

Nhu cầu dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực chăm sóc trẻ mầm non tại các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Phạm Văn Hà^(*)

Tóm tắt: Bài viết phân tích nhu cầu gửi trẻ độ tuổi mầm non của công nhân trong các khu công nghiệp (KCN) ở Việt Nam hiện nay, đồng thời chỉ ra những hạn chế cả về số lượng và chất lượng trường mầm non ở các KCN, cũng như những khó khăn, bức xúc của công nhân đối với thực trạng này. Trên cơ sở đó phân tích nhu cầu dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực chăm sóc trẻ mầm non tại các KCN ở Việt Nam hiện nay^(**).

Từ khóa: Công tác xã hội, Dịch vụ xã hội, Trẻ mầm non, Đời sống công nhân

Ở Việt Nam hiện nay, tỷ lệ đối tượng dễ bị tổn thương là rất lớn. Cụ thể là gần 9 triệu người cao tuổi, 6,7 triệu người khuyết tật, 1,5 triệu trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, khoảng 2,7 triệu đối tượng bảo trợ xã hội thuộc diện hưởng trợ cấp hàng tháng... Với số lượng những người yếu thế nhiều như vậy thì nhu cầu cần trợ giúp của các dịch vụ công tác xã hội là không nhỏ (Theo: Ng. Sứ, C. Hòa, 2015).

Thời gian qua, Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội đã ban hành

nhiều chủ trương, chính sách để trợ giúp cho các đối tượng nói trên. Tuy nhiên, việc trợ giúp chưa thực sự toàn diện; chưa có sự phối kết hợp liên ngành trong trợ giúp cho từng trường hợp cụ thể; chưa đánh giá được nhu cầu để quản lý trường hợp; chưa phát hiện sớm, can thiệp sớm và trợ giúp, chăm sóc, phục hồi theo hướng dựa vào cộng đồng.

Thực tế cho thấy, công nhân tại các KCN cũng là một trong những đối tượng cần được trợ giúp, bởi đặc thù công việc của họ là phải làm việc căng thẳng, mệt mỏi do áp lực công việc, cường độ lao động cao, nhiều doanh nghiệp tính chất lao động phức tạp, thu nhập thấp, công nhân thường xuyên phải làm việc tăng ca, tăng giờ, nhiều chủ doanh nghiệp nợ lương, đóng bảo hiểm xã hội chậm hoặc không đóng, các chế độ chính sách thực hiện không đầy đủ,... Trong khi đó, một bộ phận không nhỏ công nhân ở độ tuổi

^(*) TS., Hiệu trưởng trường Đại học Công đoàn;
Email: phamvanha60@yahoo.com

^(**) Nội dung bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu của Đề tài “Chăm sóc con công nhân trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo tại các KCN - Thực trạng và giải pháp” do Trần Thu Phương làm chủ nhiệm, Ban Nữ công Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chủ trì thực hiện năm 2014 tại 7 tỉnh/thành (Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Thanh Hoá, Đà Nẵng, Tp. Hồ Chí Minh và Đồng Nai).

đang nuôi con nhỏ, việc gửi con trẻ đến trường mầm non là bài toán “nan giải” đối với họ hiện nay, đòi hỏi cần có những chính sách trợ giúp phù hợp.

1. Thực trạng số lượng và chất lượng trường mầm non tại các khu công nghiệp

* Về số lượng

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2013 cả nước có 13.841 nhà trẻ, mẫu giáo (trường mầm non), với 125.486 lớp học, đón nhận 3.614.066 trẻ (Tổng cục thống kê, 2014, tr.641).

Ở bậc học mầm non hiện nay, cả nước thiếu khoảng 27.000 giáo viên và 363 trường mầm non (Trần Thu Phương, 2014). Hơn nữa, số lượng các trường phân bố không đều, gần như “vắng bóng” trường mầm non trong các KCN. Nhiều cấp chính quyền, doanh nghiệp trong các KCN chưa quan tâm xây dựng trường mầm non, với nhiều lý do như: không có quỹ đất, thiếu kinh phí, khó khăn trong việc tổ chức và quản lý...

Thực tế qua điều tra, khảo sát số lượng các trường mầm non tại các địa phương nơi công nhân làm việc và sinh sống cho thấy, có 59,8% trường mầm non công lập, 19,9% trường tư thục, 17,2% cơ sở (điểm trông giữ trẻ) do người dân tự tổ chức xung quanh KCN, chỉ có 2,1% trường thuộc KCN và 1,1% trường do doanh nghiệp tự tổ chức (Trần Thu Phương, 2014, tr.48).

