văn hóa - những tế bào xã hội non yếu, không đủ sức thực hiện những chức năng vốn có của gia đình, khiến cho những chức năng này bị suy yếu ngay từ đầu, dẫn đến hệ quả là những mâu thuẫn và đổ vỡ luôn có nguy cơ thường trực gia tăng.

Gia đình là tế bào xã hội với những chức năng cơ bản như thỏa mãn nhu cầu tình cảm, chức năng giáo dục con cái, chức năng kinh tế... Nhưng, ở các gia đình đa văn hóa Hàn-Việt hiện nay, các chức năng này đều không được bảo đảm. Thất bại trước hết của các cuộc hôn nhân

đa văn hóa Hàn-Việt hiện nay là **thất bại về chức năng thỏa mãn nhu cầu tình cảm - tâm sinh lý** của các thành viên trong gia đình. Thiếu tình yêu làm nền tảng, các cặp vợ chồng Hàn-Việt còn phải đối mặt với sự chênh lệch không nhỏ về tuổi tác. Theo một cuộc điều tra thăm dò được tiến hành với 275 cặp đôi Hàn-Việt, Trung tâm Giao lưu văn hóa Hàn-Việt đưa ra con số thống kê: Độ tuổi trung bình kết hôn của nam giới Hàn quốc là 41 tuổi và phụ nữ Việt Nam là 25 tuổi, tức độ chênh lệch giữa hai bên là 16 tuổi³. Ngoại trừ một số trường hợp đặc biệt, chúng ta có thể thấy sự chênh lệch về độ tuổi của các cặp đôi khi kết hôn luôn là rào cản khiến họ không có động lực để cùng nhau chia sẻ những khó khăn và vượt qua những bất đồng về quan điểm sống.

Đôi bên kết hôn khi không hiểu rõ hoàn cảnh sống của nhau, sự khác biệt về phong cách sống của hai nền văn hóa khác nhau lại không được hóa giải bởi **rào cản ngôn ngữ** do cả hai bên đều không có khả năng tiếp cận với thứ ngôn ngữ vốn không phải là phổ biến. Trên thực tế, trình độ học vấn của các cặp đôi Hàn-Việt đều ở mức thấp. Phụ nữ Việt và nam giới Hàn Quốc khi bước chân vào hôn nhân đa văn hóa đều sống ở những vùng nông thôn nghèo, trình độ học vấn của họ thường chỉ dừng lại ở mức tiểu học, trung học, thậm chí nhiều người còn không biết chữ. Về học vấn, 70% những người chồng Hàn Quốc cưới vợ Việt Nam tốt nghiệp phổ thông trung học, 20% tốt nghiệp phổ thông cơ sở, chỉ có 10% tốt nghiệp cao đẳng và đại

học⁴. Về phía các cô dâu Việt, 100% cô dâu Việt Nam từ miền Tây Nam Bộ chỉ mới tốt nghiệp tiểu học hay phổ thông cơ sở⁵. Việc sử dụng thông thạo tiếng mẹ đẻ đối với họ đã là một khó khăn, huống chi phải tiếp cận một ngoại ngữ khác. Cho nên trong giao tiếp, việc sử dụng một ngôn ngữ trung gian như tiếng Anh cũng gặp rất nhiều trở ngại, việc chỉ có thể sử dụng ngôn ngữ cơ thể thường gây ra những hiểu xung đột là nguy cơ thường trực có thể xảy ra.

Thêm vào đó là những **khác biệt về văn hóa và lối sống**. Sự khác biệt giữa văn hóa tôn ty, tính gia trưởng và thói quen ưa sự phục tùng tuyệt đối của chú rể Hàn hầu như hoàn toàn xa lạ với lối sống đậm chất dân chủ làng xã, ưa xuề xòa, cởi mở và hầu như không có khái niệm về lễ nghi trên dưới của cô dâu Việt. Thực tế cho thấy, sốc văn hóa là điều không thể tránh khỏi đối với mỗi con người khi thay đổi môi trường sống đột ngột. Chính vì vậy mà mỗi khi ra nước ngoài sinh sống hoặc học tập, đa phần chúng ta thường có ý thức tự tìm hiểu về văn hóa, phong tục, tập quán cũng như lối sống của đất nước sắp đến để có thể hòa nhập tối đa một cách có thể. Nhưng đối với các cô dâu Việt kết hôn với chồng Hàn Quốc, thời gian từ khi mai mối, gặp gỡ và đi đến quyết định hôn nhân lại quá ngắn, họ không có điều kiện để tìm hiểu rõ về cuộc sống của gia đình nhà chồng. Đôi khi lại bị cung cấp những thông tin sai sự thật (về

³ Nguồn: Trung tâm tư vấn Việt-Hàn.
<http://tuvanviethan.net/news/Hon-nhan/Mot-so-thong-ke-ve-gia-dinh-da-van-hoa-tai-Han-Quoc-61/>

⁴ Lê Văn Anh, Nguyễn Văn Tiệp 2007: *Sự thích nghi văn hóa của những người vợ Việt ở Hàn Quốc*. Hội thảo quan hệ Việt-Hàn. Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, ĐHQG TPHCM.

⁵ Trần Ngọc Thêm 2013: *Những vấn đề văn hóa học lý luận và ứng dụng*, nxb Văn hóa-Văn nghệ.

hoàn cảnh xuất thân, gia đình, địa vị xã hội, cũng như tuổi tác hay các vấn đề tâm sinh lý khác của chú rể...), kết hợp với những hiểu lầm cơ bản về văn hóa xã hội Hàn Quốc (đa phần gia đình cô dâu Việt có nhận thức sai lầm là văn hóa Hàn Quốc về cơ bản cũng giống như ở Việt Nam). Kết quả là do không được trang bị những kỹ năng cần thiết nên họ khó có khả năng thích nghi và hội nhập với cuộc sống mới của gia đình nhà chồng.

Từ đó có thể thấy, hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt theo định hướng tự phát là xu hướng thể hiện rõ nhất hiện nay. Sự tự phát này còn thể hiện rõ đặc biệt ở phương diện kinh tế. Một trong những chức năng quan trọng của gia đình là chức năng kinh tế bao gồm chức năng sản xuất và tiêu dùng. Đa phần, các cặp đôi Hàn-Việt đều đến từ những vùng nông thôn nghèo. Cô dâu Việt hầu hết là những cô gái trẻ không có trình độ, cũng không có việc làm ổn định. Còn chú rể đa số cũng xuất thân từ nông thôn, là nông dân, số ít là công nhân hoặc kinh doanh buôn bán. Về hoàn cảnh và điều kiện kinh tế cơ bản là không khác nhau, không quá chênh lệch. Tuy nhiên, do ngộ nhận ban đầu của các cô dâu Việt là lấy chồng nước ngoài để cải thiện điều kiện kinh tế, tìm thêm nguồn thu nhập để giúp giúp gia đình nên khi đối mặt với thực tế là gia đình chồng thật ra cũng không khá giả hơn mình thì mâu thuẫn xảy ra là tất yếu.

Mục đích ban đầu của cô dâu Việt (vì lý do kinh tế) đã không đạt được thì mâu thuẫn nảy sinh là không thể tránh khỏi. Bên cạnh đó, do năng lực hội nhập kém, không được tư vấn đầy đủ về những khác biệt văn hóa dẫn đến những mâu thuẫn không thể hòa hợp, cộng thêm khả

năng tiếp thu ngoại ngữ kém càng khiến các cô dâu Việt sau khi kết hôn ít có khả năng tham gia sản xuất, kiếm thêm nguồn thu nhập phụ giúp gia đình. Việc lệ thuộc và bị động hoàn toàn vào khả năng kinh tế của chồng hay gia đình chồng càng khiến cho địa vị, vai trò của người phụ nữ trong gia đình sút giảm nghiêm trọng, đặc biệt ở trong một xã hội vốn đã coi sự phục tùng của phụ nữ là trên hết. Mâu thuẫn kinh tế kết hợp với những bất đồng về văn hóa, về quan điểm, phong cách, lối sống và việc không có khả năng giao tiếp để cùng giải quyết vấn đề đã càng khiến cho các cuộc hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt có nguy cơ rạn nứt rất cao.

Do số lượng những cuộc hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt tăng vọt trong khoảng thời gian gần đây, nên số lượng trẻ em sinh ra trong các gia đình đa văn hóa Hàn-Việt cũng gia tăng đáng kể. **Chức năng giáo dục con cái** của các gia đình đa văn hóa lúc này mới thật sự cần được phát huy. Tuy nhiên, do sinh ra và trưởng thành trong những gia đình có nguy cơ mâu thuẫn và rạn nứt cao giữa bố và mẹ nên thế hệ con lai Việt-Hàn trong các gia đình đa văn hóa cũng gánh chịu nhiều tổn thương ảnh hưởng đến quá trình phát triển tâm sinh lý lâu dài. Mặc dù là kết quả của cuộc hôn nhân được pháp luật thừa nhận nhưng những đứa trẻ con lai này khó có thể có một cuộc sống “bình đẳng” như những đứa trẻ thuần chủng khác ở Hàn Quốc. Do bất đồng ngôn ngữ, bất đồng văn hóa không thể hóa giải giữa bố và mẹ, thế hệ con cái cũng bị ảnh hưởng trực tiếp và gánh chịu nhiều thiệt thòi. Đứa trẻ sinh ra không thể sử dụng ngôn ngữ tiếng Hàn một cách thông thạo tuyệt đối như những trẻ em Hàn Quốc bản xứ thông thường

khác. Cũng không thể sử dụng tiếng mẹ đẻ do trình độ học vấn của các cô dâu Việt thấp, lại ở một bậc thang xếp hạng vị trí cực kỳ thấp trong gia đình, không được gia đình chồng coi trọng, lệ thuộc về kinh tế nên việc vai trò giáo dục cho con cái của người mẹ hầu như không được đánh giá cao. Do đó tùy vào khả năng hay sự quan tâm của người mẹ mà các em có thể hay không thể thông hiểu về ngôn ngữ, về cội nguồn văn hóa của bản thân. Trường thành với những mặc cảm tự ty về chính bản thân mình khi không được đối xử bình đẳng và coi trọng trong một xã hội đề cao tính “thuần Hàn”, cũng như hoang mang không hiểu rõ bản thân mình là ai và cội nguồn của mình như thế nào, những thế hệ tương lai Việt-Hàn chính là những người chịu ảnh hưởng và gánh chịu những hậu quả nặng nề vì những tổn thương do những cuộc hôn nhân đa văn hóa tự phát gây ra.

Tăng cường tính tự giác trong hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt là định hướng quan trọng để giảm mâu thuẫn, tăng hòa hợp

Mặc dù đã được cảnh báo từ trước nhưng những hệ lụy từ thực trạng hôn nhân đa văn hóa Hàn-Việt tự phát vẫn diễn ra với tần suất cao, gây ra những mâu thuẫn, xung đột, ảnh hưởng đến sự phát triển ổn định, bền vững của gia đình đa văn hóa. Để giải quyết vấn đề này cần có sự góp sức đồng bộ từ nhiều phía. Điều cốt lõi là phải tăng cường tính tự giác, để những cuộc hôn nhân đa văn hóa trở lại quy trình của hôn nhân thông thường, tránh đi theo chiều ngược lại. Tất nhiên, không thể xóa bỏ hoàn toàn những cuộc hôn nhân mang tính tự phát theo xu hướng cung-cầu thông qua môi giới, bởi đó là

nhu cầu có thật và nó phát triển theo những quy luật tự nhiên của cuộc sống. Môi giới hôn nhân tự bản thân nó cũng không phải là một việc xấu, từ xưa, những nền văn hóa phương Đông truyền thống vốn đã quen thuộc với ông mai bà mối trong vai trò cầu nối gắn kết đôi bên. Tuy nhiên, để dịch vụ môi giới hôn nhân được lành mạnh hóa, hợp pháp hóa và không bị biến tướng thành những kiểu buôn bán trá hình, vì mục tiêu lợi nhuận mà lừa đảo và bán rẻ con người thì các cơ quan chức năng, các cấp có thẩm quyền cần có sự kiểm soát chặt chẽ, với những chế tài xử lý phù hợp và triệt để.

Xu hướng lấy chồng ngoại để thay đổi cuộc sống không phải là xu hướng sai, nguyện vọng được sống sướng hơn cũng không phải là một tội lỗi. Nhưng chúng ta phải nhận thức rõ rằng đó chỉ là định hướng và cơ hội, nếu không có sự chuẩn bị cụ thể từ giai đoạn tư vấn tiền hôn nhân sẽ tạo thành bi kịch không chỉ cho bản thân mà còn cho cả các thế hệ sau.

Vì là vấn đề kết hôn quốc tế nên những giải pháp cần có sự kết hợp đồng bộ từ phía cả hai quốc gia. Chính phủ Việt Nam và Hàn Quốc cần có sự phối hợp chặt chẽ để thông qua những quy định cụ thể, tăng cường ký kết những hiệp định tương trợ về tư pháp, quy định cụ thể những vấn đề pháp lý về hôn nhân gia đình.

Về phía Hàn Quốc, cần quản lý chặt chẽ hơn nữa các công ty môi giới hôn nhân quốc tế. Tránh tình trạng các công ty này đưa ra những thông tin không chính xác, thậm chí sai lệch hoàn toàn về hoàn cảnh xuất thân, điều kiện sống, cũng như những thông tin cơ bản khác (tuổi tác, trình độ văn hóa, nghề nghiệp...) của chú rể Hàn. Đồng thời xuyên tạc về những

“đức tính tốt đẹp” của cô dâu Việt (như ngoan ngoãn, dễ phục tùng...) gây ngộ nhận và vỡ mộng cho các cặp đôi Hàn-Việt sau khi kết hôn. Các cơ quan có thẩm quyền cần có những chương trình tư vấn, giúp đỡ đối với nam giới Hàn Quốc đang có nhu cầu kết hôn với người nước ngoài. Cụ thể, đưa ra những chương trình tư vấn giúp họ có những hiểu biết đúng đắn về cuộc sống, phong tục, tập quán cũng như những đặc trưng cơ bản về tính cách của người vợ tương lai; từ đó có thể thông cảm, thấu hiểu và chia sẻ những khó khăn, bỡ ngỡ bước đầu của cô dâu Việt khi chưa hòa nhập được vào xã hội mới. Các tổ chức xã hội cũng phải đóng vai trò quan trọng trong việc giúp đỡ các cô dâu trong hoàn cảnh mới, giúp họ nhanh chóng hòa nhập với điều kiện sống của gia đình nhà chồng. Đồng thời có những chính sách hỗ trợ hiệu quả đối với sự phát triển của gia đình đa văn hóa, đặc biệt trong xã hội vốn có truyền thống tự tôn, đơn văn hóa như Hàn Quốc.

Về phía Việt Nam, cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, những quy định về hôn nhân có yếu tố nước ngoài theo hướng áp dụng những biện pháp xử lý hình sự có tính chất răn đe các tổ chức môi giới kết hôn bất hợp pháp. Bộ Tư pháp cần tổ chức biên soạn, cung cấp những tài liệu, thông tin cần thiết, những kiến thức cơ bản về các vấn đề pháp lý khi kết hôn, giúp người trong cuộc có thể tìm hiểu, tự bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của mình. Đặc biệt cần có những đợt tổ chức tuyên truyền sâu rộng đến người dân ở các vùng sâu vùng xa, những vùng phát triển mạnh “phong trào” kết hôn với người Hàn Quốc. Phải tư vấn tâm lý, giải thích cho từng trường hợp

khi đến đăng ký kết hôn hiểu rõ những mặt trái, những khó khăn và thách thức to lớn mà họ sắp phải đối mặt khi chuẩn bị kết hôn và định cư ở một quốc gia khác, với phong cách và đặc trưng tổ chức đời sống hoàn toàn khác biệt. Đồng thời kết hợp với việc thành lập những Trung tâm hỗ trợ phụ nữ Việt Nam lấy chồng Hàn Quốc. Tổ chức những khóa học ngoại ngữ, pháp luật về hôn nhân gia đình có yếu tố nước ngoài, giáo dục văn hóa... để làm những hành trang thiết yếu cho phụ nữ Việt Nam chuẩn bị lấy chồng Hàn Quốc. Và không chỉ là tập huấn suông, những buổi học này phải được quy định thành điều kiện bắt buộc và khi các đối tượng dự định kết hôn từ cả hai phía có thể hoàn thành chương trình học tập ở một mức độ nhất định có chứng nhận từ phía cơ quan chức năng thì mới được phép kết hôn.

Thực tế cho thấy là cho dù cũng đã có những biện pháp tư vấn tâm lý, những cảnh báo về nguy cơ đổ vỡ và rạn nứt của trào lưu kết hôn đa văn hóa Hàn-Việt tự phát nhưng với khả năng nhận thức kém, với tâm lý “tới đâu hay tới đó” và không phải chịu sức ép từ cộng đồng làng xã do khả năng liên kết lỏng lẻo đặc trưng của khu vực miền Tây Nam Bộ, nhiều cô gái Việt vẫn phớt lờ cảnh báo của dư luận xã hội và mặc kệ những bài học đau thương từ những người đi trước. Chính vì vậy, việc tư vấn tiền hôn nhân và bắt buộc phải thông qua những rào cản pháp lý là yêu cầu phải có, phải được thực thi nghiêm túc mới có thể góp phần giảm thiểu mâu thuẫn, xung đột, tránh nguy cơ đổ vỡ của gia đình đa văn hóa Hàn-Việt. Cụ thể sau giai đoạn tư vấn, cần bắt buộc các đối tượng tiền hôn nhân phải đạt được những

tiêu chuẩn nhất định (đạt trình độ ngoại ngữ tối thiểu để có thể giao tiếp, đạt chứng nhận hiểu biết về luật hôn nhân gia đình của hai quốc gia...) đảm bảo có thể tiến đến một cuộc hôn nhân tự giác lành mạnh mới được phép kết hôn.

Việc đảo lộn các quy trình của hôn nhân tự giác (quen biết - tìm hiểu - thông qua tư vấn từ nhiều phía - tiến đến hôn nhân) đã khiến cho các cuộc hôn nhân đa văn hóa, nối tiếp nó là gia đình đa văn hóa không bền vững ngay từ đầu. Như một cái cây không có gốc rễ thì rất dễ dàng bị lật đổ. Chính vì vậy, tiền hôn nhân là giai đoạn quan trọng nhất, cần phải có sự chuẩn bị kỹ về mặt nhận thức, tâm sinh lý. Đó không chỉ là việc phải tư vấn cho các cặp đôi sẽ tiến đến kết hôn. Mà phải là tư vấn nghiêm túc cho các nhà làm luật, những tư vấn có tầm chiến lược để có thể tạo ra những đạo luật, những định hướng quan trọng, phải hướng đến chất lượng của các cuộc hôn nhân đa văn hóa, chứ không thể chỉ chạy theo số lượng như hiện nay.

Tài liệu tham khảo

Trần Ngọc Thêm 2013: *Những vấn đề văn hóa học lý luận và ứng dụng*, nxb Văn hóa - Văn nghệ, TP HCM.

