Thực trạng chăm sóc, nuôi dưỡng con dưới 24 tháng tuổi của công nhân ở các khu công nghiệp[1]

Nguyễn Thị Thu Nguyệt[(*)]

Tóm tắt: *Trên cơ sở kết quả nghiên cứu của Đề tài khoa học cấp Bộ năm 2019-2020 tại tỉnh Bắc Ninh (gọi tắt là Khảo sát 2020), bài viết phân tích mô hình chăm sóc và nuôi dưỡng con dưới 24 tháng tuổi của công nhân đang lao động ở các khu công nghiệp (KCN) theo các tiêu chí dân tộc, nơi ở và mức sống. Kết quả phân tích cho thấy có sự khác biệt rất lớn trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng con giữa cha mẹ là người Kinh và cha mẹ là người dân tộc thiểu số (DTTS). Nơi ở và mức sống cũng ảnh hưởng nhiều tới việc nuôi dưỡng và chăm sóc con của nhóm công nhân ở các KCN.*

Từ khóa: Giáo dục mầm non, Khu công nghiệp, Công nhân khu công nghiệp, Dân tộc thiểu số, Mức sống, Nơi ở, Chăm sóc nuôi dưỡng trẻ

Abstract: *The article is a part of the ministry-level survey project in 2020 in Bac Ninh province (the Survey 2020) analyzing the model of nurturing care for under 24 month children whose parents are working in industrial zones accorded with the indicators by ethnic groups, accommodation and living standards. The survey result shows that there is a huge difference between Kinh majority and ethnic minority parents in children's nurturing care which are also influenced by their accommodation and living standards.*

Keywords: Preschool Education, Industrial Zones, Workers in Industrial Zones, Ethnic Minorities, Living Standards, Accommodation, Nurturing Care

1. Dẫn nhập

Điều 23 và 24 Luật Giáo dục Việt Nam sửa đổi năm 2019 quy định: Giáo dục mầm non (GDMN) thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ 3 tháng tuổi đến 6 tuổi… GDMN phải bảo đảm phù hợp với sự phát triển tâm sinh lý của trẻ em; hài hòa giữa bảo vệ, chăm sóc, nuôi dưỡng với giáo dục trẻ em; phát triển toàn diện về thể chất, tình cảm, kỹ năng xã hội, trí tuệ, thẩm mỹ (Luật Giáo dục, 2019).

Mặc dù có quy định như vậy, nhưng hầu hết trẻ em ở độ tuổi từ 3-24 tháng tuổi tại các KCN đều không tiếp cận được với các cơ sở GDMN công lập. Trẻ em có cha mẹ là

[1] Bài viết là kết quả của Đề tài cấp Bộ "Thực trạng và nhu cầu giáo dục mầm non của các gia đình công nhân tại khu công nghiệp (Nghiên cứu trường hợp tại một số KCN thuộc tỉnh Bắc Ninh)" do ThS. Nguyễn Thị Thu Nguyệt chủ nhiệm, Viện Thông tin Khoa học xã hội chủ trì, thực hiện năm 2019-2020.

[(*)] ThS., Viện Thông tin Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;
Email: thunguyetxhh@gmail.com

công nhân tại KCN trong độ tuổi này hầu hết được gửi tại các cơ sở GDMN ngoài công lập (nhóm trẻ tư thục, nhóm trẻ gia đình), gửi ông bà hay thậm chí phải gửi về quê nhờ người thân chăm sóc. Sự lựa chọn của các gia đình công nhân trong việc gửi con sau khi người mẹ kết thúc chế độ thai sản để tiếp tục lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Bài viết chỉ đề cập tới thực trạng nuôi dưỡng, chăm sóc con dưới 24 tháng tuổi của công nhân đang làm việc ở các KCN, chia ra 2 nhóm: trẻ dưới 12 tháng tuổi và trẻ từ 12-24 tháng tuổi.

Khảo sát của Đề tài được thực hiện tháng 6/2020 tại 2 KCN Tiên Sơn và Đại Đồng, xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du, tỉnh Bắc Ninh với các doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước (không khảo sát với các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài - FDI). Mẫu định lượng gồm 300 công nhân được chọn ngẫu nhiên trên cơ sở danh sách công nhân của các doanh nghiệp. Công nhân tham gia vào khảo sát được hỏi ý kiến về toàn bộ quá trình nuôi dạy trẻ trong độ tuổi mầm non, đối với con út dưới 6 tuổi và con sát út (nếu có) dưới 10 tuổi. Kết quả là có 446 lượt trẻ được đề cập trong phiếu khảo sát, trong đó có 300 con út và 146 con sát út. Mẫu định tính được tiến hành trên 50 đối tượng (bao gồm cả phỏng vấn sâu (PVS) và thảo luận nhóm (TLN)), trong đó TLN tập trung vào đối tượng giáo viên mầm non, nhóm cha/mẹ có con trong độ tuổi GDMN; PVS thực hiện với các chuyên gia GDMN, người phụ trách các mô hình GDMN, giáo viên làm việc trong các mô hình GDMN, người trông trẻ trực tiếp tại gia đình.