Tại 7 địa phương được khảo sát, công nhân gửi con đến các trường công lập chiếm 42,3%, 21,3% gửi con tại các trường mầm non (hoặc điểm trông giữ trẻ) do người dân tự tổ chức, 21% gửi con tại các trường tư thục, chỉ có 1,1% gửi con tại các trường mầm non thuộc KCN và 1,8% gửi con tại các trường do doanh nghiệp tự tổ chức. Tỷ lệ công nhân gửi

con đến các trường mầm non thuộc KCN hoặc trường do doanh nghiệp tự tổ chức là rất ít bởi số lượng trường không đáp ứng đủ nhu cầu gửi con của họ. Trên thực tế, trong các KCN và doanh nghiệp gần như “vắng bóng” các trường mầm non, nên tỷ lệ công nhân gửi con vào trường mầm non ở KCN là rất thấp (không đáng kể).

* Về chất lượng

Để đánh giá chất lượng trường mầm non trong các KCN, phải nhìn nhận ở nhiều phương diện, từ trang thiết bị dạy và học, cơ sở hạ tầng đến đội ngũ giáo viên... Nhiều cơ sở trường lớp hiện tại vừa xuống cấp vừa lạc hậu, kéo chất lượng dạy và học xuống thấp. Đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng, nhất là ở các KCN có đông lao động nữ. Bên cạnh đó, việc thực hiện chế độ chính sách cho giáo viên mầm non ở một số địa phương còn nhiều bất cập, dẫn đến việc một bộ phận giáo viên chưa yên tâm công tác. Ở nhiều trường mầm non tư thục, cơ sở trông giữ trẻ tại nhà dân, nhiều giáo viên và người trông trẻ không được đào tạo chuyên môn qua trường lớp.

Theo số liệu khảo sát (Bảng 1), đánh giá của công nhân về chất lượng trường mầm non ở KCN về các thiết bị dạy học, cơ sở hạ tầng và đội ngũ giáo viên tốt chiếm hơn 20%, đánh giá khá chiếm hơn 60%; đặc biệt số công nhân cho rằng thiết bị dạy và học kém chiếm 14,3%, tỷ lệ đánh giá cơ sở hạ tầng còn xuống cấp và kém chất lượng chiếm 16,3%, còn tỷ lệ đánh giá đội ngũ giáo viên kém chiếm 13,5%.

Chất lượng hạn chế về cơ sở hạ tầng, đồ dùng, thiết bị dạy học và đội ngũ giáo viên tại một số trường mầm non ở các KCN dẫn tới người lao động không an tâm khi gửi con vào các trường mầm non

này. Họ buộc phải tìm đến các phương án khác để gửi con. Tuy nhiên, điều này vẫn làm cho công nhân lo lắng về sự an toàn của con mình và không yên tâm làm việc. Chính vì vậy sẽ ảnh hưởng đến năng suất lao động của công nhân, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Bảng 1: Đánh giá của công nhân về chất lượng trường mầm non

Đánh giá của công nhân	Tốt	Khá	Kém
Thiết bị dạy và học	22,5%	63,2%	14,3%
Cơ sở hạ tầng	23,2%	60,4%	16,3%
Đội ngũ giáo viên	20,3%	66,2%	13,5%

(Nguồn: Trần Thu Phương, 2014)

2. Nhu cầu gửi trẻ của công nhân trong các khu công nghiệp

Hiện nay, nhu cầu gửi trẻ trong độ tuổi mầm non ở các KCN là rất lớn. Công nhân tại các KCN do thời gian làm việc nhiều, kéo dài, thường xuyên tăng ca, tăng giờ nên không thể dành nhiều thời gian cho việc trông con nhỏ.