Trần Thị Thu Lương, Ahn Kyong Hwan: *Những đặc điểm của hôn nhân Hàn-Việt và các xung đột nảy sinh ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của gia đình đa văn hóa Hàn-Việt - thực trạng và các định hướng giải pháp*. Tạp chí Khoa học xã hội số 12 (172), 2012.

Trần Thị Nhung: *Hôn nhân Việt-Hàn: Thực trạng và giải pháp*. Viện nghiên cứu Đông Bắc Á, 2014. Nguồn: www.inas.gov.vn

Trung tâm tư vấn Việt-Hàn: *Một số thống kê về gia đình đa văn hóa tại Hàn Quốc*, 2014.

Nguồn: <http://tuvanviethan.net/news/Hon-nhan/Mot-so-thong-ke-ve-gia-dinh-da-van-hoa-tai-Han-Quoc-61/>

Thống kê gia đình đa văn hóa.

Nguồn: <http://www.liveinkorea.kr/>

Lê Văn Anh, Nguyễn Văn Tiệp 2007: *Sự thích nghi văn hóa của những người vợ Việt ở Hàn Quốc. Hội thảo quan hệ Việt-Hàn*. Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, ĐHQG TP HCM.

TÁC ĐỘNG CỦA CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ HÀN QUỐC VỀ MÔI GIỚI KẾT HÔN TỚI HÔN NHÂN ĐA VĂN HÓA

*Bùi Thị Hòa**

I. NHỮNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH

1.1. Quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến môi giới kết hôn có yếu tố nước ngoài.

Về nguyên tắc, pháp luật Việt Nam hiện nay không cho phép môi giới hôn nhân bất hợp pháp. Mặc dù không có bất kỳ điều khoản nào quy định cụ thể về môi giới kết hôn (MGKH) cũng như quy định cấm MGKH. Luật HN&GD năm 2014 quy định “việc kết hôn do nam và nữ tự nguyện quyết định”¹, nhưng nghiêm cấm kết hôn giả tạo, lừa dối kết hôn, yêu sách của cải trong kết hôn. Đồng thời pháp luật cũng quy định mức xử phạt đối với những hành vi phạm: “Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với hành vi môi giới kết hôn trái pháp luật”².

Pháp luật Việt Nam cho phép các Trung tâm tư vấn, hỗ trợ hôn nhân và gia đình có yếu tố nước ngoài (gọi tắt là Trung tâm) do Hội Liên Hiệp Phụ Nữ Việt Nam (Hội LHPN Việt Nam) thành lập được tư vấn, giới thiệu kết hôn

có yếu tố nước ngoài. Với quy định này thì hoạt động “giới thiệu” đề 2 bên tìm hiểu, kết hôn thực chất là giao cho các Trung tâm đóng vai trò trung gian giới thiệu cho những người có nhu cầu tìm kiếm đối tượng kết hôn gấp gáp, tìm hiểu tiến tới hôn nhân.

Ngoài ra, Thông tư liên tịch số 01/2013/TTLT/TANDTC-VKSNDTC-BCA-BQP-BTP của Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Công an, Bộ Quốc phòng và Bộ Tư pháp cũng quy định các hành vi bị truy cứu trách nhiệm hình sự nếu người sử dụng thủ đoạn môi giới hôn nhân với người nước ngoài trái phép.

1.2. Pháp luật của Hàn Quốc về môi giới kết hôn có yếu tố nước ngoài

1.2.1. Luật quản lý doanh nghiệp môi giới hôn nhân ban hành ngày 14/12/2007, có hiệu lực thi hành ngày 15/6/2008, sửa đổi ngày 02/03/2016 cho phép MGKH, ban hành luật quy định về hoạt động MGKH, quy định quản lý, hoạt động của doanh nghiệp MGKH, nghĩa vụ, điều kiện đăng ký doanh nghiệp kết hôn quốc tế, thủ tục thực hiện MGKH, quy định 4 loại thông tin cá nhân có nhu cầu MGKH cần phải cung cấp: bao gồm: Lý lịch hôn nhân, Tình trạng sức khỏe (Giấy chứng nhận miễn dịch sau

¹ Điểm b khoản 1 Điều 8 Luật Hôn nhân và Gia đình năm 2014

² Khoản 5 Điều 28 Nghị định số 110/2013/NĐ-CP ngày 24/09/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bổ trợ tư pháp, hành chính tư pháp, hôn nhân và gia đình, thi hành án dân sự, phá sản doanh nghiệp, hợp tác xã.

*Phó Chủ tịch Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam

sinh, bệnh sinh dục truyền nhiễm, bệnh thần kinh), Nghề nghiệp, Lý lịch bạo lực giới tính, bạo lực gia đình, bạo lực trẻ em, môi giới mại dâm, lý lịch tội phạm trong vòng 10 năm trở lại đây; hành vi bị nghiêm cấm và mức xử phạt, đặc biệt, quy định cụ thể những hành vi và mức độ xử phạt vi phạm trong môi giới hôn nhân.

1.2.2. Luật hỗ trợ gia đình đa văn hóa có hiệu lực ngày 5/10/2011, sửa đổi một phần Luật số 10534, ngày 4/4/2011 quy định những chính sách nhằm góp phần bảo vệ và nâng cao chất lượng cuộc sống, tinh thần của những thành viên trong gia đình đa văn hóa; quy định nhiều chính sách hỗ trợ về giáo dục, đào tạo nghề, cung cấp những kiến thức về văn hóa, hỗ trợ để những người kết hôn theo di trú sớm thích ứng xã hội, chăm sóc sức khỏe, phòng chống bạo lực gia đình... giúp cho các thành viên hòa nhập và xây dựng gia đình ổn định, phát triển. Luật này cũng

quy định trách nhiệm, quyền hạn của Bộ Gia đình và phụ nữ, xã hội và các đoàn thể hỗ trợ, giúp đỡ các thành viên gia đình đa văn hóa.

Như vậy từ những quy định về môi giới kết hôn của pháp luật Việt Nam và Hàn Quốc cho thấy: i) Pháp luật của hai nước đều có những quy định tôn trọng và bảo vệ quan hệ hôn nhân tự nguyện, tiến bộ, xây dựng gia đình ấm no, hạnh phúc. ii) Pháp luật liên quan của hai nước đều quy định những điều khoản chặt chẽ về các điều kiện hoạt động môi giới kết hôn; các hành vi môi giới kết hôn trái pháp luật bị nghiêm cấm hoặc xử phạt. iii) Mặc dù có những quy định khác nhau về thẩm quyền, về tổ chức hoạt động môi giới kết hôn, nhưng đến nay, có thể thấy sự **thừa nhận** hoạt động môi giới kết hôn trong pháp luật của 2 nước.

- Điểm khác nhau cơ bản trong các quy định về môi giới kết hôn của 2 nước là:

Pháp luật Việt Nam	Pháp luật Hàn Quốc
- Chỉ cho phép Trung tâm tư vấn, hỗ trợ kết hôn có yếu tố nước ngoài thuộc Hội LHPN Việt Nam giới thiệu kết hôn khi có nhu cầu và môi giới kết hôn là hoạt động phi lợi nhuận.	- Cho phép các cá nhân, tổ chức được kinh doanh dịch vụ môi giới kết hôn, được nhận phí, hội phí và các hiện vật có giá trị khác để hành nghề môi giới kết hôn;
- Các quy định về giới thiệu/ môi giới kết hôn của pháp luật Việt Nam nằm rải rác ở các văn bản khác nhau.	- Ban hành luật chuyên ngành quản lý doanh nghiệp môi giới hôn nhân.
- Các hoạt động môi giới kết hôn không được luật cho phép là bất hợp pháp	- Các hoạt động môi giới kết hôn do những công ty môi giới là hợp pháp khi đáp ứng đầy đủ các điều kiện đăng ký doanh nghiệp môi giới kết hôn.
- Không quy định cụ thể hành vi môi giới kết hôn mà chỉ quy định chung chung hành vi cấm trong lĩnh vực hôn nhân, gia đình, do đó việc quản lý các hoạt động môi giới kết hôn khá khó khăn	- Quy định rõ ràng những hành vi môi giới kết hôn bị nghiêm cấm, cấm.

II. TÁC ĐỘNG CỦA QUY ĐỊNH NÀY ĐỐI VỚI HÔN NHÂN ĐA VĂN HÓA

2.1. Kết hôn quốc tế thông qua môi giới bất hợp pháp đã làm tăng số vụ ly hôn, phát sinh nhiều hệ quả pháp lý, ảnh hưởng đến cuộc sống của nhiều phụ nữ, con cái, gia đình và xã hội.

Thực tế cho thấy, kết hôn qua môi giới bất hợp pháp thường diễn ra nhanh chóng, hai bên không có thời gian tìm hiểu về nhau. Qua khảo sát của Trung ương Hội LHPN Việt Nam năm 2016 về hoàn cảnh gặp gỡ quen biết và điều kiện tìm hiểu trước khi đăng ký kết hôn cho thấy trong tổng số 130 trường hợp cô dâu Việt Nam kết hôn người Hàn Quốc có 102 người quen biết chồng qua người thân bạn bè (chiếm 78%), 26 người qua công ty môi giới (chiếm 20%), 1 người thông qua Trung tâm tư vấn của Hội (khoảng 1%) và 1 trường hợp khác³ (1%).

Việc không tìm hiểu kỹ người sẽ kết hôn cũng như không xuất phát từ tình yêu sẽ là nguyên nhân chính dẫn tới đổ vỡ - xung đột văn hóa, va chạm trong gia đình, dẫn đến ly hôn, thậm chí xúc phạm nhân phẩm, đe dọa tính mạng mà thiệt thòi thường nghiêng về phụ nữ. Theo thống kê của Tòa án nhân dân thành phố Cần Thơ, từ tháng 01 năm 2013 đến tháng 10 năm 2015, cơ quan này đã thụ lý 73 vụ ly hôn giữa phụ nữ Việt Nam với công dân Hàn Quốc chiếm 80% vụ án hôn nhân sơ thẩm đã thụ lý. Qua xét xử các vụ án ly hôn mà phụ nữ Cần Thơ đơn phương xin ly hôn với nam công dân Hàn Quốc cho thấy có những đặc điểm chung: i) Độ tuổi chênh lệch giữa vợ và chồng là rất lớn, đa số từ 20-25 tuổi (khoảng 70%); ii) Đa số

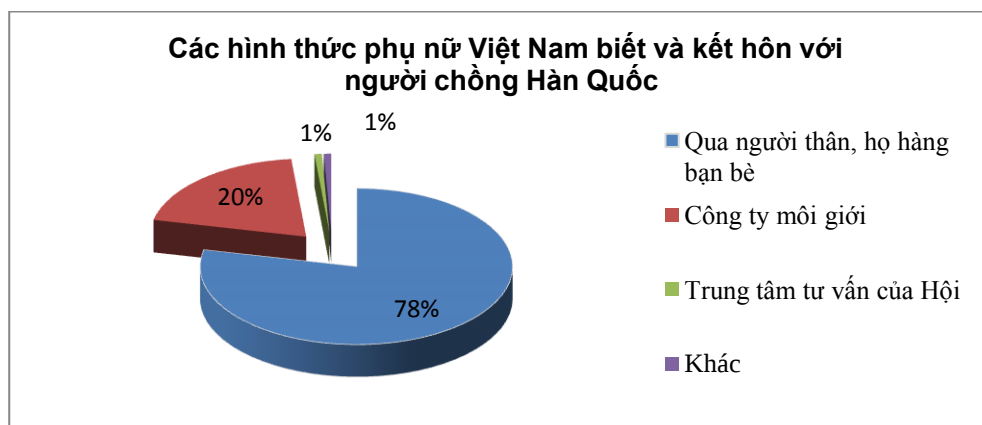
các quan hệ hôn nhân này được xây dựng trên cơ sở mai mối, môi giới bất hợp pháp; iii) mâu thuẫn vợ chồng do tính tình không hợp, bất đồng ngôn ngữ, khác biệt về phong tục tập quán, quan điểm sống.

Khi trở về Việt Nam, quyết định đơn phương chấm dứt quan hệ hôn nhân, phụ nữ Việt Nam phải đối diện với nhiều khó khăn về pháp lý: không có văn bản thỏa thuận ly hôn, phía người chồng không có thủ tục hay bản án ly hôn, thậm chí họ không biết và không xác định được địa chỉ của người chồng trong giấy kết hôn, thiếu các thủ tục hợp pháp hóa lãnh sự, khó khăn để nộp phí ủy thác do không có công ăn việc làm, không có thu nhập... Hiện nay, trên địa bàn thành phố Cần Thơ có rất nhiều chị em phụ nữ ở trong tình trạng quan hệ hôn nhân chỉ tồn tại trên mặt pháp lý, trên thực tế quan hệ hôn nhân của họ đã chấm dứt không còn tồn tại. Để kết hôn lần thứ hai, chị em rất khó khăn khi không đủ giấy tờ qui định. Tình trạng trên cũng dẫn đến khó khăn trong thực hiện các giao dịch dân sự.

Những hệ lụy này còn liên quan đến trẻ em sinh ra từ các gia đình đa văn hóa. Theo báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội⁴, tính đến tháng 7/2016, tổng hợp số liệu thống kê 39 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có tới 2.870 trẻ em là con phụ nữ Việt nam kết hôn với người nước ngoài trở về sinh sống tại Việt Nam, chỉ có 955 trẻ em (chiếm 33,3%) có quốc tịch nước ngoài, còn lại phần nhiều chưa xác định quốc tịch; 323 trẻ em (11,3%) chưa được đi học, trong đó trẻ em được sinh ra từ gia đình Việt - Hàn không ít.

³ Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (2016), Báo cáo khảo sát tình hình kết hôn của phụ nữ Việt Nam với nam giới Hàn Quốc

⁴ Báo cáo số 88/BC- LĐTBXH ngày 11/10/2016 về Tình hình trẻ em là con của phụ nữ Việt Nam kết hôn với người nước ngoài trở về sinh sống tại Việt Nam.



2.2. Tác động sâu xa của các cuộc hôn nhân Việt - Hàn không thành công qua MGKH bất hợp pháp chính là tấn công vào những giá trị của gia đình - tế bào của một xã hội tiến bộ, bình đẳng, văn minh.

Nghiên cứu của TS. Kim Yi Seon - Viện nghiên cứu Chính sách Phụ nữ Hàn Quốc chỉ ra mức độ ổn định của cô dâu di trú gốc Việt được đo bằng 4 chỉ số: ổn định về kinh tế, ổn định về tâm lý, thích nghi về ngôn ngữ, văn hóa, tham gia vào quan hệ xã hội, thì cả 4 chỉ số này đều ở mức thấp: Trình độ tiếng Hàn thấp (3,22/ 5 điểm, là điểm thấp nhất so với các cô dâu đến từ Trung Quốc, người Trung Quốc gốc Hàn, Nhật Bản, Philippines); mức độ trầm cảm (1,49/4 điểm - cao thứ 4 trong 5 nước có cô dâu được nghiên cứu; quan hệ xã hội của cô dâu Việt để trao đổi, tư vấn về những khó khăn của bản thân, giáo dục con cái, nhờ giúp đỡ khi ốm đau cũng thuộc dạng cao nhất; mức độ tham gia lao động để có thêm thu nhập chỉ đứng thứ 4/ 5, tập trung chủ yếu vào những loại hình công việc có chất lượng thấp, mức lương cũng

thấp hơn nhiều so với cô dâu các quốc tịch khác⁵.

Kết quả nghiên cứu trên cho thấy sự ổn định và hòa nhập vào gia đình, xã hội của cô dâu Việt đang ở mức thấp và nhiều khó khăn. Đây chính là rào cản để chị em thực hiện vai trò làm vợ, làm mẹ và làm một thành viên trong gia đình đa văn hóa. Nếu cô dâu không được chuẩn bị chu đáo về nhận thức và kỹ năng cần thiết sẽ khó có thể hòa nhập được với gia đình chồng và xã hội sở tại. MGKH được tiến hành nhanh chóng, gấp rút chắc chắn sẽ không thể có được quyết định đúng đắn, quan trọng cho hạnh phúc cả đời của hai bên; sẽ là nguyên nhân dẫn đến đổ vỡ, xung đột trong gia đình, làm băng hoại những giá trị tốt đẹp của gia đình: yêu thương, chia sẻ giữa các thành viên, duy trì giống nòi, tái sản xuất sức lao động, phát triển kinh tế, giữ gìn nề nếp, gia phong góp phần ổn định và phát triển xã hội.

Khi những cuộc hôn nhân bất hạnh xảy ra những hậu quả đáng tiếc cũng làm

³⁵Kim Yi Seon (2016). Tình hình định cư của người di trú gốc Việt và những lưu ý liên quan đến quan hệ hợp tác phụ nữ Việt- Hàn. Kỷ yếu Diễn đàn phụ nữ Việt Nam - Hàn Quốc lần thứ 4, Seoul, tháng 10/2016.

cho các cơ quan chức năng, các cơ quan ngoại giao phải vào cuộc để bảo hộ công dân nước mình, có thể ảnh hưởng đến quan hệ ngoại giao hai nước, hai dân tộc.

2.3. Sự khác biệt trong quy định về môi giới kết hôn của 2 nước đã tạo kẽ hở cho các tổ chức, cá nhân dưới danh nghĩa của doanh nghiệp môi giới kết hôn quốc tế lách luật thực hiện các hành vi môi giới kết hôn trái pháp luật tại Việt Nam.

Theo thống kê của Bộ Bình đẳng giới và Gia đình Hàn Quốc, tính đến tháng 10 năm 2011, tại Hàn Quốc có khoảng 1.253 công ty môi giới hôn nhân quốc tế đăng ký kinh doanh⁶. Theo quy định các công ty này chỉ cần đăng ký kinh doanh là có thể được phép hoạt động. Bên cạnh những công ty đăng ký hoạt động hợp pháp, có rất nhiều công ty hoạt động “chui”, lách luật, nên con số thực tế lớn hơn rất nhiều. Theo báo cáo của Hiệp hội bảo vệ người tiêu dùng Hàn Quốc (tháng 8 năm 2010), trong tổng số 266 công ty được khảo sát thì có tới 91% là công ty cá nhân, số công ty có tư cách pháp nhân chỉ chiếm 9%; số công ty chỉ có một người giám đốc kiêm nhân viên chiếm 44%, số công ty có từ 6 người trở lên chỉ chiếm 3,6%⁷. Chính những kẽ hở trong pháp luật, quản lý và giám sát của các cơ quan chức năng và mục tiêu lợi nhuận của các công ty mà dẫn đến tình trạng tiêu cực trong việc môi giới hôn nhân với người nước ngoài bị báo chí và dư luận lên án.

Theo báo cáo của Hội Liên hiệp phụ nữ thành phố Cần Thơ⁸, trong số

2.932 cô dâu tham gia chương trình giáo dục định hướng nhấn mạnh rằng, số phụ nữ được giới thiệu kết hôn thông qua họ hàng và người thân chiếm 76,67%; kết hôn thông qua môi giới: chiếm 21,56%; kết hôn thông qua mạng Internet hoặc tự quen biết chiếm 1,77%.

Trong thực tế, hầu hết các công ty môi giới kết hôn quốc tế Hàn Quốc không thể bố trí đại diện ở Việt Nam mà chỉ ủy thác cho các cá nhân người Việt làm đầu mối thực hiện, cho nên trường hợp được giới thiệu kết hôn thông qua họ hàng, người thân thực chất cũng là một hình thức môi giới.