2. Việc chăm sóc và nuôi dưỡng trẻ dưới 12 tháng tuổi của công nhân ở các khu công nghiệp

Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định: Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con với thời gian tổng cộng là 6 tháng. Mức hưởng chế độ thai sản của người lao động theo Điều 39 của Luật này quy định là mỗi tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản (Luật Bảo hiểm xã hội, 2014). Với quy định như vậy, hầu hết các bà mẹ trong nghiên cứu của chúng tôi đều nghỉ ít nhất 6 tháng sau khi sinh con. Thêm vào đó, trên thực tế, hầu hết các địa phương có KCN không có mô hình GDMN nào nhận trẻ dưới 12 tháng tuổi nên tùy theo điều kiện từng gia đình, sau khi nghỉ hết 6 tháng người lao động thường lựa chọn:

- Mẹ tiếp tục nghỉ làm để chăm sóc, nuôi dưỡng con;
- Mẹ nghỉ hết 6 tháng, sau đó gửi ông bà, họ hàng trông con giúp để quay trở lại làm việc;
- Gửi tư nhân hay thuê người về trông con để mẹ tiếp tục đi làm sau khi hết chế độ thai sản.

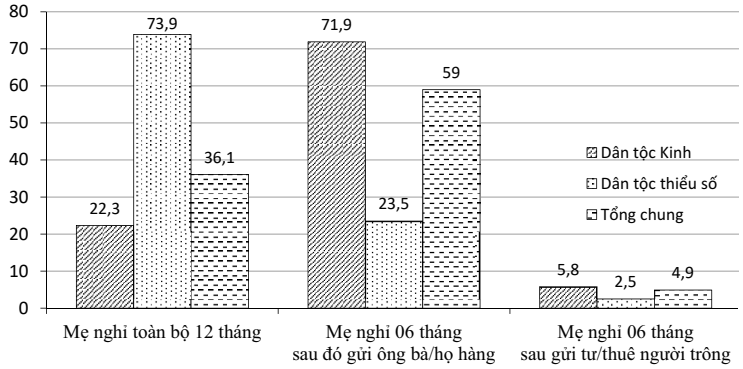
Kết quả khảo sát các hình thức chăm sóc trẻ dưới 12 tháng tuổi thể hiện ở biểu đồ 1 cho thấy, trong tổng số 446 lượt trẻ được khảo sát, tính chung có 63,9% số bà mẹ nghỉ đúng 6 tháng theo chế độ thai sản sau đó quay lại làm việc, và 36% số bà mẹ nghỉ cả 12 tháng để trông con.

a) Kết quả phân tích theo thành phần dân tộc[1]

Kết quả từ biểu đồ 1 cho thấy, tỷ lệ các bà mẹ nghỉ đúng 6 tháng để trông con là 63,9%. Tỷ lệ này ở người Kinh là 77,7% (bao gồm nghỉ 6 tháng sau đó gửi ông bà,

[1] Khảo sát 300 mẫu, trong đó có 71,3% người Kinh (214 người) và 28,6% người DTTS (86 người bao gồm 14 dân tộc khác nhau: Mường, Hmông, Dao, Pà Thẻn, Sán Dìu, Khơ Mú…).

Biểu đồ 1: Mô hình chăm sóc trẻ dưới 12 tháng tuổi
(tỷ lệ % phân theo thành phần dân tộc)



Nguồn: Số liệu khảo sát 2020.

họ hàng (71,9%) và nghỉ 6 tháng sau đó gửi tư/thuê người trông (5,8%)), cao gấp 3 lần so với các bà mẹ người DTTS, chỉ 26% (với tỷ lệ lần lượt là 23,5% và 2,5%). Điều này hàm ý về tính ổn định trong lao động sản xuất của nữ công nhân người Kinh cao hơn so với nữ công nhân người DTTS khá nhiều. Đây cũng là điểm yếu của nữ công nhân người DTTS mà doanh nghiệp luôn cân nhắc khi tuyển chọn vào làm việc.