Trong khi đó, việc gửi con ở các trường mầm non công lập tương đối khó khăn do công nhân tại các KCN chủ yếu là lao động nhập cư, không có hộ khẩu thường trú trong khi khả năng nhận trẻ của các trường công tại địa bàn có hạn, thường ưu tiên cho những trẻ có hộ khẩu thường trú tại địa bàn. Vì vậy, công nhân chủ yếu phải gửi con ở các trường mầm non tư nhân, cơ sở trông giữ tự phát - những nơi thường có điều kiện và không gian hạn chế, thậm chí lấy phòng trọ làm nơi trông giữ trẻ. Bên cạnh đó, những người trông giữ trẻ ở các cơ sở này thường ít được đào tạo chuyên môn nên hiếm khi dạy trẻ các kỹ năng cần thiết ngoài việc trông trẻ (cho

ăn và ngủ). Đã có nhiều trường hợp đáng tiếc xảy ra như người trông trẻ có những hành vi đối xử thô bạo, bất cẩn làm ảnh hưởng đến sức khỏe, phát triển nhân cách, tâm lý của trẻ. Hơn nữa, học phí thấp nên chất lượng bữa ăn kém, điều kiện phục vụ cũng chưa đảm bảo,... Thực trạng này khiến nhiều công nhân đành chọn giải pháp gửi con về quê hoặc nghỉ việc ở nhà trông con.

Mong muốn được gửi con vào các trường mầm non công lập là nhu cầu chính đáng của công nhân trong các KCN, bởi điều kiện chăm sóc trẻ bảo đảm hơn các điểm trông giữ trẻ tự phát tại nhà dân. Bên cạnh đó, chi phí gửi trẻ vào trường công lập khá phù hợp với thu nhập của họ. Các KCN tập trung đông công nhân nhưng hầu như chưa có nhà trẻ, trường mầm non riêng cho con họ. Điều này dẫn đến tình trạng các trường mầm non gần các KCN thường quá tải.

3. Những khó khăn của công nhân khi gửi con tới trường mầm non tại các khu công nghiệp

Thứ nhất, số lượng các KCN tại nhiều địa phương có xu hướng ngày càng tăng, nhưng *số lượng trường mầm non tại các KCN rất hạn chế*, chưa đáp ứng được nhu cầu của phụ huynh.

Thứ hai, tình trạng quá tải ở một số trường công lập tại các KCN do nhu cầu gửi trẻ của công nhân ngày càng tăng. Số trẻ quá đông trên một lớp, thiếu đồ chơi, các trang thiết bị giáo dục, tài liệu, học liệu, phương tiện cho việc chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non. Chất lượng trường mầm non tư thục thường không đảm bảo dù học phí khá cao. Theo quy định, đối với trường mầm non, diện tích m²/trẻ phải đạt từ 1,2-1,5m², nhưng trên thực tế rất ít trường đạt được tỷ lệ chuẩn này.

Thứ ba, thu nhập của công nhân tại các KCN nhìn chung rất thấp, không cho phép họ thuê người giúp việc, không có điều kiện để gửi con vào những trường có chất lượng hay gửi con ở nhà trẻ tư thục với mức học phí cao, do đó nhiều trẻ không được đến trường mà cha mẹ phải gửi về quê nhờ ông bà, người thân trông nom...

Thực tế cho thấy, một số trường ngoài công lập có số lượng trẻ đăng ký nhập học “khiêm tốn”, nguyên nhân là do các trường này phải tự cân đối nguồn kinh phí, làm cho học phí “đội lên” so với các trường công lập, trong khi đó khả năng đóng góp của công nhân có hạn. Các nhóm trông trẻ tại gia đình cũng hoạt động không thường xuyên, giảm dần, một số cơ sở khó duy trì hoạt động nên đành phải giải thể do đời sống của một bộ phận công nhân còn khó khăn, kinh phí hạn chế nên chỉ gửi con theo ngày, không ổn định.

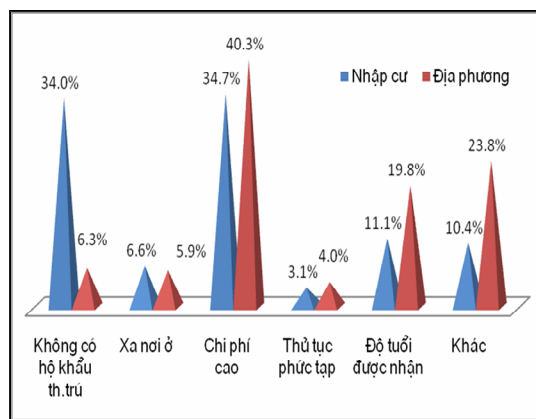
Thứ tư, địa vị pháp lý của công nhân (không có hộ khẩu thường trú) ít nhiều đã ảnh hưởng đến việc không gửi được con vào các trường công lập. Tại 7 tỉnh/thành được khảo sát, có tới 34% là lao động nhập cư không có sổ hộ khẩu thường trú để gửi con vào trường công lập, gấp gần 6 lần công nhân địa phương (6,3%) (Biểu đồ 1).