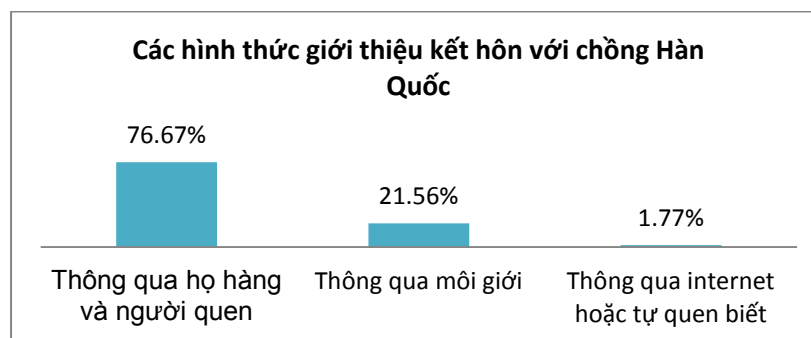
Trong khoảng 10 năm gần đây thực trạng môi giới kết hôn có yếu tố nước ngoài ở Việt Nam diễn ra khá phức tạp, khó kiểm soát, các cơ quan chức năng khó phát hiện và xử phạt các tổ chức, cá nhân hoạt động môi giới kết hôn trái pháp luật. Tình trạng mua bán người dưới dạng môi giới kết hôn trái phép, tổ chức xem mặt chọn vợ, kết hôn giả để lừa bán sang Hàn Quốc, Ma-lai-xi-a, Trung Quốc xảy ra nhiều ở các địa phương phía Nam⁹.

⁸ Báo cáo tổng kết chương trình giáo dục định hướng cho phụ nữ Việt nam di cư theo diện kết hôn trước khi sang Hàn Quốc giai đoạn 3 từ ngày 01/01/2013-31/12/2015 do Hội LHPN TPCần Thơ và Trung tâm chính sách nhân quyền Liên hiệp Quốc tại Hàn Quốc (Kocun) tổ chức.

⁹ Báo cáo số 451/BC-BCĐ ngày 18/12/2015 của Ban chỉ đạo 138/CP về thực hiện Chương trình hành động phòng chống tội phạm mua bán người năm 2015: Phát hiện xảy ra 30 vụ, 60 đối tượng, lừa bán 193 nạn nhân. Công an tỉnh Đắk Nông bắt quả tang 05 đối tượng (03 người Trung Quốc, 02 người Việt Nam) tổ chức xem mặt 03 phụ nữ Việt Nam để chọn làm vợ; Công an tỉnh Tây Ninh triệt phá chuyên án, bắt 06 đối tượng do Huang Qin Lu và Wang Dei Cheng (Trung Quốc) cầm đầu lừa 15 phụ nữ. Tháng 6/2015, mở rộng chuyên án bắt đối tượng Xia Rong Lei (Trung Quốc) cầm đầu, lừa 166 phụ nữ bán sang Trung Quốc làm gái mại dâm hoặc lừa bán làm vợ.

⁶ Công điện của Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc gửi Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam ngày 07/11/2011

⁷ Công điện của Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc gửi Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam ngày 07/11/2011



2.4. Những bất cập về pháp luật và xung đột văn hóa là một trong những nguyên nhân tác động tiêu cực đến gia đình đa văn hóa.

Phía Việt Nam, từ chỗ cấm môi giới kết hôn, đến chỗ cho phép giới thiệu kết hôn với những điều kiện ràng buộc chặt chẽ, giới hạn, chỉ giao cho Hội LHPN - tổ chức duy nhất được quyền thực hiện giới thiệu kết hôn, nhưng phải hội đủ những điều kiện cụ thể và phải được cơ quan quản lý nhà nước cấp phép. Quy định này, một mặt xiết chặt quản lý hôn nhân có yếu tố nước ngoài; nhưng mặt khác lại nảy sinh 2 tình huống:

Một là, các đối tượng có nhu cầu kết hôn “ngại” vì phải thực hiện các thủ tục chặt chẽ, chính xác, kéo dài thời gian hơn. Bên cạnh đó, do ảnh hưởng bởi định kiến “lấy chồng ngoại” trong cộng đồng, nên muốn tiến hành việc kết hôn, tìm hiểu “bí mật” không muốn qua một tổ chức chính thống. Hầu hết các cô dâu thiếu hiểu biết pháp luật, không biết các quy định pháp luật Việt Nam và pháp luật Hàn Quốc về môi giới kết hôn. Theo nghiên cứu của TW Hội LHPN Việt Nam, có 98/130 cô dâu (75,4% không biết quy định pháp luật Việt Nam về MGKH và 76,9% không biết các quy định pháp luật Hàn Quốc về MGKH)¹⁰.

¹⁰ Báo cáo của Trung ương Hội LHPN Việt Nam (2016) về tình hình phụ nữ Việt Nam kết hôn với nam giới Hàn Quốc.

Hai là, bản thân các Trung tâm tư vấn, hỗ trợ hôn nhân và gia đình có yếu tố nước ngoài của Hội phụ nữ bậc lộ lúng túng, e ngại trong việc thực hiện giới thiệu kết hôn. Trong số 19 tỉnh/ thành phố thành lập Trung tâm tư vấn, hỗ trợ hôn nhân và gia đình có yếu tố nước ngoài, chỉ có Trung tâm của TP Hồ Chí Minh, Hải Dương, Hậu Giang hoạt động hoặc thí điểm giới thiệu kết hôn. Mặc dù số lượng các cặp được tác hợp qua giới thiệu của các trung tâm không nhiều và đều phải thực hiện quy trình chặt chẽ: qua 6 bước¹¹ (thành phố Hồ Chí Minh) và 9 bước¹² (Hậu Giang và Hải Dương), nhưng số lượng này chỉ chiếm một phần rất ít ỏi trong số hàng ngàn phụ nữ Việt Nam kết hôn với người Hàn Quốc hàng năm¹³.

Đối với Hàn Quốc, do pháp luật cho phép hoạt động môi giới kết hôn là một ngành kinh doanh nên có những thời điểm hoạt động này rất sôi động do nhu cầu của nam giới Hàn Quốc muốn tìm bạn

¹¹ Quy trình hỗ trợ kết bạn, kết hôn giữa nữ công dân Việt Nam và nam công dân Hàn Quốc.

¹² Quy trình giới thiệu kết hôn giữa nữ công dân Việt Nam và nam công dân Hàn Quốc.

¹³ Tính từ 01/01/2013 – tháng 10/2015 Chương trình giáo dục định hướng dành cho phụ nữ Việt Nam di cư theo diện kết hôn trước khi sang Hàn Quốc đã cấp giấy chứng nhận cho 2.932 học viên là những phụ nữ thuộc các tỉnh đồng bằng sông Cửu long được Sở Tư pháp các tỉnh/ thành phố hoặc lãnh sự quán Hàn Quốc tại thành phố Hồ Chí Minh cấp giấy đăng ký kết hôn hoặc ghi chú kết hôn với nam công dân Hàn Quốc.

đời là phụ nữ Việt Nam cao. Các công ty môi giới quốc tế Hàn Quốc tìm mọi cách để lách các quy định của pháp luật Việt Nam và môi giới kết hôn thông qua con đường họ hàng, người quen, người thân... Số lệ phí mà gia đình chú rể phải chi phí qua MGKH lên đến hàng trăm triệu đồng tiền Việt cho một cuộc hôn nhân...

Rõ ràng, MGKH có yếu tố nước ngoài trái phép đã làm nảy sinh nhiều hệ quả tiêu cực đến cuộc sống của bản thân người phụ nữ, gia đình và gây khó khăn cho xã hội, đồng thời tác động đến quan hệ đối ngoại giữa hai nước. Nguyên nhân của tình trạng này, như phân tích ở trên ngoài sự bất đồng về ngôn ngữ, văn hoá, phong tục tập quán, sự chênh lệch về tuổi tác, hôn nhân không xuất phát từ sự tìm hiểu, yêu thương và tôn trọng của cả hai bên mà còn chịu sự chi phối, điều chỉnh của các quy định pháp luật của hai nước. Sự thiếu tương thích của các quy định pháp luật và bất cập trong tổ chức thực hiện các quy định về hôn nhân có yếu tố nước ngoài chính là tác nhân sâu xa tạo kẽ hở để các cá nhân, tổ chức lợi dụng làm trái gây ra những hệ lụy đáng tiếc cho người phụ nữ, gia đình đa văn hóa và xã hội.

III. MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

3.1. Thống nhất nhận thức chung về hôn nhân quốc tế, như một nhu cầu tất yếu của xã hội hiện đại, là nguyện vọng chính đáng của công dân.

Kết hôn với người nước ngoài là nhu cầu chính đáng của công dân Việt Nam khi kinh tế Việt Nam đang trong giai đoạn phát triển. Tuy nhiên, đây là lĩnh vực khá nhạy cảm nên rất dễ phát sinh những hậu quả tiêu cực nếu không được định hướng đúng đắn và quản lý, giám sát chặt chẽ. Do đó, để ngăn chặn những hậu quả đáng tiếc do kết hôn với người nước ngoài

thông qua MGKH trái phép gây ra, Việt Nam cần có những giải pháp đồng bộ về vấn đề này. Đã đến lúc cần nhìn nhận, đánh giá nghiêm túc về MGKH, về vai trò quản lý nhà nước trong tương quan với luật pháp các nước. Xét ở khía cạnh tích cực, thông qua hôn nhân quốc tế góp phần giải quyết các vấn đề xã hội như: tạo điều kiện thuận lợi cho những người dân Việt Nam kết hôn với công dân các nước; thúc đẩy giao lưu giữa các nền văn hóa; tăng cường hội nhập kinh tế quốc tế; giúp cho các cô dâu Việt báo hiếu cha mẹ, giúp đỡ gia đình... Tuy nhiên, nếu cá nhân/ tổ chức hành nghề môi giới vì lợi nhuận mà cố tình áp đặt, cung cấp những thông tin sai lệch cho khách hàng dẫn đến hậu quả ly hôn, gia đình tan vỡ, đe dọa tính mạng, nhân phẩm của người phụ nữ, thậm chí lợi dụng, che giấu hành vi mua bán phụ nữ hoặc môi giới mại dâm gây ảnh hưởng xấu cho xã hội và hình ảnh của phụ nữ Việt Nam. Rõ ràng, từ thực tiễn các cơ quan quản lý và xã hội cần thống nhất nhận thức chung để có ứng xử phù hợp về hôn nhân quốc tế và MGKH quốc tế.

3.2. Cần rà soát để hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến môi giới kết hôn có yếu tố nước ngoài

Các quy định về MGKH của Việt Nam nằm rải rác trong các văn bản quy phạm pháp luật thuộc các chuyên ngành luật khác nhau. Điểm chung trong các văn bản quy phạm pháp luật này là đều nghiêm cấm MGKH dưới mọi hình thức. Tuy nhiên, pháp luật cũng khuyến khích các hoạt động tư vấn hỗ trợ kết hôn có yếu tố nước ngoài; giới thiệu, giúp đỡ công dân Việt Nam và nước ngoài tìm hiểu các vấn đề về hoàn cảnh cá nhân, gia đình, xã hội, phong tục tập quán và các vấn đề khác có liên quan mà các bên có yêu cầu,

tạo điều kiện để họ tiến tới hôn nhân tự nguyện, bình đẳng, tiến bộ, một vợ, một chồng; giúp đỡ các bên thực hiện thủ tục đăng ký kết hôn.

Cần làm rõ nội hàm của khái niệm “**giới thiệu**”, “**giúp đỡ**” được quy định trong điều 55, Nghị định 126/2014/NĐ - CP. Nếu khái niệm trên được hiểu là “mai mối, môi giới kết hôn” có yếu tố nước ngoài thì đó được coi là hoạt động hợp pháp cần ban hành văn bản pháp luật điều chỉnh hoạt động này.

Hiện nay, nghị định số 110/2013/NĐ - CP đã tăng mức xử phạt hành chính đối với hành vi MGKH có yếu tố nước ngoài trái pháp luật mức 20 - 30 triệu đồng, nhưng vẫn chưa tương xứng với mức chế tài mà pháp luật Hàn Quốc đưa ra, cần nghiên cứu bổ sung hành vi MGKH trái phép vào quy định của Bộ luật Hình sự để chế tài mạnh mẽ hơn.

Ký kết hiệp định tương trợ tư pháp giữa hai nước về vấn đề hôn nhân gia đình, thực hiện nguyên tắc có đi có lại trong quan hệ đối ngoại nhằm bảo vệ tối đa quyền lợi cho công dân Việt Nam trong các quan hệ hôn nhân có yếu tố nước ngoài; cụ thể cần có các hướng dẫn thủ tục pháp lý liên quan đến giải quyết ly hôn, cấp giấy khai sinh và hộ tịch cho trẻ em là con của các gia đình Việt - Hàn theo mẹ về nước.

3.3. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về MGKH yếu tố nước ngoài.

Các cơ quan quản lý nhà nước cần tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát, thanh tra thường xuyên hoạt động MGKH có yếu tố nước ngoài, kịp thời phát hiện các hoạt động MGKH trái phép diễn ra trên địa bàn, thường xuyên đấu tranh, ngăn chặn các tội phạm liên quan đến MGKH có yếu tố nước ngoài.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục góp phần nâng cao nhận thức của người dân về HN&GD có yếu tố nước ngoài; tập trung vào các khu vực có đông phụ nữ Việt Nam lấy chồng nước ngoài; Phát huy vai trò và trách nhiệm của các đoàn thể nhân dân, nhất là Hội phụ nữ trong công tác tuyên truyền, giáo dục, tư vấn, hỗ trợ cho người dân, phụ nữ về hôn nhân tự nguyện, tiến bộ và các quy định pháp luật về hôn nhân, giảm thiểu tỷ lệ kết hôn với người nước ngoài thông qua MGKH bất hợp pháp.

Tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực HN&GD; thiết lập các quan hệ và cam kết với các đối tác Hàn Quốc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của công dân Việt Nam khi kết hôn với người nước ngoài, sinh sống ở nước ngoài.

Có các giải pháp thiết thực phát triển kinh tế - xã hội, đào tạo nghề, giải quyết việc làm, nâng cao dân trí, thực hiện các chính sách an sinh xã hội, nâng cao hiểu biết pháp luật, xây dựng đời sống văn hóa ở cơ sở... tạo môi trường sống ổn định, văn minh, nền tảng xây dựng gia đình tiến bộ, bình đẳng, phát triển.

3.4. Nâng cao năng lực hoạt động của các Trung tâm tư vấn, hỗ trợ hôn nhân và gia đình có yếu tố nước ngoài.

Kiện toàn, củng cố tổ chức, bộ máy, nhân lực các trung tâm tư vấn pháp luật, Trung tâm hỗ trợ hôn nhân có yếu tố nước ngoài theo hướng các tổ chức dịch vụ công trong lĩnh vực pháp luật, hôn nhân và gia đình. Nâng cao tính chuyên nghiệp và mở rộng xã hội hóa trong hoạt động của Trung tâm. Tăng cường liên kết, kết nối các Trung tâm trong hệ thống Hội với các đối tác Hàn Quốc có tư cách pháp nhân để thúc đẩy các hoạt động “**giới thiệu**” của Hội một

cách lành mạnh, đúng pháp luật. Chủ động tuyên truyền, phổ biến giáo dục về pháp luật hôn nhân và gia đình; MGKH có yếu tố nước ngoài trong cán bộ, hội viên, phụ nữ, nữ thanh niên; tổ chức các hoạt động tư vấn, hỗ trợ hôn nhân, gia đình hiệu quả; lên tiếng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ và trẻ em, nhất là những trường hợp gặp khó khăn khi hôn nhân không thành công, tổ chức hoạt động hướng đến các trường hợp phụ nữ ly hôn trở về Việt Nam sinh sống, trẻ em theo mẹ về Việt Nam để có những hỗ trợ thiết thực, đồng thời cảnh tỉnh những cô gái có ý định kết hôn với người nước ngoài vì mục đích vụ lợi.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, hôn nhân quốc tế luôn là vấn đề tất yếu. Để có một cuộc hôn nhân giữa những người đến từ các nền văn hóa khác nhau đòi hỏi người

trong cuộc phải đủ tỉnh táo, cân nhắc các vấn đề liên quan trước khi quyết định kết hôn. Pháp luật Việt Nam và công luận không ngăn cấm (cũng không khuyến khích) phụ nữ Việt Nam kết hôn với người nước ngoài, nhưng cương quyết lên án tình trạng lợi dụng hôn nhân với người nước ngoài để buôn bán phụ nữ, xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm của người phụ nữ Việt Nam, gây nên những hậu quả tiêu cực trước mắt và lâu dài, ảnh hưởng đến nhiều mặt kinh tế, văn hóa, an ninh xã hội, pháp luật quốc gia và quốc tế. Pháp luật về hôn nhân và gia đình nói chung và MGKH của Việt Nam và Hàn Quốc có những quy định khác nhau về mức độ, về cách thức... nhưng đều có điểm chung là xây dựng gia đình tiến bộ, hòa hợp, hạnh phúc. Đây chính là cơ sở để từng bước thu hẹp những khác biệt trong thực hiện quy định của hai nước về hôn nhân và gia đình có yếu tố nước ngoài.

THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ CỦA GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA HÀN - VIỆT - KHU VỰC THÀNH PHỐ GWANGJU

*Ahn Kyong-hwan**

I. Dẫn luận

Hôn nhân quốc tế giữa nam giới Hàn Quốc và nữ giới Việt Nam bắt đầu tăng kể từ khi hai nước bình thường hóa quan hệ ngoại giao ngày 11/12/1992, tuy thời gian gần đây có giảm dần, nhưng xét về tỉ lệ quốc tịch phụ nữ nước ngoài kết hôn với nam giới Hàn Quốc thì cao nhất là Trung Quốc (27.9%), tiếp theo là Việt Nam (23.1%) và kế đó là (4.7%) Philippin (số liệu thống kê năm 2015). Xếp theo quốc tịch thì Trung Quốc có tỉ lệ cao nhất, nhưng xét về huyết thống thì phụ nữ Việt Nam kết hôn với nam Hàn Quốc có tỉ lệ cao nhất. Số vụ kết hôn đa văn hóa ở Hàn Quốc đạt con số 35,098 vụ vào năm 2010, sau đó giảm liên tục, đến năm 2015 giảm xuống còn 22,462, giảm 36% so với năm 2010. Con số này xuất hiện là do chính phủ Hàn Quốc bắt đầu tăng cường quản lý giám sát đối với việc cấp thị thực và hoạt động của các công ty môi giới hôn nhân.

Tuy tỉ lệ gia đình đa văn hóa có giảm đi, sự gia tăng số gia đình đa văn hóa đòi hỏi sự thay đổi về mặt văn hóa xã hội truyền thống Hàn Quốc. Theo số liệu công bố tháng 11 năm 2016, hiện nay tại Hàn Quốc có 1,711,013 người nước ngoài sinh sống, chiếm 3.4% tổng dân số. Trong tình hình người nước ngoài đang gia tăng tại

Hàn Quốc, làm sao để hiểu được văn hóa của họ, tiếp nhận những điểm tích cực trong văn hóa của họ, giảm bớt những chênh lệch về văn hóa để giảm thiểu những bất đồng văn hóa với nhau, để tạo nên một văn hóa Hàn Quốc mới? Vấn đề này rất quan trọng trong việc ổn định và phát triển văn hóa Hàn Quốc.

Trong bối cảnh giao lưu quốc tế ngày càng tăng, cộng đồng xã hội của một quốc gia không thể tránh khỏi tính đa nguyên và đa dạng về văn hóa. Vì vậy, nếu cho rằng những nghiên cứu không ngừng và sự lưu tâm về chính sách đối với xã hội đa văn hóa là một phương diện để phát triển lên thành một cộng đồng xã hội, thì việc nắm rõ thực trạng và sự chi viện mang tính chính sách dành cho cư dân nước ngoài và những gia đình đa văn hóa, vốn chỉ là thiểu số, là việc làm rất cần thiết để phát triển một xã hội Hàn Quốc bền vững. Chính phủ Hàn Quốc đang thực hiện các chính sách chi viện (hỗ trợ) trong các lĩnh vực nhân quyền, giáo dục con cái, sức khỏe và bồi dưỡng nghề nghiệp v.v... theo xu hướng gia tăng về số hộ gia đình đa văn hóa tại Hàn Quốc, cho dù vậy, hiện nay chính sách chi viện về gia đình đa văn hóa này vẫn chưa thể đáp ứng 100% nhu cầu của họ.

*Đại học Chosun

Sau 5 năm kể từ khi thực hiện cuộc điều tra hiện trạng lần 1 vào năm 2011, bài viết này của chúng tôi đã tiến hành thực hiện lại cuộc thăm dò ý kiến và đối chiếu với tình hình 5 năm trước đó. Trong số 1,711,013 cư dân nước ngoài đang sinh sống tại Hàn Quốc, người Việt chiếm 8.38% (143,394 người). 3,309 người (Nam giới: 316 người, nữ giới: 2,993 người) trong số này đang sinh sống tại khu vực Gwangju, và 1,735 người thuộc những gia đình đa văn hóa. Trong số 1,735 người thuộc gia đình đa văn hóa ở khu vực Gwangju, chúng tôi thực hiện điều tra thăm dò 93 đối tượng, để tìm hiểu lại một lần nữa những khó khăn của họ và những điều họ cần và lập phương án chỉ viện hiệu quả dành cho họ, từ đó tạo điều kiện ổn định đời sống trong xã hội Hàn Quốc, đó là mục đích của nghiên cứu này.

II. Hiện trạng kết hôn đa văn hóa và công dân gốc Việt Nam

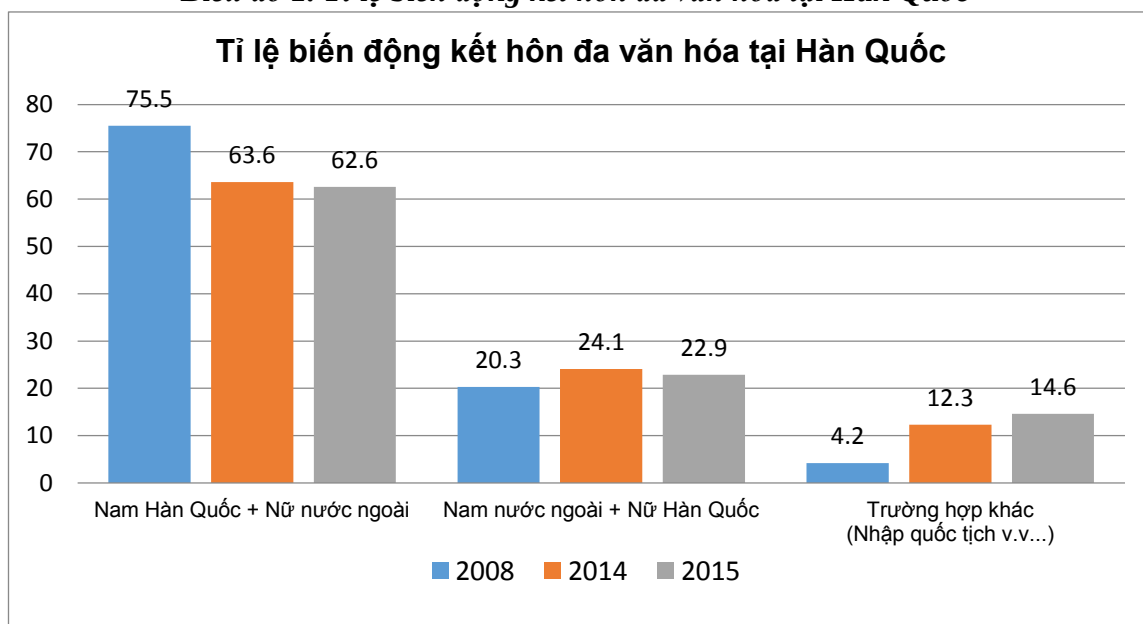
Theo số liệu thống kê tháng 11 năm 2016, con số công dân nước ngoài đang cư trú tại Hàn Quốc là 1,711,013 người chiếm 3.4% trong tổng dân số là 51,687,682¹. Trong số đó người Việt Nam là 143,394, chiếm 8.38%, so với 5 năm trước thì tăng 33%. Trong số này, số người trong gia đình đa văn hóa gốc Việt là 62,072 người. Trong 3,309 người Việt (nam là 316 người, nữ là 2,993 người)

đang sinh sống trong khu vực Gwangju thì có 1,735 người thuộc gia đình đa văn hóa. Như vậy so với toàn quốc, khu vực Gwangju có 2.79 % gia đình đa văn hóa gốc Việt sinh sống.

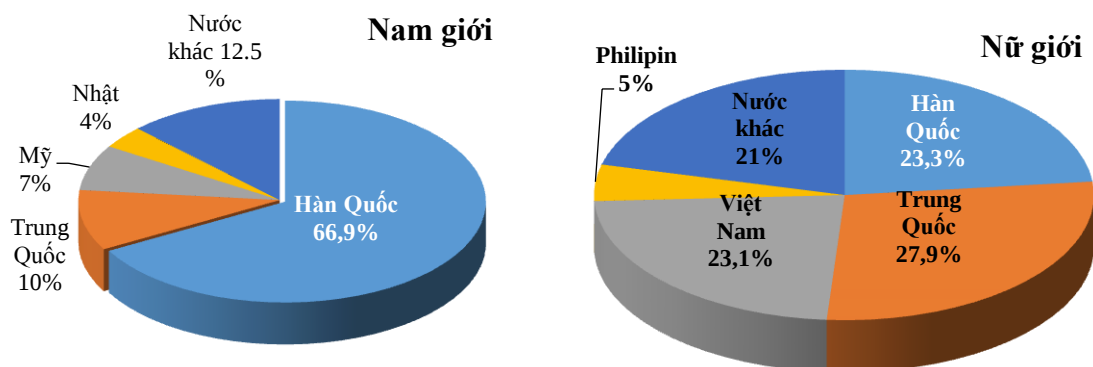
Xét về lý do kết hôn giữa nam giới Hàn Quốc và nữ giới Việt Nam gia tăng nhanh, thì ảnh hưởng của làn sóng văn hóa Hàn (Hàn lưu, Hanlyu) được xem là nguyên do quan trọng khiến các phụ nữ Việt quyết tâm kết hôn với nam giới Hàn. Do tình hình dân số khu nông ngư thôn ngày càng giảm nên các đoàn thể tự trị ở địa phương cũng khuyến khích kết hôn quốc tế, và sự gia tăng của các công ty môi giới hôn nhân quốc tế cũng là 1 nguyên nhân. Tuy nhiên, từ năm 2011 chính phủ Hàn Quốc tăng cường giám sát khắt khe các vụ cấp thị thực cho người nước ngoài và tăng cường giám sát quản lý các công ty môi giới hôn nhân quốc tế thì tốc độ tăng số vụ hôn nhân nam Hàn Việt có giảm dần. Năm 2015 số vụ hôn nhân đa văn hóa là 22,462 vụ, giảm 36 % so với năm 2010, con số này đã chứng minh cho xu thế giảm dần ở trên. Trong số 22,462 vụ kết hôn đa văn hóa thì tỉ lệ kết hôn ‘nam giới Hàn Quốc + nữ người nước ngoài’ chiếm 62.6 %, tỉ lệ vụ ‘nam giới nước ngoài + phụ nữ Hàn Quốc’ là 22.9 %, các vụ hôn nhân khác bao gồm cả người nhập quốc tịch Hàn v.v... chiếm 14.6 %.

¹ Công dân nước ngoài đang cư trú tại Hàn Quốc mà chúng tôi đề cập ở đây là bao gồm: người lao động, người di dân do kết hôn, du học sinh, đồng bào gốc Hàn ở hải ngoại và những người nước ngoài khác không mang quốc tịch Hàn Quốc đang sinh sống tại Hàn Quốc 90 ngày trở lên; những người nhập quốc tịch Hàn bằng quan hệ hôn nhân và các nguyên do khác, con cái của cư dân nước ngoài tại Hàn.

Biểu đồ 1. Tỷ lệ biến động kết hôn đa văn hóa tại Hàn Quốc



Biểu đồ 2. Tỷ lệ nam giới và nữ giới theo quốc tịch năm 2015



Hiện trạng người di dân và nhập quốc tịch do kết hôn, thống kê theo quốc tịch

(Hiện trạng cư dân nước ngoài - Bộ hành chính tự trị)

<Bảng biểu 1, đơn vị: người>

Quốc tịch	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (Tháng 11)
Tổng	146,327	178,689	202,477	228,672	242,232	254,069	295,842	294,663
Trung Quốc (Gốc Hàn Quốc)	70,901	77,853	87,565	88,922	97,796	100,524	103,194	103,171
Trung Quốc	39,434	53,864	60,183	69,671	65,832	67,944	71,661	59,813

Việt Nam	21,306	31,080	34,913	42,159	47,754	52,323	56,332	62,072
Philippin	8,033	10,150	10,868	12,428	13,829	15,256	16,473	17,576
Nhật Bản	6,653	5,742	5,594	11,070	11,705	12,338	12,875	11,391
Cam pu chia	-	-	3,354	4,422	5,316	5,684	6,184	6,902

* Trường hợp "Cam pu chia" trước năm 09 bao hàm trong 'Các nước khác'.

III. Điều tra và phân tích về hiện trạng cư dân người nước ngoài đến từ Việt Nam

Chúng tôi đã thực hiện thăm dò ý kiến của 93 đối tượng thuộc gia đình đa văn hóa gốc Việt đang cư trú tại khu vực Gwangju, tương tự như cuộc điều tra lần 1 năm 2011. Phiếu thăm dò được soạn riêng thành bản tiếng Hàn và bản tiếng Việt và thời gian thăm dò ý kiến là từ tháng 10 đến tháng 11 năm 2016. Nội dung hỏi ý kiến là gồm 30 câu hỏi, 8 câu hỏi về xuất thân cá nhân, 18 câu hỏi về đời sống gia đình, 4 câu hỏi về văn hóa Hàn Quốc và đời sống ở Hàn Quốc. Công trình nghiên cứu này có những điểm hạn chế về nghiên cứu như sau: Thứ nhất, do đối tượng thăm dò ý kiến hạn định ở khu vực Gwangju và không quá 93 người cho nên sẽ có những khó khăn khi phải giải thích về thực trạng cư dân nước ngoài gốc Việt trên toàn quốc và về những khó khăn mà họ đang gặp phải ở nhiều hoàn cảnh khác nhau trên toàn quốc. Thứ hai, do những phụ nữ thuộc gia đình đa văn hóa đã tham gia trả lời phiếu hỏi ý kiến của chúng tôi có lo ngại lộ thông tin cá nhân và đời sống riêng tư cho nên tránh trả lời, vì vậy nghiên cứu của chúng tôi không thể tránh khỏi việc thiếu tính khách quan.

1. Về đặc tính hoàn cảnh cá nhân của đối tượng thăm dò ý kiến

Xét về đặc tính hoàn cảnh cá nhân của đối tượng thăm dò ý kiến là phụ nữ di dân gốc Việt, ví dụ như độ tuổi, trình độ học vấn, thời gian cư trú tại Hàn, nghề nghiệp, độ tuổi chênh lệch so với chồng v.v ..., như sau:

Đặc tính hoàn cảnh cá nhân của đối tượng

Xét về phân bố độ tuổi của đối tượng nghiên cứu thì độ tuổi 20 là 48 người chiếm 51.6 %, độ tuổi 30 là 21 người chiếm 22.6 %, độ tuổi 30 trở lên là 24 người chiếm 25.8 %. Về trình độ học vấn của phụ nữ di dân gốc Việt, số người tốt nghiệp cấp 3 là 53 người chiếm 57 %, tốt nghiệp cấp 2 là 20 người chiếm 21.54 %, tốt nghiệp đại học là 9 người chiếm 9.6 %.

Xem xét về nghề nghiệp của đối tượng nghiên cứu thì người làm nội trợ là 46 người (49.46%), người lao động là 24 người (24.80%), các ngành nghề khác có 15 người (16.1%), và số người không trả lời là 8 người (8.6 %).

Kết quả tìm hiểu về thời gian cư trú tại Hàn của đối tượng thăm dò ý kiến như sau: Dưới 1 năm có 8 người (8.6%), 1-3 năm có 18 người (19.4%), 3-5 năm có 48 người (52%), 5-10 năm có 7 người (7.52%), trên

10 năm có 12 người chiếm 13%. Số người sống hơn 10 năm tăng 2.2 % so với đợt điều tra trước được phân tích là do kể từ khi kết hôn quốc tế tăng thì thời gian cư trú dài hơn theo thời gian dẫn đến gia đình đa văn hóa tự nhiên tăng theo.

Về số tuổi chênh lệch so với chồng, người chênh lệch chưa đến 5 tuổi là 5 người chiếm 5.4%, chênh lệch 6-10 tuổi là 13 người chiếm 14%, chênh lệch 11-15 tuổi là 17 người chiếm 18.3%, chênh lệch 16-20 tuổi là 21 người chiếm 22.6%, chênh lệch trên 21 tuổi là 37 người chiếm 40%. Điểm đặc biệt là trong số những người có chênh lệch trên 21 tuổi so với chồng thì có 2 người chênh lệch 40 tuổi và 1 người chênh lệch 31 tuổi.

2. Kết quả phân tích phiếu điều tra

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng lý thuyết nền tảng liên quan đến đặc trưng về hoàn cảnh xuất thân cá nhân và việc thích ứng văn hóa Hàn của phụ nữ Việt trong gia đình đa văn hóa để phân tích kết quả phiếu điều tra và tìm hiểu thực trạng thích ứng văn hóa Hàn của họ. Kết quả phân tích phần trả lời phiếu thăm dò ý kiến có một vài điều quan trọng như sau:

2.1. Về năng lực tiếng Hàn và sự giúp đỡ từ gia đình ở Việt Nam

Kết quả điều tra về năng lực tiếng Hàn của đối tượng điều tra và sự giúp đỡ về kinh tế từ gia đình ở Việt Nam dành cho họ như sau:

Năng lực sử dụng tiếng Hàn

Trong số 93 người trả lời điều tra, đối thoại với chồng bằng tiếng Hàn là 70 người. Vì người chồng hoặc là hoàn toàn không biết tiếng Việt hoặc trình độ chỉ ở mức chào hỏi đơn giản. Về trình độ tiếng Hàn của phụ nữ Việt cũng chỉ đạt 54 người (58%) trả lời trình độ tiếng Hàn là 'trung

bình', giống như kết quả cho thấy ở bảng biểu 3. Có 58% số người có vấn đề khó khăn trong việc giao tiếp với chồng hoặc trong đời sống thường nhật, như vậy có thể phân tích là có 58% số người trình độ tiếng Hàn chưa đủ để giao tiếp trong đời sống ở Hàn Quốc và cảm thấy khó khăn.

Câu hỏi về việc chuyển tiền về Việt Nam

Trong số 93 người trả lời phiếu điều tra, đối với câu hỏi có chuyển tiền về Việt Nam cho cha mẹ hay người thân không, thì có 32 người (34.4%) không trả lời, số người chuyển trên 300 ngàn Won mỗi năm là 36 người (38.7%), số người chuyển dưới 300 ngàn Won là 11 người (11.8%), số người chuyển dưới 200 ngàn Won là 14 người (15.1%). Như kết quả trong bảng biểu 4, 32 người không trả lời (34.4%) thì chúng tôi đoán là do không dư giả về điều kiện kinh tế nên không thể chuyển tiền về giúp cha mẹ hay người thân ở Việt Nam cho nên không trả lời câu hỏi này. Điều đáng lưu ý là trong số 36 người trả lời là chuyển trên 300 ngàn Won mỗi năm thì có 1 người trả lời là chuyển 10 triệu Won, 1 người chuyển 2 triệu Won, 34 người chuyển trên 500 ngàn Won. Xem xét kết quả này, chúng ta có thể biết rằng 65.6% số người này chuyển tiền về Việt Nam cho cha mẹ hay anh em vào mỗi dịp gia đình có sự kiện lớn như lễ cưới v.v..., xem như là thể hiện tấm lòng hiếu thảo và tình cảm anh em với nhau, vốn là một đặc trưng của văn hóa Việt Nam.

2.2. Về khó khăn gặp phải trong đời sống gia đình

Về những khó khăn gặp phải trong đời sống gia đình đa văn hóa của những đối tượng nghiên cứu, chúng tôi phân loại thành 17 loại và điều tra mức độ khó khăn tùy từng loại, như sau:

Khó khăn gặp phải trong đời sống gia đình

Chúng tôi đã soạn ra 17 loại khó khăn khi sinh hoạt gia đình tại Hàn Quốc, trong số đó, khó khăn lớn nhất mà phụ nữ Việt gặp phải trong gia đình đa văn hóa, thứ nhất là "Ứng phó khi có lễ tang của gia đình họ hàng thân thích nhà chồng". Điều này là do văn hóa tang lễ giữa Việt Nam và Hàn Quốc có khác nhau đôi chút cho nên họ không biết phải làm gì, làm việc nào là đúng cho nên họ bị lúng túng khi ứng phó. Điều này diễn ra tương tự với cuộc điều tra năm 2011 là có đến 50,5% số người trả lời là "Làm quen với lễ nghi của Hàn Quốc là khó khăn nhất", trong đó phép lịch sự trong tang lễ thuộc hàng quan trọng trong các lễ nghi Hàn Quốc nên chúng tôi cho rằng phụ nữ Việt Nam vẫn còn cảm thấy khó khăn khi ứng xử theo văn hóa Hàn Quốc.

Điều thứ hai là những khó khăn với những ứng phó khác (Ứng phó khi người thân trong gia đình ở Việt Nam sang Hàn Quốc thăm, Ứng phó khi sức khỏe của con cái có triệu chứng nguy hiểm, Ứng phó khi cần sự giúp đỡ và thông cảm lúc mới sinh con sức khỏe yếu và con cái còn nhỏ ..., Ứng phó khi anh, chị, em của chồng kết hôn) đều chiếm tất cả 19.2% và họ đều trả lời là có khó khăn.