Thứ năm, thông tin về bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em ở các công nhân còn hạn chế, nhiều người còn thiếu sự quan tâm, chăm lo đến con em, thường có tư tưởng “trời sinh voi trời sinh cỏ” nên nhiều trẻ không được chăm sóc chu đáo. Đặc biệt, các thiết chế văn hóa tại các KCN không được đảm bảo, thiếu các khu vui chơi giải trí cho người dân nói chung và trẻ em nói riêng.

Thứ sáu, một số trường mầm non ở cách xa nhà trọ của công nhân nên việc đưa đón trẻ mất nhiều thời gian, có 69,6%

công nhân trả lời mỗi ngày họ đưa đón con đi gửi trẻ mất khoảng dưới 20 phút, 28% khoảng từ 20 đến 48 phút và 2,4% mất khoảng 45 phút.

Biểu đồ 1: Một số khó khăn của công nhân khi gửi con đến trường mầm non tại địa phương



(Nguồn: Trần Thu Phương, 2014)

Thứ bảy, việc tăng ca hiện nay khá phổ biến trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Thời gian trông coi trẻ tại trường mầm non chưa phù hợp với thời gian làm việc của cha mẹ. Tất cả các trường mầm non công lập tại các địa bàn khảo sát đều làm việc theo giờ hành chính (từ 7 giờ sáng đến 17 giờ chiều), không có dịch vụ trông trẻ vào thời điểm công nhân làm ca đêm hoặc ngoài giờ. Đây là một thách thức lớn đối với họ. Nhiều công nhân phải lựa chọn phương án gửi trẻ tại các nhóm trông trẻ tại gia đình mặc dù biết chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ của các nhóm này không đảm bảo như trường mầm non công lập. Một số công nhân gửi con tại trường công lập, nhưng phải thuê người của nhóm trông trẻ tại gia đình đón và trông trẻ đến khi bố mẹ đi làm về.

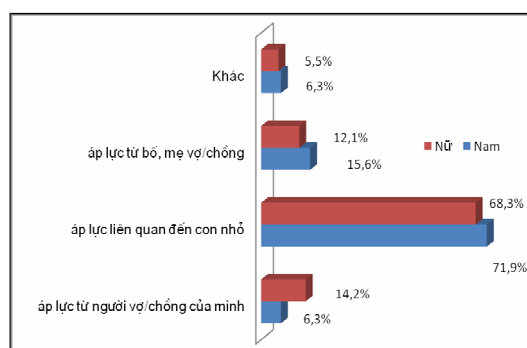
Thứ tám, tình trạng một số giáo viên chưa được đào tạo hoặc đào tạo chưa đạt chuẩn tại các cơ sở mầm non dẫn đến chất

lượng dạy và học chưa được đảm bảo. Nhiều trẻ em không được quan tâm, bị xúc phạm, xâm hại, bạo lực,... Các em chưa được bảo vệ, chưa được an toàn trong các trường mầm non này. Quyền của các em dễ bị xâm phạm.

4. Hướng giải quyết của công nhân

Công nhân tại các KCN phải chịu nhiều áp lực, từ những áp lực về thời gian làm việc, tiến độ công việc, tiền lương,... đến những áp lực về chi phí cho việc thuê nhà, giá sinh hoạt và các chi phí khác trong cuộc sống. Trong khi đó, phần nhiều trong số họ đều có thu nhập thấp, không đủ đáp ứng những nhu cầu tối thiểu của cuộc sống. Đặc biệt với công nhân đã có gia đình và đang nuôi con nhỏ thì những áp lực gia đình liên quan đến con nhỏ càng lớn (Biểu đồ 2).

Biểu đồ 2: Áp lực liên quan đến con nhỏ



(Nguồn: Trần Thu Phương, 2014)

Trước thực trạng đó, công nhân tại các KCN đã có nhiều phương án để giải quyết khó khăn trong việc trông con. Có tới 56,7% công nhân nhờ ông bà trông con, 37,5% sẵn sàng nghỉ ở nhà trông con. Thậm chí có những công nhân phải để con ở nhà một mình (0,5%) hoặc mang con đến nơi làm việc (0,8%) (Bảng 2).