2.3. Hiện trạng về đời sống xã hội

Với 13 khó khăn trong đời sống ở Hàn Quốc, kết quả thăm dò của chúng tôi như sau:

Khó khăn trong đời sống xã hội tại Hàn

Chúng tôi đã soạn ra 13 khó khăn khi sinh hoạt xã hội tại Hàn Quốc sau khi kết hôn của phụ nữ Việt, trong số này kết quả có đến 50% số người trả lời là đi tàu điện

ngầm khó khăn nhất. Điều này có nghĩa là khác với xe buýt hay taxi là phương tiện giao thông công cộng thì đi tàu điện ngầm là không dễ dàng chút nào nếu không quen dù có giỏi tiếng Hàn. Ở tàu điện ngầm không có bố trí nhiều nhân viên và ở phần 1 các ga điện ngầm đều vận hành dựa vào hệ thống tự động hóa cho nên người sử dụng lúng túng, điều này cũng tương tự đối với người Hàn Quốc.

Tương tự như trong sinh hoạt gia đình, họ trả lời khó khăn thứ hai là 'Khi đi cùng chồng đến lễ tang của người Hàn Quốc'. Điều này là do văn hóa tang lễ giữa Việt Nam và Hàn Quốc có khác nhau đôi chút cho nên họ không biết phải làm gì, làm việc nào là đúng cho nên họ bị lúng túng khi ứng phó. Chúng tôi cho rằng phụ nữ Việt cảm thấy khó khăn nhất về lễ nghi (phép lịch sự) của Hàn Quốc trong cả sinh hoạt gia đình lẫn ngoài xã hội. Tiếp theo điều này là họ trả lời những khó khăn tiếp theo là 'Khi phải đi đến sở cảnh sát vì vi phạm giao thông', 'Khi phải đi dùng bữa với gia đình chồng ở nhà hàng Hàn Quốc', 'Khi đi cùng chồng đến dự lễ cưới của người Hàn Quốc. Đây là hiện tượng không thể tránh khỏi vì họ không hiểu biết về luật pháp Hàn Quốc cho nên không biết cách ứng phó khi vi phạm luật, còn khi họ trả lời gặp khó khăn khi đi ăn ngoài với gia đình chồng hoặc khi đi đám cưới với chồng thì, tương tự như kết quả đợt điều tra lần 1 năm 2011, chúng ta có thể thấy họ cảm thấy ngại nhất (gánh nặng tâm lý) về các phép lịch sự của người Hàn Quốc.

2.4. Về khó khăn của người chồng trong gia đình đa văn hóa

Với 9 câu hỏi về những khó khăn người chồng gặp phải khi lập gia đình với phụ nữ Việt thì kết quả điều tra như sau:

Khó khăn của người chồng trong gia đình đa văn hóa

Chúng tôi đã soạn ra bản thăm dò ý kiến có 9 khó khăn mà nam giới Hàn Quốc gặp phải khi chung sống với vợ là phụ nữ Việt, trong số này, điều khó khăn nhất mà nam giới Hàn Quốc gặp phải trong đời sống gia đình với phụ nữ gia đình đa văn hóa gốc Việt là 41% số người trả lời "Hiện nay xã hội Hàn Quốc vẫn còn phân biệt đối xử với vợ gốc Việt và con lai", nhận thức về kết hôn với phụ nữ nước ngoài vẫn còn kém trong xã hội Hàn Quốc và việc bị đối xử phân biệt hoặc bị xem thường là điều khó khăn lớn nhất. Và cũng có 41% số người trả lời việc ứng phó khi cha mẹ vợ không hài lòng khi mình làm lỗi là điều rất khó khăn. Việc khó khăn này thuộc loại vấn đề về văn hóa, vì nó phát sinh do nam giới Hàn Quốc chưa hiểu biết rõ về văn hóa Việt và không rành tiếng Việt. Còn 11.5% số người không trả lời mục thăm dò này thì chúng tôi phân tích là do họ chưa bao giờ tiếp xúc với cha mẹ vợ hoặc chưa bao giờ làm lỗi nên không trả lời.

2.5. Lãnh vực mong muốn khi được tư vấn

Với 6 câu hỏi về lãnh vực mà phụ nữ Việt muốn tư vấn sau khi kết hôn và chung sống với chồng, thì kết quả điều tra như sau:

Lãnh vực mong muốn khi được tư vấn

Những lãnh vực mà phụ nữ Việt Nam muốn được tư vấn sau khi kết hôn và sinh sống với người chồng Hàn Quốc thì có 6 lãnh vực được cho là thiết yếu, trong đó 96.2% là muốn được tư vấn về phong tục tập quán của Việt Nam và Hàn Quốc. Thứ tự về sự cần thiết và mong muốn được tư vấn cũng được sắp xếp từ cao đến thấp,

nhưng chúng tôi có thể đưa ra được kết luận là toàn bộ các lãnh vực đều nên tổ chức thành một hệ thống hỗ trợ về mặt xã hội để mọi phụ nữ Việt đều được tham gia tư vấn là điều cần thiết.

V. Kết luận

Xem xét theo quan điểm quốc gia, thì người cư dân nước ngoài là căn nguyên để phát triển văn hóa mới tại Hàn Quốc đồng thời là nguồn tài nguyên về nhân lực cao quý cần thiết cho quá trình phát triển kinh tế Hàn Quốc. Tuy vậy chính sách dành cho họ chủ yếu mang tính chất đồng hóa (assimilation) hoặc quy tụ (melting pot) vào văn hóa Hàn Quốc. Vì vậy thiếu sự hiểu biết về văn hóa nước ngoài dẫn đến phát sinh không ít những mâu thuẫn về văn hóa, từ đó các vấn đề xã hội phát sinh không ngừng.

Dựa vào kết quả thực hiện điều tra thăm dò ý kiến nhằm tìm ra phương án giải quyết các vấn đề xã hội trên đây với đối tượng là 93 người phụ nữ di trú đến Hàn Quốc thông qua kết hôn và hiện đang sinh sống tại khu vực Gwangju, có 70 người trả lời là đối thoại với chồng phần lớn là bằng tiếng Hàn. Bởi nguyên do là người chồng hoàn toàn không biết tiếng Việt hoặc trình độ thấp ở mức chỉ có thể chào hỏi đơn giản. Số người phụ nữ Việt trả lời trình độ tiếng Hàn ở mức trung bình là 54 người đạt 58%. Chúng tôi có thể phân tích là 58% số người yếu về năng lực tiếng Hàn nên gặp khó khăn bất tiện trong đời sống sinh hoạt ở Hàn Quốc.

Trong các gia đình đa văn hóa có 65.6% số người trả lời có chuyển tiền về Việt Nam cho cha mẹ hay người thân, ít có nhiều có. Có 34.4% số người không trả lời, nhưng những người này nếu năng lực kinh tế cho phép có lẽ cũng mong có thể

chuyển tiền giúp cho gia đình. Xem xét con số 65.6% số phụ nữ Việt trả lời là có chuyển tiền về giúp nhà thì có thể nhận thấy rằng họ đang giữ gìn lòng hiếu thảo đối với cha mẹ và thể hiện tình anh em đối với anh chị em trong gia đình, vốn là một đặc trưng của văn hóa Việt.

Khi được hỏi về những vấn đề khó khăn nhất trong sinh hoạt gia đình sau khi kết hôn và sinh sống ở Hàn Quốc mà phụ nữ Việt gặp phải thì họ trả lời thứ nhất là việc ứng phó khi họ hàng thân thích nhà chồng có tang lễ. Điều này tương tự như kết quả điều tra năm 2011 khi hỏi điều khó khăn nhất là gì thì 50.5% số người trả lời khó khăn lớn nhất là làm quen với các phép lịch sự của Hàn Quốc, phép lịch sự trong tang lễ thuộc loại quan trọng trong văn hóa Hàn Quốc cho nên chúng tôi cho rằng phụ nữ Việt Nam vẫn còn cảm thấy khó khăn khi ứng phó theo lễ nghi Hàn Quốc.

Về câu hỏi điều khó khăn nhất mà nam giới Hàn Quốc gặp phải trong gia đình đa văn hóa gốc Việt là gì thì có 41% số người trả lời là sự đối phó với việc bị phân biệt đối xử trong xã hội Hàn Quốc khi có vợ người Việt và có con là con lai, cho thấy xã hội Hàn Quốc vẫn còn nhận thức kém về việc kết hôn với phụ nữ nước ngoài và họ cảm thấy khó khăn nhất khi bị phân biệt đối xử và bị coi thường.

Những lãnh vực mà phụ nữ Việt muốn được tư vấn gồm có 6 lãnh vực nhưng 96.2% số người muốn được tư vấn về các phong tục tập quán trong lễ tết của Việt Nam và Hàn Quốc.

Kết luận chung là sự khác biệt về văn hóa, vấn đề giao tiếp ngôn ngữ và định kiến của người Hàn Quốc về người nước ngoài, khẳng định lại một lần nữa, là những yếu tố gây trở ngại rất lớn trong

việc ổn định xã hội đa văn hóa tại Hàn Quốc. Để khắc phục những khó khăn do những khác biệt về văn hóa và ngôn ngữ mà phụ nữ Việt Nam phải đối diện khi sinh sống tại Hàn Quốc, thì việc quan trọng nhất là giáo dục tiếng Hàn và văn hóa Hàn Quốc. Song song đó cũng cần phải giáo dục nâng cao nhận thức về văn hóa Việt cho những người Hàn láng giềng xung quanh người chồng. Để đạt được sự ổn định đáng mong đợi trong xã hội đa văn hóa thì phải chi viện để cho phụ nữ Việt di dân vừa có thể gìn giữ cội nguồn văn hóa Việt vừa hiểu biết và thích ứng được với văn hóa Hàn Quốc.

Công trình nghiên cứu của chúng tôi đã thực hiện điều tra thăm dò ý kiến đối tượng là phụ nữ di trú gốc Việt tại khu vực Gwangju để phân tích xem họ đang gặp phải những khó khăn gì trong quá trình thích ứng văn hóa Hàn Quốc. Để giảm thiểu những khó khăn cho họ, không nên tiếp tục thi hành các chính sách mang tính chất đồng hóa văn hóa, mà cần thiết hơn là làm sao cho người Hàn Quốc hiểu hơn về văn hóa Việt.

Xã hội Hàn Quốc sau này dự kiến số cư dân người nước ngoài mà chủ yếu là các gia đình đa văn hóa ngày càng tăng cao, người Hàn Quốc cần cởi mở hơn nữa cách nhìn về họ và nhất thiết phải thể giới hóa lối nhìn nhận này. Hiện nay số phụ nữ di dân gốc Việt đến Hàn chiếm 23.1% trong tổng số phụ nữ di dân gốc nước ngoài tại Hàn Quốc, việc hỗ trợ không ngừng cho phụ nữ di dân gốc Việt có thể sống tốt như là một phần của cộng đồng công dân Hàn không chỉ tăng cường quan hệ hợp tác hữu nghị Hàn - Việt mà còn mang lại nhiều lợi ích khác trong việc nâng cao vị thế Hàn Quốc.

Tài liệu tham khảo

- Kang Huy-won. 2006. “Nguyên nhân hình thành xã hội đa văn hóa và chính sách tổng hợp”. phòng nghiên cứu chính sách quốc gia 20(2): 5-34.
- Kim Bok-yong. 2008. 「Chương trình giáo dục hỗ trợ thể hệ đa văn hóa: trọng tâm phần mang tính xã hội.」. Hội chương trình giáo dục Hàn Quốc. Tài liệu phát biểu Hội nghị Quốc tế Hội giáo dục tiểu học Hàn Quốc.
- Kim Lee-seon. Han Kon-su. Kim Min-chong. 2006. 「Kinh nghiệm về mâu thuẫn xã hội của các cô dâu người nước ngoài và bài toán chính sách phải đưa ra để tiến đến sự thông hiểu」. Viện phát triển phụ nữ Hàn Quốc
- Park Nam-su. 2000. “Trong xã hội đa văn hóa, biện pháp giáo dục đa văn hóa thông qua khoa xã hội-sự tăng trưởng vượt bậc mang tính toàn dân”. 「Giáo dục Khoa xã hội」, Số 33. 101-117.
- Ahn Kyong-sik (đồng tác giả).2008. 「Hiện trạng giáo dục đa văn hóa và bài toán đưa ra」. Nxb Hak Ji Sa.
- Ahn Kyong-hwan 2012 "Nghiên cứu thực trạng thích nghi văn hóa của người nhập cư Việt Nam tại Hàn Quốc". Tạp chí khoa học xã hội (số 1(162), Viện phát triển bền vững vùng Nam Bộ.
- Oh Kyong-sok. Oh Je-lim. Ho Chang-su. Chang Chin-hyon. So Min-u. Lee Son-uk. 2007. 「Khảo sát nghiên cứu về phương diện đa văn hóa trong cộng đồng người nhập cư: phát thảo hướng chỉ đạo đa văn hóa」. Bộ văn hóa du lịch.
- Won Chin-suk. 2010 「Giáo dục đa văn hóa thời đại toàn cầu hóa. Bình luận xã hội.
- Bộ an toàn hành chính. 2009. Kết quả khảo sát hiện trạng người nhập cư nước ngoài của hội trị tự địa phương.
- Bộ an toàn hành chính. 2009. Hiện trạng người nhập cư nước ngoài.
http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/2/3/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=357476&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=
http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont
http://rcps.egov.go.kr:8081/jsp/stat/ppl_stat_jf.jsp
<http://blog.naver.com/jungpyung-land/220866178073>

NHỮNG KHÁC BIỆT VĂN HÓA TRONG ĐỜI SỐNG GIA ĐÌNH CHỒNG HÀN-VỢ VIỆT¹

*Eun Ki Soo**

1. Dẫn nhập

Hàn Quốc và Việt Nam vốn đã có quan hệ hợp tác chặt chẽ trên các lĩnh vực như kinh tế, chính trị, văn hóa xã hội, cộng thêm việc hiện nay kết hôn quốc tế giữa chồng Hàn và vợ Việt tăng đã giúp cho cả hai nước đã trở thành đối tác rất quan trọng trên nhiều mặt. Mặc dù Việt Nam và Hàn Quốc có quan hệ sâu sắc như vậy, nhưng trong quá trình người Việt Nam và Hàn Quốc tiếp xúc trực tiếp và gián tiếp với nhau như làm việc chung trong cùng công ty hay sống chung thì giữa họ phát sinh nhiều vấn đề. Điển hình như những mâu thuẫn phát sinh trong quá trình làm việc cùng nhau trong công ty giữa nhân viên Việt Nam và nhân viên Hàn Quốc do không hiểu nhau hay nhiều vấn đề ít xảy ra ở những cặp vợ chồng Hàn Quốc nhưng dễ gặp phải ở các cặp vợ chồng Hàn -Việt. Thỉnh thoảng có trường hợp sau khi trải qua mâu thuẫn nhỏ thì dẫn đến mâu thuẫn có kèm theo bạo hành về mặt thân thể. Nhiều người cho rằng những mâu thuẫn này phát sinh là do người Hàn Quốc và Việt Nam chưa hiểu rõ về nền văn hóa và hệ thống giá trị của nhau.

Bài viết này nhằm tăng cường sự hiểu biết giữa hai nước Hàn Quốc và Việt Nam và đưa ra phương án giúp ngăn ngừa và làm giảm mâu thuẫn có thể xảy ra trong quan hệ giao lưu ngày càng sâu đậm giữa hai quốc gia. Cụ thể hơn, trong bài viết này chúng tôi sẽ phân tích, đưa ra luận điểm dựa trên tư liệu và chứng cứ về những khó khăn, mâu thuẫn trong đời sống hôn nhân của các cặp chồng Hàn-vợ Việt đang sống tại Hàn Quốc với hy vọng Hàn Quốc và Việt Nam, người Hàn Quốc và người Việt Nam hiểu nhau hơn. Thông qua bài viết này, chúng tôi mong rằng sẽ tìm ra được phương án giải quyết mâu thuẫn để mở rộng giao lưu hợp tác và tăng cường hiểu biết lẫn nhau giữa hai quốc gia.

Bản lược dịch tiếng Việt từ nguyên bản tham luận tiếng Hàn "한국인 남편과 베트남 부인 부부의 삶을 통해 알아본 문화적 차이" của tác giả, tham gia Hội thảo khoa học Quốc tế "Giao tiếp Hàn-Việt, những va chạm văn hoá và hướng dẫn ứng xử giảm mâu thuẫn, tăng hoà hợp" do Trung tâm Hàn Quốc học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn ĐHQG TPHCM tổ chức ngày 17, 18/2/2017 tại TPHCM.

*Đại học Quốc gia Seoul

Người dịch: ThS. Nguyễn Xuân Thùy Linh

2. Tư liệu nghiên cứu

Để thực hiện bài viết này, chúng tôi đã tham khảo Kết quả điều tra thực trạng gia đình đa văn hóa toàn quốc năm 2012 do Bộ Phụ nữ và gia đình Hàn Quốc tiến hành vào năm 2012. Bảng điều tra này hướng đến đối tượng là các gia đình có chồng hoặc vợ là người nước ngoài. Bài viết của chúng tôi đã chọn lọc đối tượng cần phân tích là các gia đình đa văn hóa được hình thành từ người chồng Hàn Quốc và vợ Việt Nam đang chung sống. Đối tượng mà Bảng điều tra thực trạng gia đình đa văn hóa toàn quốc cũng bao gồm các cặp vợ chồng đã ly thân, ly hôn hay một bên chồng hoặc vợ đã mất. Tuy nhiên do muốn hiểu được người chồng Hàn Quốc có vợ là người Việt Nam suy nghĩ như thế nào về cuộc hôn nhân của mình, về người vợ Việt Nam nên chúng tôi chỉ chọn phân tích các cặp vợ chồng đang còn chung sống. Theo bảng điều tra toàn quốc năm 2012 này, tại Hàn Quốc có 2016 cặp vợ chồng mà người vợ là người Việt Nam. Và trong số đó, trừ ra một số trường hợp không trả lời hoặc trả lời thiếu nội dung, chúng tôi đã chọn ra 2000 cặp chồng Hàn - vợ Việt để làm cơ sở phân tích.

3. Đặc điểm của đối tượng trả lời bảng điều tra

44% người chồng Hàn Quốc đang ở độ tuổi 40-45 (năm 2012). 33,5% là từ 46 tuổi trở lên và 22,6% là từ 39 tuổi trở xuống. Trong khi đó, người vợ Việt Nam ở độ tuổi từ 24 trở xuống chiếm 39%, từ 25-29 tuổi là 39% và 21% là từ 30 tuổi trở lên. Điều này cho thấy sự chênh lệch rất lớn trong độ tuổi của các cặp vợ chồng này. Cụ thể, những cặp vợ chồng chênh nhau 16-20 tuổi chiếm đến 40% trong tổng số. Tiếp theo đó có 24% cặp chênh nhau 11-15 tuổi và 20% chênh nhau 21-25

tuổi. Những cặp vợ chồng chênh nhau dưới 10 tuổi chỉ chiếm 11% và chênh nhau từ 26 tuổi trở lên chiếm 5% tổng số.