Bảng 2: Hướng giải quyết của công nhân khi gặp khó khăn trong việc trông con

Hướng giải quyết	Tỷ lệ %
Sẵn sàng nghỉ ở nhà trông con	37,5
Nhờ hàng xóm trông con	5,3
Vợ hoặc chồng sẽ nghỉ làm ở nhà trông con	22,1
Thuê người trông con tạm thời	8,6
Nhờ ông bà trông con	56,7
Đề con ở nhà một mình	0,5
Mang con đến nơi làm việc	0,8

(Nguồn: Trần Thu Phương, 2014)

5. Nhu cầu dịch vụ công tác xã hội trong lĩnh vực chăm sóc trẻ mầm non tại các khu công nghiệp

Để giải quyết bài toán “nan giải” của công nhân cũng như những khó khăn mà họ gặp phải trong trường hợp có nhu cầu gửi trẻ vào các trường mầm non, thời gian qua Đảng và Nhà nước đã ban hành hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật tạo tiền đề pháp lý quan trọng để các bộ, ngành, địa phương từng bước giải quyết những bức xúc của công nhân trong việc chăm sóc, bảo vệ trẻ em. Trong đó một số luật liên quan đến vai trò và nhiệm vụ của nhân viên xã hội hiện nay (ví dụ Luật Bảo vệ, Chăm sóc và Giáo dục trẻ em) đã được rà soát và điều chỉnh, bởi công tác xã hội có vai trò rất quan trọng trong lĩnh vực này. Đây có thể xem là cơ sở pháp lý để tính đến vai trò của công tác xã hội đối với lĩnh vực chăm sóc trẻ mầm non tại các KCN.

Ở góc độ là tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng cho công nhân trong các KCN, các tổ chức công đoàn đã và đang đưa ra nhiều biện pháp giúp công nhân giải quyết những bức xúc trên, cụ thể: (i) Phối hợp với người sử dụng lao động thực hiện chế độ, chính sách liên quan đến công tác chăm sóc trẻ em con công nhân, có những chính sách riêng đối với lao động nữ đang nuôi con nhỏ tại các KCN; (ii) Chủ động đề xuất phối hợp với bộ, ngành hữu quan, chính quyền địa phương để tổ chức trường mầm non, nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con công nhân tại các địa bàn trọng điểm có tập trung nhiều lao động di cư; (iii) Chủ động, phối hợp giám sát, kiểm tra, thực hiện chế độ, chính sách lao động nữ.

Tuy nhiên, những chính sách này dường như vẫn chưa thực sự được thực hiện tốt tại các KCN. Nhiều công nhân vẫn lo lắng, băn khoăn, thậm chí bức xúc với nhu cầu gửi con tới các trường mầm non. Vì vậy, trong thời gian tới cần nghiên cứu và xây dựng các mô hình cung cấp dịch vụ công tác xã hội đối với công nhân có nhu cầu gửi con tới các trường mầm non tại các KCN, góp phần giúp công nhân yên tâm lao động và thực hiện những quyền cơ bản để chăm sóc và bảo vệ trẻ em.

** Nhu cầu công tác xã hội trong việc tham vấn cho người lao động sử dụng thời gian hợp lý*

Việc sử dụng thời gian dành cho công việc tại doanh nghiệp, công việc trong gia đình, công việc chăm sóc con... một cách hợp lý là vấn đề không đơn giản và không phải ai cũng có thể tính toán, thu xếp một cách khoa học, đặc biệt là trong điều kiện cuộc sống vật chất và tinh thần của một bộ phận công nhân gặp nhiều khó khăn. Do đó, nhân viên công tác xã hội sẽ tham vấn giúp cho người lao động: Không trì hoãn

công việc; Lập thời gian cho các kế hoạch và hoạt động hàng ngày một cách hợp lý; Ưu tiên thời gian cho những nhiệm vụ khẩn cấp hơn; Dành thời gian để giải trí hoặc có khoảng thời gian yên tĩnh; Dùng sự hợp tác thay cho đối đầu;...

** Nhu cầu công tác xã hội trong việc giúp công nhân đưa ra quyết định lựa chọn hợp lý*

Sự lựa chọn hợp lý là một trong những quyết định rất quan trọng của cả gia đình và cá nhân. Tuy nhiên để ra quyết định đúng không đơn giản, muốn giúp công nhân ra quyết định đúng cần động viên họ nói lên tâm tư, nguyện vọng, những khó khăn, vướng mắc về công việc cũng như gia đình, phân tích cho họ từ nhiều chiều cạnh và mối quan hệ toàn diện, từ đó trao đổi để người lao động tự quyết định phương án thuận lợi nhất, khả thi nhất. Mặt khác, nhân viên công tác xã hội không chỉ đưa ra lời khuyên mà còn đưa ra các lựa chọn để người lao động lựa chọn phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của gia đình và bản thân.