Do độ tuổi của chồng lớn hơn vợ nhiều nên cũng rất dễ phát sinh mâu thuẫn. Trong xã hội Hàn Quốc, tuổi tác đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định địa vị của một người nào đó. Mặc dù tư tưởng “trưởng ấu hữu tự” của Nho giáo không còn quá khắt khe trong xã hội Hàn Quốc nhưng tuổi tác vẫn là yếu tố quan trọng nhất quy định mối quan hệ lớn nhỏ. Thông thường ở Hàn Quốc, dù chỉ lớn hơn một tuổi thôi thì vẫn được gọi là “anh” và dù chỉ nhỏ hơn một tuổi cũng bị xem là “em”. Điều này thỉnh thoảng cũng được áp dụng trong đời sống vợ chồng. Khi trở thành vợ chồng thì chuyện tuổi tác không còn quan trọng nữa nhưng đôi khi nhiều người chồng lấy lý do là mình nhiều tuổi hơn vợ nên cậy quyền thế với vợ, coi thường vợ hay thỉnh thoảng bạo hành với vợ. Người vợ Việt Nam nhỏ tuổi hơn chồng Hàn Quốc nhiều, tuổi tác chênh nhau đến 15, 20, 25 tuổi nên ngay từ khi cưới về đã không thể có được sự đồng đẳng trong quan hệ vợ chồng.

Đại đa số các cặp chồng Hàn-vợ Việt trong Bảng điều tra thực trạng gia đình đa văn hóa toàn quốc năm 2012 là những cặp kết hôn trong khoảng thời gian từ năm 2005 đến năm 2011. Có khoảng 250 đến 288 phụ nữ Việt Nam trả lời rằng kết hôn với chồng người Hàn và bắt đầu sinh sống tại Hàn Quốc từ năm 2006 đến năm 2011. Do bảng điều tra này được tiến hành vào năm 2012 nên tính đến thời điểm điều tra thì thời gian cấu thành gia đình của các cặp vợ chồng này thuộc dạng tương đối ngắn. Theo bảng điều tra thì thời gian chung sống của các cặp vợ chồng phần lớn là dưới 10 năm.

4. Những khó khăn mà cô dâu Việt Nam gặp phải trong thời gian sống ở Hàn Quốc

Trong bảng điều tra năm 2012, chúng tôi đã hỏi những người vợ Việt Nam về những khó khăn gặp phải khi sống ở Hàn Quốc. Và câu trả lời chính là vấn đề ngôn ngữ. Điều này cũng dễ hiểu, bởi đa số họ đều mới sống chung với chồng chưa đến 10 năm. Dù các cô gái Việt Nam đều học tiếng Hàn trước khi kết hôn nhưng năng lực tiếng Hàn của họ chưa đạt đến mức lưu loát. Hầu hết họ chỉ đạt trình độ sơ cấp, chỉ dừng lại ở vài câu giao tiếp hàng ngày.

Đứng thứ hai sau vấn đề ngôn ngữ chính là sự cô đơn. Đa số phụ nữ Việt Nam kết hôn với người Hàn Quốc đều đến Hàn Quốc một mình nên cuộc sống với toàn người lạ xung quanh sẽ khiến họ cô đơn. Dù gia đình chồng đối xử tốt với họ nhưng do họ còn nhỏ, thường nhớ gia đình và nhớ quê nên cảm thấy cô đơn là điều dễ hiểu. Bên cạnh sự cô đơn thì người vợ Việt Nam còn gặp những khó khăn khác như khó khăn trong nuôi dạy con cái hay khó khăn về kinh tế.

1. Người có thể tư vấn cho vợ Việt Nam

Như đề cập ở trên, bất cứ ai khi sinh sống ở nước khác cũng sẽ phải đối mặt với nhiều vấn đề. Khi gặp khó khăn thì bản thân họ có thể tự mình giải quyết, còn đối với những vấn đề mà bản thân không giải quyết được thì phải tìm đến người tư vấn. Tuy nhiên, phụ nữ Việt Nam khi kết hôn và sang Hàn Quốc sống thì không dễ tìm được người ngoài gia đình có thể tư vấn và giải quyết khi có vấn đề xảy ra. Trong bảng điều tra năm 2012, chúng tôi cũng đặt ra câu hỏi là liệu người vợ Việt Nam có người ngoài gia đình có thể tư

vấn cho họ khi gặp vấn đề cá nhân hay khó khăn trong gia đình hay không?

Đã có 55% người vợ Việt Nam trả lời rằng khi họ gặp vấn đề cá nhân hay trong gia đình thì bên cạnh người trong gia đình, cũng có người Việt Nam có thể tư vấn cho họ. Trong khi đó có 27% người nói rằng có người Hàn Quốc ngoài gia đình giúp họ và 21% trả lời rằng ngoài gia đình ra thì không ai tư vấn được cho họ cả. Tức là theo kết quả điều tra, cứ 5 người thì lại có 1 người trả lời rằng họ không có ai tư vấn giúp họ giải quyết khó khăn cả. Nhưng nếu nhìn ở khía cạnh tích cực thì thấy rằng cứ 2 người thì đã có 1 người được người cùng quốc tịch Việt Nam tư vấn, đối với những người sống ở Hàn Quốc chưa đầy 10 năm thì đây là một chỗ dựa to lớn. Dựa vào bảng điều tra thì chúng ta cũng thấy là cứ 4 người thì có 1 người có thể nghe tư vấn từ người Hàn Quốc ngoài gia đình. Con số này có thể xem là tiêu cực, nhưng cũng có thể là tích cực.

2. Mức độ tham gia vào các câu lạc bộ hay các hoạt động khác

Để thích nghi với cuộc sống Hàn Quốc thì người vợ Việt Nam không chỉ dừng lại ở cuộc sống gia đình mà nên tham gia các hoạt động xã hội. Câu lạc bộ mà phụ nữ Việt Nam lấy chồng Hàn Quốc tham gia nhiều nhất trong năm là câu lạc bộ những người bạn Việt Nam. Do có các bạn đồng hương ở gần hoặc không quá xa nên khi có các câu lạc bộ này những người vợ Việt Nam sẽ tham gia ngay khi có thể.

Trong bảng điều tra này, những người vợ Việt Nam đã từng tham gia vào câu lạc bộ đồng hương là 63%. Do trong bảng điều tra không hỏi mức độ thường xuyên nên có thể họ chỉ tham gia một lần, cũng có thể tham gia nhiều lần. Trong tổng số 10 người thì

có đến 6 người cho biết họ đã từng tham gia câu lạc bộ với những người đồng hương. Ngoài hoạt động này ra thì hầu như họ không tham gia câu lạc bộ hay hoạt động nào khác. 13% trong số người trả lời nói rằng họ tham gia vào câu lạc bộ dân phố và chỉ 1 trong số 10 người đã từng tham gia hoạt động từ thiện hay sở thích khác. Tỷ lệ này là do họ chung sống với chồng Hàn Quốc chưa được bao lâu và tiếng Hàn cũng chưa lưu loát nên chỉ có thể tích cực tham gia khi có các bạn đồng hương chứ không thể tham gia các hoạt động xã hội đa dạng khác. Nếu họ không thể tham gia vào các hoạt động xã hội tiếp xúc trực tiếp với người Hàn Quốc thì họ sẽ cảm thấy cô đơn và khả năng rơi vào tình huống không thích nghi được rất cao.

Như đã nói, tiếng Hàn là rào cản lớn nhất đối với vợ Việt trong quá trình thích nghi với xã hội và cuộc sống gia đình Hàn Quốc. Tiếng Hàn cũng chính là nguyên nhân khiến cho họ không tham gia vào các câu lạc bộ hay hoạt động xã hội. Vì không giỏi tiếng Hàn, họ chỉ có thể tham gia vào câu lạc bộ của riêng người Việt, nơi họ không cần dùng đến tiếng Hàn vẫn giao tiếp được, còn các hoạt động khác phải dùng đến tiếng Hàn thì khá vất vả cho họ.

3. Kinh nghiệm về việc phân biệt đối xử

Xã hội Hàn Quốc và người Hàn Quốc thường phân biệt đối xử nghiêm trọng với những người dân da màu. Trên thực tế, tất cả nhân loại đều là người da màu cả. Tuy nhiên, với người Hàn Quốc, ngoại trừ nhóm người da trắng ra thì các nhóm người còn lại đều được gọi là dân da màu, trong đó bao gồm cả Hàn Quốc và Việt Nam. Nếu nói cụ thể hơn thì người Hàn Quốc rất hay bài xích và phân biệt đối xử với những người có làn da tối màu. Và họ

cũng phân biệt đối xử với những người đến từ các quốc gia có nền kinh tế kém phát triển hơn Hàn Quốc. Do vậy, khi kết hôn với chồng và đến Hàn Quốc sinh sống thì khả năng bị phân biệt đối xử của người vợ Việt Nam rất lớn.

Theo kết quả phân tích của chúng tôi, có đến 65% các cô dâu Việt nói rằng tính đến thời điểm hiện tại bản thân chưa bao giờ bị xã hội phân biệt đối xử. 35% còn lại thì đã từng bị phân biệt đối xử dưới nhiều hình thức khác nhau. Sống ở nơi nổi tiếng là dễ phân biệt đối xử và bài xích như xã hội Hàn Quốc mà có đến 65% cô dâu Việt nói rằng mình chưa từng bị phân biệt thì quả là đáng ngạc nhiên. Mặc dù cũng có 35% trong tổng số cho biết mình từng bị đối xử không công bằng, nhưng đó vẫn là tỷ lệ khá thấp khi mang ra so sánh.

Chúng tôi đưa ra câu hỏi: Những người vợ Việt Nam bị phân biệt đối xử nhiều nhất là trong lĩnh vực nào? Câu trả lời là cô dâu Việt Nam bị phân biệt nhiều nhất là ở ngoài đường hoặc trong khu phố. Tiếp đến là ở các cửa hàng, quán ăn và sau đó là các nơi công cộng. Tỷ lệ thấp nhất là ở trường học hay các cơ sở đào tạo. Ngoài ra ở nơi làm việc thì tỷ lệ bị phân biệt đối xử cũng rất thấp. Trong số 35% trả lời rằng bản thân mình từng phân biệt đối xử thì đa số là khi họ đang đi trên đường hoặc bị người trong cùng khu phố đánh giá thấp và cũng bị đối xử bất công trong quán ăn hay cửa hàng vì là người nước ngoài.

4. Những khó khăn trong cuộc sống gia đình

Đối tượng nghiên cứu trong bài viết này phần lớn là các cặp chồng Hàn-vợ Việt chung sống với nhau dưới 10 năm. Tức là người vợ Việt Nam mà chúng tôi đề cập ở đây chỉ sống ở Hàn Quốc thời gian ngắn.

Phần tiếp theo sau đây chúng tôi sẽ điều tra xem họ đã gặp phải những khó khăn gì trong gia đình chồng.

Câu hỏi đầu tiên của nội dung này là: Người vợ Việt Nam hài lòng với cuộc sống với chồng Hàn Quốc ở mức độ nào?

Kết quả trả lời cho thấy cả chồng Hàn lẫn vợ Việt đều có thái độ rất hài lòng về mối quan hệ với bạn đời của mình. Tỷ lệ trả lời “không hài lòng lắm” hoặc “hoàn toàn không hài lòng” rất thấp. Chúng ta cũng dễ dàng nhận ra rằng, những người càng trẻ thì mức độ hài lòng càng cao và mức độ này giảm dần khi độ tuổi tăng dần. Số tuổi của cặp vợ chồng càng lớn, tức là thời gian lưu trú của người vợ cũng dài hơn, vợ chồng sống chung với nhau lâu hơn và như thế thì mức độ hài lòng càng lúc càng giảm đi.

Mức độ hài lòng về mối quan hệ với con cái cao hơn rất nhiều so với quan hệ vợ chồng. Cả hai phía chồng Hàn và vợ Việt đều tỏ ra rất hài lòng với quan hệ với con cái của họ. Do họ kết hôn chưa lâu nên con của họ còn rất nhỏ, và cả hai phía bố mẹ đều có mức độ hài lòng rất cao với con của mình. Nếu so sánh mức độ hài lòng về bạn đời và về con cái thì mức độ về bạn đời thấp hơn hẳn. Dù tỷ lệ trả lời “không hài lòng lắm” hay “hoàn toàn không hài lòng” rất ít nhưng số người trả lời “bình thường” cũng chiếm số lượng không nhỏ. Con số này cho thấy được sự thật là quan hệ vợ chồng của họ không được tốt.

Người chồng Hàn Quốc càng lớn tuổi thì càng dễ cảm thấy khác biệt văn hóa với vợ Việt Nam hơn. Mặc dù độ chênh lệch giữa các tỷ lệ không lớn lắm nhưng mức độ cảm nhận sẽ tăng dần trong quá trình chung sống với vợ. Còn về phía vợ Việt

Nam thì những người trong độ tuổi từ 24 trở xuống và từ 30 tuổi trở lên thì mức độ cảm nhận giống nhau, trong khi đó những người thuộc độ tuổi 25-29 thì lại không cảm thấy khác biệt. Tại sao lại có hiện tượng này thì chúng tôi vẫn chưa giải thích được.

Vậy yếu tố khác biệt văn hóa lớn nhất mà vợ chồng Hàn-Việt cảm nhận được trong quá trình chung sống là gì? Như đã đề cập, đối tượng nghiên cứu mà chúng tôi hướng đến trong bài viết này là những cô dâu Việt sang Hàn Quốc chưa lâu, vẫn đang trong quá trình thích nghi với cuộc sống ở đây. Phải nói rằng một trong những khác biệt văn hóa khiến cho vợ chồng Hàn-Việt khó hòa hợp lẫn nhau được chính là thói quen ăn uống. Phía chồng và vợ đều cảm thấy có sự khác biệt lớn xoay quanh việc ăn uống như cách ăn, dụng cụ để ăn, ... Ví dụ như trong ẩm thực Đông Nam Á có nhiều món ăn dậy mùi. Thế nhưng người Hàn Quốc lại không quen với các món ăn này. Vì vậy dù các món ăn này có ngon đến mấy thì người Hàn Quốc cũng không thể ăn được. Ngược lại, người Việt Nam lại thấy hầu hết món ăn Hàn Quốc đều có màu đỏ vì cho quá nhiều ớt, lại cay nên rất khó ăn. Một điểm khác nữa là món ăn Đông Nam Á thường có vị ngọt, trong khi người Hàn Quốc lại hay ăn các món ít ngọt và có vị mặn hơn. Văn hóa ẩm thực Hàn Quốc thay đổi theo từng vùng miền, những người Hàn Quốc khác vùng miền khi kết hôn với nhau cũng cần thời gian thích nghi về thức ăn. Huống chi trong trường hợp này là chồng Hàn và vợ Việt, họ vốn có bối cảnh văn hóa ẩm thực quá khác nhau, vì vậy việc họ cảm thấy khác biệt văn hóa trong món ăn và thói quen ăn uống là điều đương nhiên. Tuy nhiên, nếu

vấn đề này kéo dài thì sẽ ảnh hưởng đến cuộc sống vợ chồng và gia đình. Không thể ép một bên hy sinh hoàn toàn thói quen ăn uống của mình mà cả hai phía phải nỗ lực để tìm hiểu về thói quen của đối phương để tìm cách thích nghi với nhau.

Vợ chồng khi sống cùng nhau sẽ có lúc mâu thuẫn và tranh cãi. Những cặp vợ chồng Hàn-Việt mà chúng tôi điều tra cũng đã từng mâu thuẫn và tranh cãi. Kết quả cho thấy là trong năm qua có 65% cặp vợ chồng từng cãi nhau. Và độ tuổi càng cao thì việc tranh cãi càng nhiều. Tức là khi cả chồng lẫn vợ càng nhiều tuổi thì số lần họ cãi nhau càng nhiều.

Vợ chồng theo diện kết hôn quốc tế có thể không hiểu nhau do ngôn ngữ bất đồng, từ đó dẫn đến nhiều trường hợp cãi nhau do hiểu lầm ý của đối phương. Nguyên nhân tiếp theo dẫn đến tranh cãi là khác biệt về tính cách. Vấn đề này không chỉ xảy ra ở các cặp vợ chồng kết hôn quốc tế. Nhiều cặp vợ chồng Hàn Quốc đều đưa ra lý do để ly hôn là không hợp tính nhau. Tức là cho dù là vợ chồng kết hôn quốc tế hay vợ chồng cùng quốc tịch kết hôn với nhau thì sự khác biệt trong tính cách cũng là nguyên nhân dẫn đến tranh cãi. Rất nhiều cặp vợ chồng Hàn-Việt cãi nhau vì lý do quá khác nhau trong tính cách. Ngoài những nguyên nhân trên, vấn đề kinh tế cũng là một nguyên nhân chiếm tỷ lệ tương đối cao. Và đây cũng không phải là khó khăn của riêng các cặp vợ chồng kết hôn quốc tế. Nói chung, khi tình hình kinh tế không tốt thì rất dễ phát sinh mâu thuẫn giữa hai vợ chồng về việc kiếm sống.

Vấn đề ngôn ngữ chính là nguồn cơn kéo theo những vấn đề khác trong cuộc sống vợ chồng, cuộc sống gia đình Hàn-Việt, và

ngôn ngữ cũng là nguyên nhân của nhiều mâu thuẫn. Tuy nhiên, đây không phải là vấn đề có thể giải quyết trong một sớm một chiều được mà cả hai vợ chồng phải cùng nhau thông cảm, nhẫn nại và từ từ giải quyết theo hướng tốt đẹp nhất.

5. Kết luận

Trên đây chúng tôi đã phân tích về những gia đình có vợ là người Việt Nam và chồng là người Hàn Quốc dựa trên kết quả của Bảng điều tra thực trạng gia đình đa văn hóa toàn quốc năm 2012, từ đó xem xét mặt gây khó khăn cho người vợ Việt Nam trong việc thích nghi với xã hội Hàn Quốc. Về nội dung này, chúng tôi xin được đưa ra những kết luận sau.

Thứ nhất, trong xã hội Hàn Quốc, tuổi tác là một yếu tố quan trọng góp phần quyết định vị thế xã hội của một người. Hiện nay, người ta vẫn còn xem trọng tư tưởng “trưởng ấu hữu tự” của Nho giáo. Tư tưởng này cũng tồn tại trong quan hệ vợ chồng. Về cơ bản, chồng hay lớn tuổi hơn vợ, đạo gần đây thì cũng có nhiều người vợ lớn tuổi hơn chồng. Tuy nhiên, trong trường hợp giữa chồng và vợ có sự chênh lệch tuổi tác từ 10 tuổi trở lên thì khó có được sự bình đẳng trong quan hệ vợ chồng. Người chồng lớn tuổi hơn thường tỏ ra có quyền thế và đòi hỏi một mối quan hệ mà uy quyền nghiêng về phía mình. Đa số các cặp vợ chồng Hàn-Việt đều có vợ nhỏ tuổi hơn chồng rất nhiều. Do đó, nếu muốn có được cuộc sống hôn nhân và gia đình bình đẳng và hòa hợp, cần tránh các trường hợp kết hôn mà tuổi tác chồng vợ chênh lệch quá nhiều.

Thứ hai, trình độ học vấn của chồng Hàn Quốc thường cao hơn vợ Việt Nam. Sự khác nhau về trình độ cũng dẫn đến sự khác nhau về năng lực kinh tế. Ở Hàn

Quốc, nam nữ thường chọn kết hôn với những người có cùng trình độ học vấn với mình. Nhưng trong gia đình kết hôn quốc tế thì người chồng Hàn Quốc thường có trình độ học vấn cao hơn người vợ nước ngoài. Và cũng vì lý do này mà nhiều gia đình không bình đẳng, người chồng có khuynh hướng nắm quyền trong quan hệ vợ chồng.

Thứ ba, năng lực tiếng Hàn là yếu tố quan trọng nhất giúp cô dâu Việt thích nghi với xã hội và gia đình Hàn Quốc. Nếu nói tốt tiếng Hàn, họ có thể tránh được những mâu thuẫn vợ chồng hay sự phân biệt đối xử của xã hội. Nếu người vợ Việt có thể nâng cao trình độ ngôn ngữ trong thời gian ngắn và tự do tự tại nói tiếng Hàn được, không cần phụ thuộc vào ai thì sẽ giảm và hàn gắn được mâu thuẫn trong quan hệ vợ chồng.

Thứ tư, sự khác biệt văn hóa cũng có thể tìm thấy được trong các cặp vợ chồng cùng quốc tịch nhưng đến từ vùng miền khác nhau. Do đó, vợ chồng kết hôn quốc tế đương nhiên sẽ cảm thấy sự khác biệt văn hóa lớn như ngôn ngữ, lịch sử, truyền thống, ... Trong những khác biệt này, yếu tố lớn nhất mà hầu như vợ chồng nào cũng gặp phải trong sinh hoạt hàng ngày chính là thói quen ăn uống. Thói quen ăn uống của người Đông Nam Á rất khác với người Đông Bắc Á như Hàn Quốc. Người chồng Hàn Quốc rất khó làm quen được với văn hóa ẩm thực Đông Nam Á, và ngược lại, người vợ Việt Nam cũng khó ăn những món ăn cay và nhiều gia vị như nước tương, tương đậu, ... của Hàn Quốc. Để có được sự dung hòa trong quan hệ vợ chồng,

thiết nghĩ, vợ chồng Hàn-Việt cần cố gắng thông cảm, làm quen với văn hóa ẩm thực và thói quen ăn uống của nhau, cũng như thường xuyên nếm thử thức ăn của nước bạn đời mình.

Thứ năm, sự khác biệt văn hóa trong cách nghĩ, giá trị quan lại không phải là nguyên nhân lớn dẫn đến mâu thuẫn trong quan hệ vợ chồng và trong sinh hoạt gia đình. Qua bài viết này, chúng tôi thấy rằng, những cô dâu Việt ở độ tuổi còn trẻ thì khả năng thích nghi với văn hóa hay cách nghĩ tốt hơn các đối tượng khác. Điều này cũng có thể là do Hàn Quốc và Việt Nam có những nét tương đồng văn hóa từ tư tưởng Nho giáo mang lại, vì vậy văn hóa Hàn Quốc cũng không quá xa lạ với người Việt.

Thứ sáu, mặc dù trong bài viết này chúng tôi không đề cập trực tiếp nhưng chúng ta cũng biết rằng rất nhiều cặp vợ chồng Hàn-Việt kết hôn không phải xuất phát từ tình yêu mà qua các công ty môi giới hôn nhân. Họ cưới nhau không phải đã tìm hiểu rõ về đối phương mà chỉ tìm hiểu sơ qua và kết hôn rất vội. Đa số họ về sống chung mà không nắm được nhiều thông tin của nhau. Nhiều cặp vợ chồng dù đã trải qua thời gian tìm hiểu, yêu đương trong thời gian dài nhưng khi về sống chung thì bắt đầu phát sinh nhiều vấn đề. Vậy nên hôn nhân không xuất phát từ tình yêu mà chỉ vì mưu cầu của bản thân dĩ nhiên sẽ có nhiều vấn đề hơn. Chúng tôi cho rằng phụ nữ Việt Nam cần tìm hiểu và xây dựng tình cảm với đối tượng kết hôn của mình trước khi tiến đến hôn nhân để có được cuộc sống hôn nhân hạnh phúc bền vững.

PHÁP LUẬT HÀN QUỐC VÀ THĂNG TRẦM CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM DI TRÚ KẾT HÔN

*Moon Heung Ahn**

I. Mở đầu

Theo “*Hiện trạng di dân do kết hôn theo quốc tịch (chồng là người Hàn) đang lưu trú tại Hàn Quốc*” vào ngày 31.12.2011 của Bộ Chính sách cho người nước ngoài xuất nhập cảnh của Hàn Quốc², trong tổng số 128.326 phụ nữ di dân do kết hôn thì số lượng phụ nữ Việt Nam chiếm nhiều nhất với tổng số 39.953 người (30.8%). Tiếp theo là phụ nữ Trung Quốc với 30.969 người (24.1%), phụ nữ Trung Quốc gốc Hàn là 15.940 người (12.4%), phụ nữ Nhật là 11.641 người (9.1%), phụ nữ Philipin là 11.039 người (8.6%) và phụ nữ Cambodia là 4.510 người (3.5%)³. Trong số 39.953

phụ nữ Việt Nam di dân theo diện kết hôn thì 1.977 người mang visa cư trú (F-2), 1.150 người mang visa thường trú (F-5), 36.826 người mang visa kết hôn (F-6) có tư cách lưu trú và sinh sống (trong số này có 35.313 người đang duy trì quan hệ hôn nhân).

Trong số những người phụ nữ di dân do kết hôn tuy đối tượng đã ly hôn nhưng nhằm dưỡng dục con cái có 935 người chuyển đổi visa sang loại visa nuôi dưỡng con cái (F-6-2) và cùng sinh sống tại Hàn Quốc với những đứa con vị thành niên của mình; có 578 người đang sống tại Hàn Quốc với visa hôn nhân tạm ngưng (F-6-3) do cuộc hôn nhân bị gián đoạn vì người chồng Hàn Quốc bị thiệt mạng.

Hôn nhân quốc tế giữa phụ nữ Việt Nam và đàn ông Hàn Quốc tăng mạnh từ 2.461 cặp kết hôn vào năm 2004 lên 10.128 cặp vào năm 2006, từ 9.623 cặp vào năm 2010 giảm mạnh theo mỗi năm đến 2015 còn 4.651 cặp. Trái lại, số vụ ly hôn tăng mỗi năm từ 147 cặp năm 2004 lên 2.067 cặp vào năm 2013 và sau đó liên tục giảm còn 1.821 vụ vào năm 2014, 1.480 vụ vào năm 2015.

Hiện chưa có nhiều tài liệu nghiên cứu sâu liên quan đến nguyên nhân ly hôn của

*Đại học Konkuk

¹ Bản lược dịch tiếng Việt từ nguyên bản tham luận tiếng Hàn “한국 법정(Court)을 통해 본 베트남 결혼이주여성의 애환” của tác giả, tham gia Hội thảo khoa học Quốc tế “Giao tiếp Hàn-Việt, những va chạm văn hoá và hướng dẫn ứng xử giảm mâu thuẫn, tăng hoà hợp” do Trung tâm Hàn Quốc học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn ĐHQG TPHCM tổ chức ngày 17, 18/2/2017 tại TPHCM. Bản dịch tiếng Việt của ThS. Trần Hữu Yến Loan.

² Bộ pháp luật, phòng xuất nhập cảnh và chính sách cho người nước ngoài, ban thông tin di dân, [Thông kê thường niên xuất nhập cảnh và chính sách cho người nước ngoài 2015], 2016/6, trang 990 – 1001.

³ Số liệu cập nhật đến thời điểm hiện tại là ngày 31/12/2011 theo thứ số người phụ nữ Việt Nam nhập cư qua kết hôn 37.335 người (29,9%), phụ nữ Trung Quốc nhập cư qua kết hôn 31.092 người (24,9%), phụ nữ Trung Quốc gốc Hàn nhập cư qua kết hôn 21.626 người (17,3%), phụ nữ Nhật nhập cư qua kết hôn 10.152 người (8,1%).

http://www.immigration.go.kr/HP/TIMM/imm_06/imm_2011_12.jsp (truy cập ngày 13/1/2017)

phụ nữ Việt Nam di dân do kết hôn⁴. Bài nghiên cứu này thông qua những vụ ly hôn và những án lệ của tòa án Hàn Quốc liên quan đến việc ly hôn của phụ nữ Việt di dân để tìm ra đâu là mâu thuẫn tồn tại trong hôn nhân giữa những phụ nữ Việt Nam với người chồng Hàn Quốc, từ đó cung cấp một số giải pháp giúp ngăn chặn những vấn đề tương tự có thể xảy ra.

II. Sự thất bại trong hôn nhân quốc tế của phụ nữ Việt Nam di cư theo diện kết hôn tại Hàn Quốc

II.1. Đặc điểm của hôn nhân quốc tế Hàn - Việt

Năm 2015, số lượng phụ nữ mang quốc tịch nước ngoài kết hôn quốc tế tại Hàn Quốc theo thứ tự là Trung Quốc (27,9%), Việt Nam (23,1%), Philipin (4,7%), Nhật Bản (4,6%). Tuy nhiên, do số phụ nữ Trung Quốc bao gồm cả số phụ

nữ Trung gốc Hàn nên trong số phụ nữ nước ngoài thực sự di dân do kết hôn thì phụ nữ gốc Việt chiếm tỉ trọng lớn nhất. Đặc biệt so với năm trước đó, ngược với việc tỉ lệ phụ nữ Việt kết hôn tăng thì tỉ lệ phụ nữ Trung Quốc, Philipin và Nhật Bản lại giảm.

Trong các cuộc hôn nhân quốc tế năm 2015, số vụ kết hôn mà cả nam lẫn nữ đều là kết hôn lần đầu chiếm tỉ lệ cao nhất 60,7%; tỉ lệ nam tái hôn còn nữ kết hôn lần đầu chiếm 11,6%; nam và nữ đều tái hôn chiếm tỉ lệ 16,2%.

Tuy nhiên, so với 60,7% các cuộc hôn nhân quốc tế (hôn nhân đa văn hóa) mà cả nam và nữ đều là kết hôn lần đầu thì tỉ lệ đàn ông Hàn lấy vợ Việt đều là kết hôn lần đầu cao hơn hẳn với tỉ lệ 71,9%. Hơn nữa đàn ông Hàn Quốc tái hôn cũng yêu thích phụ nữ Việt Nam hơn. Nhìn tổng thể trong các cuộc hôn nhân đa văn hóa thì tỉ lệ đàn ông Hàn tái hôn với vợ nước ngoài là người kết hôn lần đầu chỉ chiếm 11,6%, nhưng xét với trường hợp đối tượng kết hôn là phụ nữ Việt Nam thì tỉ lệ này đạt 28,1% và trong vài năm vừa qua tỉ lệ này luôn duy trì mỗi năm trong khoảng 27% ~ 30%. Đàn ông Hàn Quốc kết hôn lần đầu hay tái hôn đều đang chọn vợ là phụ nữ Việt kết hôn lần đầu, trường hợp đàn ông Hàn tái hôn với phụ nữ Việt tái hôn là hầu như không có.

II.2. Hiện trạng ly hôn của hôn nhân quốc tế

Năm 2015, trong tổng số 109.153 vụ ly hôn của Hàn Quốc có 11.287 vụ ly hôn đến từ các cuộc hôn nhân quốc tế, chiếm 10,3%. Trong tổng số các vụ ly hôn của Hàn Quốc, trái với xu thế tăng lên một

⁴ Choi Ho Rim, “TỪ KẾT NHẬN QUỐC TẾ ĐẾN HỒI HƯƠNG: NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN KINH NGHIỆM DI CƯ ĐẾN HÀN QUỐC QUA KẾT HÔN CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM”, [Nghiên cứu Đông Á]. Moon Heung Ahn, “ĐẶC ĐIỂM HÔN NHÂN CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM NHẬP CƯ QUA KẾT HÔN VÀ PHƯƠNG ÁN CẢI THIỆN CHẾ ĐỘ HÔN NHÂN QUỐC TẾ”, [Nghiên cứu lập pháp] (Cuốn 44), 2013/6, trang 757-799. Kim Tae Ja, Kwon Bok Sun, “NGHIÊN CỨU VỀ VẬT CHẤT LIÊN QUAN ĐẾN LỄ CƯỚI CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM NHẬP CƯ QUA KẾT HÔN”, [Phục hồi lịch sử địa phương Hàn Quốc học] (Cuốn 43), 12/2012. Jeon Hye Young, Kim Jin U, “NGHIÊN CỨU MÂU THUẬN XUẤT HIỆN TRONG QUÁ TRÌNH THÍCH ỨNG VĂN HÓA GIA ĐÌNH CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM NHẬP CƯ QUA KẾT HÔN”, [Phục hồi lịch sử địa phương Hàn Quốc học] (Số 2 cuốn 62), 5/2010. Kim Hyeong Jae, “DI DÂN ĐẾN HÀN QUỐC QUA KẾT HÔN CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM - BỐI CẢNH VÀ NGUYÊN NHÂN”, [Nghiên cứu Đông Á], (Cuốn 52), 2007, trang 219-254. Hà Minh Thanh, [NGHIÊN CỨU VỀ HÔN NHÂN QUỐC TẾ VIỆT NAM – HÀN QUỐC TỪ SAU 1992 – TẬP TRUNG VÀO SỰ THÍCH ỨNG VĂN HÓA CỦA CÔ DƯU VIỆT], Đại học Seoul, Cao học quốc tế, Khoa Quốc tế học, luận văn thạc sĩ, 8/2008.

cách đều đặn của các vụ ly hôn giữa người Hàn với nhau thì tỉ lệ ly hôn quốc tế trong những năm gần đây lại giảm một cách đều đặn. Theo số liệu thống kê năm 2015, ly hôn trong các gia đình đa văn hóa theo thứ tự gồm có ‘đàn ông Hàn Quốc + phụ nữ nước ngoài’ chiếm tỉ lệ ly hôn cao nhất 48,8%, ‘khác’ cho trường hợp một hoặc hai phía vợ chồng nhập quốc tịch (33,5%), ‘đàn ông nước ngoài + phụ nữ Hàn Quốc’ chiếm tỉ lệ 17,8%. Đặc biệt, tỉ trọng số vụ ly hôn của ‘đàn ông Hàn Quốc + phụ nữ nước ngoài’ đang trở nên giảm mạnh.

Dù số vụ ly hôn với phụ nữ Việt nhập cư qua hôn nhân vẫn đang giảm đều đặn nhưng có thể thấy tỉ lệ ly hôn của người Việt di dân do kết hôn vẫn chiếm tỉ trọng cao vượt mức tỉ trọng trung bình.

Trong những trường hợp đến từ các cuộc hôn nhân quốc tế thất bại, từ năm 2000 đến năm 2004, số vụ ly hôn của các cặp vợ chồng mà phụ nữ là người Hàn, đàn ông là người nước ngoài tương đối nhiều. Nhưng từ năm 2005, số vụ ly hôn của các cặp vợ chồng mà chồng là người Hàn còn vợ là phụ nữ di dân kết hôn dần tăng lên và khoảng cách giữa 2 loại hình dần trở nên lớn hơn⁵.

Trong các trường hợp hôn nhân quốc tế thất bại dẫn đến ly hôn, so với 80% các vụ ly hôn của người Hàn đạt được sự thuận tình ly hôn từ hai phía thì tỉ lệ thuận tình ly hôn trong hôn nhân quốc tế tăng dần hàng năm từ 46,3% vào năm 2009 lên 51,3% vào năm 2011; 52,5% vào

năm 2014 và 55,6% vào năm 2015. Trong năm 2015 có 55,6% các vụ ly hôn trong gia đình đa văn hóa là do thuận tình ly hôn từ vợ chồng; 44,4% số vụ là do thi hành phán quyết của tòa án gia đình.

Lý do mà tỉ lệ ly hôn theo phán xét của luật pháp trong gia đình đa văn hóa cao hơn so với của người Hàn là vì thiếu mạng lưới hỗ trợ hòa giải khi ly hôn và cũng nhằm mục đích giảm thiểu xung đột lợi ích đối với người bạn đời người nước ngoài. Khi hôn nhân có mâu thuẫn trầm trọng, nhiều trường hợp người bạn đời nước ngoài bỏ nhà đi còn người bạn đời người Hàn Quốc lựa chọn trình đơn xin ly hôn đơn phương lên tòa án⁶. Đối với trường hợp người phụ nữ nhập cư thì sau khi ly hôn, để được tiếp tục ở lại trong nước, họ cần có phán quyết của tòa án về việc người hôn phối có đầy đủ hành vi năng lực dân sự⁷.

Mặt khác, cũng có trường hợp những người phụ nữ nước ngoài kết hôn nhập cư với mong muốn sống tại Hàn Quốc. Đối với trường hợp này, sau một thời gian ngắn sống đời sống hôn nhân tại Hàn Quốc, họ rời khỏi nhà để tìm việc làm. Nếu bị phát hiện, để gia hạn visa họ đệ đơn xin ly hôn ra tòa, nếu đối phương nhận lời triệu tập của tòa án nhưng có hướng từ chối thì họ sẽ tiếp tục đệ đơn

⁵ Moon Heung Ahn, “KIỂM TRA MANG TÍNH PHÊ PHÁN ĐIỀU LUẬT ĐANG THỰC THI NHẪM BẢO VỆ PHỤ NỮ NHẬP CƯ QUA KẾT HÔN”, [Nghiên cứu gia đình], (Tập 1 cuốn 27), 3/2013, sau trang 299.

⁶ An Jeong Hwa, “ĐẶC TRƯNG CỦA NHỮNG VỤ LY HÔN TRONG GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA, CÁI THIÊN VỀ MẶT CHẾ ĐỘ - PHÁP LUẬT VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HỖ TRỢ”, trang 60-61, từ ngày 20/2/2009 đến ngày 22/2/2010 trong những vụ ly hôn được xử tại Tòa án gia đình Seoul trong những nguyên nhân mà đàn ông Hàn Quốc yêu cầu ly hôn với vợ là phụ nữ nhập cư thì rời khỏi nhà chiếm 42,6%.

⁷ Yang Hyeon Ah, “THÍ NGHIỆM ‘CHỦ NGHĨA ĐA VĂN HÓA’ CỦA HÀN QUỐC VÀO GIA ĐÌNH”, trang 54.

xin ly hôn và gia hạn thời gian lưu trú của mình⁸.

Sau đây ta sẽ tìm hiểu yếu tố con cái trong những vụ ly hôn của phụ nữ nhập cư do kết hôn có ảnh hưởng gì. Số liệu cho thấy trường hợp không có con cái trong các vụ ly hôn của ‘đàn ông Hàn Quốc + phụ nữ nước ngoài’ giảm từ 83,4% năm 2013 xuống 81,6% năm 2014 và còn 78,8% năm 2015. Nhìn chung, tỉ lệ ly hôn khi chưa có con cái là rất cao. Theo kết quả này, có thể nhận thấy phụ nữ nhập cư do kết hôn dễ dàng ly hôn trong trường hợp không có con cái. Mặt khác, kết quả này dẫn đến một điểm nghi vấn là: những phụ nữ nhập cư theo diện kết hôn hơn cả việc kết hôn nhằm mục đích sinh con, xây dựng gia đình rồi định cư lâu dài thì họ còn mục đích nào khác mới đến Hàn Quốc.