** Nhu cầu công tác xã hội trong việc giúp người lao động giải quyết stress*

Điều kiện công việc vất vả, thời gian làm việc căng thẳng, trong khi đó công nhân phải đối mặt với những khó khăn khi gửi con trẻ vào các trường mầm non. Chính điều này sẽ gây ra nhiều stress cho người lao động. Hậu quả của stress tác động tiêu cực đến mỗi cá nhân, gây trở ngại cho việc thực hiện các chức năng cá nhân và chức năng xã hội. Mặt khác, nếu không giải quyết stress thì rất có thể dẫn đến những tai nạn lao động trong quá trình làm việc, ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe người lao động cũng như ảnh hưởng không tốt đến năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

** Nhu cầu xây dựng các mô hình cung cấp dịch vụ công tác xã hội đối với công nhân có nhu cầu gửi trẻ mầm non tại các KCN*

Việc xây dựng các mô hình dịch vụ công tác xã hội trong việc trông trẻ rất quan trọng. Vì chỉ khi nào người lao động yên tâm trong các công việc khác của gia đình, trong đó có việc trông trẻ, thì lúc đó họ mới yên tâm để lao động sản xuất tạo ra của cải vật chất cho doanh nghiệp, cho xã hội. Việc nghiên cứu để xây dựng mô hình có ý nghĩa hết sức quan trọng về mặt chế độ chính sách cũng như những giá trị nhân văn cao cả của xã hội; đồng thời còn có ý nghĩa lý luận và thực tiễn trong việc tiếp tục nghiên cứu để đề xuất hoàn thiện các mô hình mới trong thực tiễn.

Tóm lại, việc cung cấp các dịch vụ và thiết lập mạng lưới các cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội nói chung và trong lĩnh vực chăm sóc trẻ mầm non nói riêng sẽ góp phần giúp công nhân tiếp cận, thụ hưởng các chính sách phúc lợi xã hội, ổn định cuộc sống. Các cơ quan, ban ngành, đoàn thể cần tính đến vai trò của cán bộ công tác xã hội trong lĩnh vực tư vấn, tham vấn, can thiệp cho người lao động, giúp họ tăng năng lực để tự mình vượt qua những khó khăn, đặc biệt là những căng thẳng trong chăm sóc trẻ mầm non. Các doanh nghiệp cần tạo điều kiện cho cán bộ công tác xã hội thực hiện những hoạt động tư vấn, tham vấn, can thiệp kịp thời cho người lao động. Mặt khác, KCN, doanh nghiệp cần quy định chi tiết về tổ chức trường mầm non có sự tham gia của Nhà nước về vốn, về thuế hoặc hỗ trợ, trợ cấp trực tiếp cho lao động nữ nuôi con nhỏ. Khi phê duyệt dự án KCN, bắt buộc phải có công trình phúc lợi cho công nhân, có

chính sách hỗ trợ cho công nhân trong việc gửi trẻ như: hỗ trợ một phần kinh phí gửi trẻ, hỗ trợ đào tạo giáo viên, hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất.

Việc bảo đảm các điều kiện học tập, chăm sóc trẻ mầm non trong các KCN không chỉ góp phần giảm bớt sự nhọc nhằn cho người lao động, mà còn góp phần phát triển và nâng cao chất lượng toàn diện hệ thống giáo dục mầm non □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2008), *Nghị quyết 20-NQ/TW về Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Nghi-quyet-20-NQ-TW-tiep-tuc-xay-dung-giai-cap-cong-nhan-Viet-Nam-138294.aspx>
2. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2004), *Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 2004*, http://www.moj.gov.vn/vbpq/lists/vn%20bn%20php%20lut/view_detail.aspx?itemid=19497.
3. Ng. Sáu, C. Hòa (2015), *Việt Nam cần 300.000 nhân viên công tác xã hội*, <http://congtacxahoi.net/threads/viet-nam-can-300-000-nhan-vien-cong-tac-xa-hoi.138/>
4. Trần Thu Phương (chủ nhiệm, 2014), *Đề tài XH/TLĐ.2013.05 Chăm sóc sức khỏe sinh sản cho lao động nữ trong các KCN và vai trò của Công đoàn, Ban Nữ công - Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam*.
5. Tổng cục thống kê (2014), *Niên giám thống kê 2013*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.