Phụ nữ Việt Nam nhập cư do kết hôn ly hôn trong tình trạng không có con cái tuy có tỉ lệ thấp hơn mức trung bình là 78,4% năm 2013, 75,2% năm 2014, 71,5% năm 2015 nhưng vẫn có thấy rằng họ ly hôn dễ dàng hơn khi không có con cái.

II.3. Một số bài học trong vấn đề ly hôn của phụ nữ Việt nhập cư qua hôn nhân

Theo số liệu thống kê các vụ ly hôn của phụ nữ nhập cư vào Hàn Quốc qua kết hôn⁹, nguyên nhân ly hôn của người vợ nước ngoài “khác” chiếm tỉ lệ cao nhất trong số những nguyên nhân, đó là

khác biệt tính cách, chồng ngoại tình, bất hòa trong gia đình, vấn đề kinh tế, ngược đãi về mặt thể chất và tinh thần, vấn đề sức khỏe...

Hồ sơ tố tụng mà người chồng là nguyên đơn còn người vợ nhập cư qua hôn nhân là bị đơn chủ yếu là trường hợp người vợ đang sống chung thì rời khỏi nhà về nước của mình; trường hợp người vợ bỏ nhà đi nhưng không chắc chắn được là có về nước hay không; trường hợp năng lực kinh tế của người chồng có vấn đề và anh ta lảng tránh việc sinh con; trường hợp người chồng phản đối nhưng người vợ vẫn đi làm xong sau đó lấy lý do đi làm vất vả nên không thường về nhà hoặc không về nhà¹⁰.

Ngược lại hồ sơ tố tụng mà người vợ nhập cư qua hôn nhân là nguyên đơn còn người chồng là bị đơn thì rơi vào các trường hợp bị đối xử ngược đãi như chồng đánh đập, gây thương tích, ép buộc đi kiếm tiền hoặc đe dọa đuổi về nước; trường hợp người chồng cho rằng mình đã dùng tiền để mua vợ¹¹ nên vợ là vật sở hữu của bản thân và có quyền đối xử tùy ý với vợ và ba mẹ vợ hay gia đình vợ; trường hợp nhập cư trong tình trạng không biết người chồng Hàn Quốc là bệnh nhân tâm thần không chữa được; trường hợp dùng việc lo hồ sơ gia hạn visa lưu trú tại Hàn Quốc làm mỗi câu bắt người vợ nộp

⁸ Lee Hyun Kwon, “GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA QUA CÁI NHÌN PHÁP LUẬT”, trang 99.

⁹ http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwc=d=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont (truy cập ngày 20/1/2017)

¹⁰ Han Suk Hee, “KHẢO SÁT THỰC TẾ LIÊN QUAN ĐẾN HÔN NHÂN ĐÓ VỠ CỦA HÔN NHÂN QUỐC TẾ”, trang 142.

¹¹ Tòa án cấp cao DaeJeong tuyên án ngày 23/1/2008, bản án 2007-425 về vụ người đàn ông Hàn Quốc đã chi trả 10 triệu won cho công ty môi giới hôn nhân và sau khi kết hôn người yêu Việt Nam 19 tuổi vì gặp trở ngại trong giao tiếp nên khi cô gái dự định về Việt Nam thì người đàn ông cho rằng bị lừa gạt kết hôn nên đã giết cô gái.

tiền dài hạn; trường hợp người chồng Hàn Quốc không có một chuẩn bị gì cho đời sống hôn nhân mà toàn yêu cầu từ phía vợ¹². Ngoài ra người vợ nhập cư từng bị chồng Hàn hành hung nhằm tránh bị đánh đập nên rời khỏi nhà và do người chồng nên vì trốn khỏi nhà mà người vợ trở thành người cư trú bất hợp pháp¹³.

Bởi vì hai phía của cuộc hôn nhân quốc tế biết về sự khác biệt văn hóa và ngôn ngữ ngay từ đầu rồi mới kết hôn nên trong trường hợp quan hệ vợ chồng bị sụp đổ họ phải cân nhắc về việc nỗ lực bao nhiêu để giải quyết các vấn đề về giao tiếp và khác biệt văn hóa như vậy. Trường hợp người chồng Hàn Quốc phớt lờ hay ngược đãi người vợ do không rành tiếng Hàn sẽ bị truy cứu trách nhiệm làm đổ vỡ cuộc hôn nhân; trường hợp cuộc hôn nhân đổ vỡ do người vợ nhập cư lười biếng không nỗ lực học hỏi văn hóa và bỏ nhà đi trái pháp luật thì người vợ phải chịu trách nhiệm dân sự¹⁴. Các nhà nghiên cứu Hàn Quốc thông qua các trường hợp phỏng vấn sâu phụ nữ Việt Nam nhập cư qua hôn nhân đã chỉ ra các vấn đề trong hôn nhân quốc tế Hàn - Việt.

¹² Lee Hyeun Gwon, “GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA QUA CÁI NHÌN PHÁP LUẬT”, trang 99.

¹³ Ahn Jeong Hwa, “ĐẶC TRƯNG CỦA NHỮNG VỤ LÝ HÔN TRONG GIA ĐÌNH ĐA VĂN HÓA, CẢI THIỆN VỀ MẶT CHẾ ĐỘ - PHÁP LUẬT VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HỖ TRỢ”, trang 62, trong trường hợp này theo bộ luật đặc biệt liên quan đến những xử phạt cho tội bạo hành gia đình về hành động bạo lực của người chồng cô gái nhập cư cần báo án với cảnh sát, yêu cầu xử lý tạm thời cách ly và cấm tiếp cận, sau đó nhận quyết định của tòa án, với lý do bị người chồng Hàn Quốc đuổi khỏi nơi ở hiện tại cô có thể giảm được nguy cơ bị yêu cầu ly hôn với nguyên nhân bỏ nhà ra đi.

¹⁴ Choi Bong Kyeong, “NHỮNG VỤ KIẾN LIÊN QUAN ĐẾN VẤN ĐỀ MANG TÍNH PHÁP LUẬT CỦA PHỤ NỮ NHẬP CƯ QUỐC TẾ”, cùng quan điểm tại trang 144.

1) Kết hôn mau chóng khi không biết thông tin gì về người chồng Hàn Quốc

2) Các trung tâm môi giới hôn nhân vô trách nhiệm giới thiệu đàn ông Hàn Quốc là bệnh nhân tâm thần với những thông tin sai thực tế.

Người đàn ông Hàn Quốc này vào khoảng 21:30 ngày 26/6/2007 khi trở về nhà sau khi uống rượu cùng đồng nghiệp và nhìn thấy cảnh người vợ Việt của mình đã mặc sẵn trang phục ra đường, đang ngồi xếp quần áo và hộ chiếu vào túi xách. Anh ta hỏi vợ mình ý nghĩa của từ “gryonhon” trong tiếng Hàn có phải là “kết hôn” trong tiếng Việt không thì cô vợ trả lời “không” và định bước ra ngoài nên anh ta cho rằng vợ mình muốn kết thúc cuộc hôn nhân với mình và bỏ ra khỏi nhà. Anh ta nghĩ rằng ngay từ đầu mình đã bị người vợ này lừa gạt kết hôn và trong giây phút anh ta cho rằng mình bị bỏ rơi, anh ta đã vô cùng căm phẫn và chủ ý giết chết vợ của mình. Ta có thể thấy người đàn ông này tuy đã ngăn cản việc vợ mình có ý định ly dị và rời khỏi nhà nhưng lại vô cùng tức giận và đã không thể kiềm chế cảm giác uất hận, giây phút đó đã dẫn đến hành động giết người. Sau khi gây án, người đàn ông Hàn Quốc này đã vô cùng hối hận “là một con người tại sao tôi có thể gây ra hành động như vậy. Tôi là một kẻ điên. Có lẽ rượu đã làm cho đầu óc tôi không tỉnh táo”.

Qua nguyên nhân cơ bản dẫn đến những bi kịch trên thực tế ta cần phải làm rõ mặt sáng và tối của những cuộc hôn nhân quốc tế. Ta có thể cảm thấy mầm mống của sự bất hạnh đã được thai nghén trong quá trình đàn ông Hàn Quốc không

thể tìm thấy người kết hôn trong nước nên họ thông qua công ty môi giới hôn nhân. Họ gặp gỡ những người phụ nữ Việt Nam một cách nhanh chóng tại Việt Nam rồi chọn lấy một người trong số vài người mà họ thấy có điểm giống với người Hàn Quốc, rồi kết hôn. Trong quá trình này không ai cho biết người đàn ông Hàn Quốc này là ai, con nhà ai, muốn gì nên các cô gái không chỉ hoàn toàn không thể biết những điều này mà còn không có ý định muốn tự tìm hiểu. Mục đích chỉ có một đó là kết hôn với một cô gái, họ không có cân nhắc đúng đắn nào liên quan đến đời sống hôn nhân sau đó.

Có thể nói nguyên nhân của sự bất hạnh này không chỉ do đối tượng kết hôn mà còn do sự thiếu hiểu biết một cách tổng quát về xã hội Hàn Quốc. Trong chuyện kết hôn của những người đàn ông quá tuổi cưới vợ Hàn Quốc thì họ cư xử với những người phụ nữ ở quốc gia khác có hoàn cảnh kinh tế có thể không cao hơn của họ giống như một món hàng hóa mà họ đã mua, họ suy nghĩ hời hợt rằng chỉ việc nam nữ không giao tiếp trôi chảy do vấn đề ngôn ngữ khi về sống chung một nhà là tất cả bài tập của hôn nhân mà họ cần giải quyết. Sự ngu ngốc này của xã hội chúng ta chứa đựng mầm mống tất yếu của thảm họa tương tự như vụ án này vừa nêu. Hôn nhân cần phải được bảo vệ thận trọng vì nó là sự đơm hoa kết quả của tình yêu. Nhưng liệu chúng ta có được năng lực gìn giữ toàn bộ những giá trị đó không. Người phụ nữ nhập cư Việt Nam qua hôn nhân đến Hàn Quốc với giấc mơ Hàn và trở thành vợ của mảnh đất này. Là do chúng ta không có năng lực để bảo vệ ước mơ tươi đẹp của người con gái này hay sao.

Kết luận

Hàn Quốc đã bước vào xã hội đa văn hóa khoảng gần 20 năm. Nhiều phụ nữ nhập cư qua kết hôn đến từ khắp các quốc gia châu Á đang làm hết vai trò của mình với tư cách là một thành viên của xã hội Hàn Quốc. Cũng có rất nhiều con cái được sinh ra trong các gia đình đa văn hóa đang làm nhiệm vụ quốc phòng trong quân đội theo chế độ quân dịch của Hàn Quốc. Tuy nhiên cũng vẫn còn rất nhiều tiếng nói yêu cầu sự hỗ trợ một cách có hệ thống cho những người phụ nữ nhập cư qua kết hôn để họ đạt được một cuộc sống ổn định hơn trong gia đình đa văn hóa. Để có thể quen với văn hóa Hàn Quốc và dung hợp như một người dân Hàn Quốc, những người phụ nữ nhập cư này vẫn còn cần được hỗ trợ về các mặt xã hội cũng như quan hệ cá nhân từ mặt cơ bản nhất là giao tiếp. Hơn cả việc tôn trọng văn hóa của đất nước mẹ đẻ của các cô dâu Việt nhập cư thì xã hội Hàn Quốc cần phải giữ vững nguyên tắc đồng hóa nhấn mạnh vào văn hóa xã hội đồng thời tìm ra những mâu thuẫn trong gia đình đa văn hóa. Bài luận này nhằm đưa ra cái nhìn chân thật về các vấn đề của cô dâu Việt là đối tượng nhập cư nhiều nhất ở Hàn Quốc với trọng tâm là những vụ án đã từng là đề tài xã hội nổi bật trong pháp luật Hàn Quốc.

Những vụ án đã từng trở thành vấn đề trong pháp luật Hàn Quốc là những điển hình cực đoan trong số những người phụ nữ Việt di dân qua hôn nhân. Song ta cũng không thể phủ nhận được rằng vẫn còn tồn tại bên trong những vụ án như vậy những nỗi đau mà người phụ nữ Việt nhập cư phải chịu đựng. Về những vấn đề trong không gian cực kỳ riêng tư có tên gọi là đời sống hôn nhân, sự can thiệp của nhà nước không thể không có giới hạn được.

Tuy nhiên khi nhìn vào nguyên nhân của những khó khăn trong đời sống hôn nhân của những người phụ nữ nhập cư này đều có nguồn gốc từ khác biệt về nhận thức, về giá trị quan được hình thành trong những bối cảnh văn hóa khác nhau, điều quan trọng mà ta cần làm là cần phải hiểu được nhận thức và giá trị quan của họ để thông qua đó dự đoán những vấn đề có thể phát sinh sau này để có đối sách thích hợp nhằm tạo dựng cho họ một cuộc sống định cư an toàn. Theo đó kết luận của bài nghiên cứu là muốn nhấn mạnh vào việc trong các phương thức ngăn ngừa những chuyện không mong muốn xảy ra thì việc tìm hiểu các giá trị quan và nhận thức về gia đình và hôn nhân của đối tượng phụ nữ chuẩn bị nhập cư vào Hàn Quốc qua hôn nhân là kết quả đại diện tốt nhất.

Trung tâm nghiên cứu tổng hợp về xã hội và di dân Đại học Konkuk cùng với người phát biểu về vấn đề xem xét nhận thức và giá trị quan về hôn nhân và gia đình của phụ nữ chuẩn bị di dân qua hôn nhân được thực hiện từ ngày 27/1/2016 đến ngày 30/1/2016 bằng cách đến thăm chính thức cơ quan giáo dục tiếng Hàn tại thành phố Hồ Chí Minh và tiến hành điều tra định lượng từ những người phụ nữ Việt chuẩn bị kết hôn đang theo học lớp này¹⁵.

Kết quả phân tích¹⁶ cho thấy nguyên nhân lớn nhất ảnh hưởng đến việc họ

chọn kết hôn với đàn ông Hàn Quốc là vì hy vọng được đến một quốc gia có nền kinh tế tốt hơn. Phân tích lý do mà số phụ nữ di cư do kết hôn tăng có thể thấy là do mong muốn thoát khỏi nghèo khó, là kết quả của sự liên kết với phản ứng mang tính chiến lược trước sự nghèo khó. Câu trả lời tiếp theo là do sự quan tâm đến văn hóa Hàn Quốc và để phát triển bản thân họ đã quyết tâm kết hôn quốc tế cũng như lựa chọn kết hôn với người Hàn là để tìm việc làm. Bên cạnh đó về điểm ảnh hưởng đến lựa chọn đối tượng kết hôn những người trả lời cho là yếu tố trọng yếu nhất là tính cách của đối tượng. Kế đó là tình hình tài chính và gia đình của đối phương. Khá thú vị là những phụ nữ nhập cư qua kết hôn tính cả gia đình của đối tượng vào làm yếu tố để đánh giá lựa chọn người bạn đời. Các cô dâu Việt quan tâm nhiều đến gia đình người mình sẽ cưới, và sự thật là trong số những khó khăn trong đời sống hôn nhân của họ thì mâu thuẫn với các thành viên trong gia đình và trở ngại về sự khác biệt văn hóa cũng là một yếu tố mà ta có thể thấy được trong những trường hợp cụ thể trong bài nghiên cứu này. Tuy nhiên cách làm việc không nhân tính và không đáng tin cậy của các trung tâm môi giới hôn nhân quốc tế nơi sẽ phải cung cấp thông tin trung thực chính là vấn đề mang tính hệ thống đã gieo nên hạt giống bất hạnh trong những cuộc hôn nhân mà đáng ra phải được chúc phúc. Tôi cảm thấy thật đáng tiếc nếu không giải quyết được vấn đề các trung tâm môi giới hôn nhân thì rõ ràng những bất hạnh sẽ không thể tránh được vẫn sẽ tiếp diễn trong thời gian sắp tới, và rồi hai đối tượng kết hôn đặc biệt là người phụ nữ Việt Nam buộc phải chú

¹⁵ Các nhà nghiên cứu đã trực tiếp đến viện giáo dục và giải thích mục đích của bài khảo sát với 200 học viên của viên rồi tiến hành khảo sát. Họ đã phát 200 mẫu giấy khảo sát và thu lại 150 mẫu, trong đó có 110 mẫu đúng quy cách để tiến hành phân tích.

¹⁶ Song Mi Hae, “NGHIÊN CỨU NHẬN THỨC GIÁ TRỊ QUAN VỀ HÔN NHÂN VÀ GIA ĐÌNH CỦA PHỤ NỮ VIỆT NAM NHẬP CƯ QUA KẾT HÔN – LẤY ĐỐI TƯỢNG PHỤ NỮ CHUẨN BỊ DI CƯ”, Phòng nghiên cứu tổng hợp di dân – xã hội, Hội thảo học thuật lần 2, ngày 24/3/2016.

ý hơn. Mặc khác, những người phụ nữ Việt Nam sẽ kết hôn chỉ được tiếp xúc với sự giáo dục và trải nghiệm văn hóa đơn giản tại Việt Nam. Nhìn tới số lượng lớn phụ nữ Việt nhập cư qua kết hôn, cần phải đẩy mạnh việc giáo dục tại nước nhà không chỉ ngôn ngữ mà còn cả lễ nghi, quan hệ gia đình, văn hóa v.v...

Đơn vị xã hội hóa cơ bản nhất là gia đình. Để những gia đình đa văn hóa trong thời đại đa văn hóa mới theo đuổi được cuộc sống ổn định cần phải hỗ trợ có hệ thống cho những người nhập cư qua kết hôn và cho những gia đình loại

này. Để làm được điều này thì điều quan trọng là cần hiểu được giá trị quan của những người phụ nữ nhập cư và các đối tượng cần hiểu những điểm khác biệt của nhau và nỗ lực tương thích những khác biệt này. Theo đó những người này cần phải công nhận những khác biệt, không ngừng nỗ lực bao dung lẫn nhau, nhà nước, các cơ quan chính quyền địa phương, tổ chức nhân dân và từng cá nhân người dân phải trở thành người hỗ trợ một cách tích cực cho đời sống xã hội toàn diện và độc lập cho những người phụ nữ nhập cư qua hôn nhân.

THẺ LỆ GỬI BÀI CHO TẠP CHÍ HÀN QUỐC

1. Bài gửi Tạp chí là bài chưa công bố trên các sách, báo, tạp chí khác.
2. Bản thảo được soạn trên máy vi tính, khổ A4, phông chữ Times New Roman (thuộc mã UNICODE), cỡ chữ 12, giãn dòng 1.1.
3. Danh mục Tài liệu tham khảo để ở cuối bài, theo từng khối: Việt, Anh, Pháp, Hàn Quốc, Trung Quốc, ... và Internet.
4. Bài viết gửi qua email của Tạp chí. Tòa soạn không trả lại bản thảo.
5. Bài viết nào có ảnh thì xin gửi kèm theo file ảnh bên ngoài.