Trong số 63,9% nữ công nhân nghỉ đúng 6 tháng theo chế độ thai sản, có tới 59% các bà mẹ nghỉ 6 tháng sau sinh để chăm sóc con, sau đó gửi con cho ông bà, họ hàng trông giúp để quay lại làm việc tại KCN. Đây là hình thức khá phổ biến khi mà các dịch vụ xã hội, các mô hình GDMN chưa đảm nhận được việc chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ dưới 12 tháng tuổi. Những chỉ báo này cũng thể hiện tầm quan trọng của gia đình trong việc chăm sóc trẻ còn nhỏ khi mẹ chúng phải quay lại làm việc. Điều đó cho thấy chức năng an sinh xã hội của gia đình vẫn hết sức quan trọng, chí ít là với những gia đình công nhân làm việc tại các KCN.

Chỉ có 4,9% các bà mẹ nghỉ làm 6 tháng, sau đó gửi con cho những người nhận trông trẻ hoặc thuê người đến nhà trông. Điều này là dễ hiểu, bởi trẻ chưa đủ 1 tuổi còn quá nhỏ nên không nhiều người nhận trông, bên cạnh đó điều kiện kinh tế của các gia đình công nhân cũng khó đáp ứng được tiền thuê người trông trẻ. Phân tích theo thành phần dân tộc, sau khi nghỉ 6 tháng, các bà mẹ người Kinh có tỷ lệ thuê người trông con để tiếp tục đi làm là 5,8%, cao gấp hơn hai lần so với các bà mẹ là người DTTS, chỉ 2,5%.

Có tới 73,9% các bà mẹ là người DTTS nghỉ cả 12 tháng để trông con. Tỷ lệ này ở nhóm mẹ là người Kinh thấp hơn rất nhiều, 22,3%. Khác biệt lớn này có thể được lý giải vì các bà mẹ là người Kinh thường ở gần KCN nên có thể quay lại làm việc dễ dàng hơn sau khi nghỉ chế độ thai sản. Còn các bà mẹ là người DTTS thường từ các địa phương xa đến làm việc ở các KCN (có người cách tới 600 km). Hơn nữa, văn hóa, phong tục tập quán của người DTTS cũng không khuyến khích người mẹ trở lại làm việc khi con chưa đủ 1 tuổi. Một số dân tộc có tập quán cho con bú tới khi trẻ tự bỏ bú (khoảng 4 tuổi) (Theo: UNICEF and WHO, 2018). Những lý do này cũng phần nào giải thích cho tỷ lệ 77,7% bà mẹ người Kinh nghỉ đúng 6 tháng sau đó quay lại làm việc như đã nêu ở trên.

b) Kết quả phân tích theo nơi ở hiện nay

Nơi ở của công nhân cũng phần nào tác động đến các lựa chọn của gia đình họ trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ dưới 12 tháng tuổi. Kết quả nghiên cứu cho thấy, những vấn đề rất đáng lưu tâm trong việc duy trì và tiếp tục làm việc của công nhân.

Số liệu bảng 1 cho thấy, có tới 59,7% số công nhân hiện ở thuê, ở trọ nghỉ quá

Bảng 1: Các mô hình chăm sóc trẻ dưới 12 tháng tuổi
(tỷ lệ % phân theo nơi ở hiện nay)

Nhà ở của công nhân	Mẹ nghỉ toàn bộ 12 tháng	Mẹ nghỉ 6 tháng sau đó gửi ông bà, họ hàng	Mẹ nghỉ 6 tháng sau gửi tư nhân/thuê người trông
Ở nhà thuê/trọ	59,7	34,6	5,7
Nhà riêng mua/xây	5,3	88,3	6,4
Nhà của gia đình có trước khi làm ở KCN	26,1	70,8	3,1
Tổng chung	**36,1**	**59,0**	**4,9**

Nguồn: Số liệu khảo sát 2020.

Bảng 2: Các mô hình chăm sóc trẻ dưới 12 tháng tuổi
(tỷ lệ % phân theo mức sống của gia đình)

Mức sống	Mẹ nghỉ toàn bộ 12 tháng	Mẹ nghỉ 6 tháng sau đó gửi ông bà, họ hàng	Mẹ nghỉ 6 tháng sau gửi tư nhân/thuê người trông
Khá trở lên	10,7	82,1	7,2
Trung bình	30,4	64,5	5,2
Dưới trung bình	77,1	20,8	2,1
Nghèo	71,4	23,8	4,8
Tổng chung	**36,1**	**59,0**	**4,9**

Nguồn: Số liệu khảo sát 2020.

thời gian 6 tháng theo chế độ. Trong khi đó, nhóm công nhân ở nhà của riêng mình hay nhà cũ của gia đình trước khi làm việc tại KCN chỉ có tỷ lệ nghỉ quá 6 tháng lần lượt là 5,3% và 26,1%. Điều này cũng có thể lý giải vì nhóm công nhân ở trọ/thuê nhà phần lớn có hộ khẩu ở xa KCN hoặc đến từ các vùng DTTS. Điều kiện nhà trọ cũng như mức lương không thể đảm bảo cho họ vừa nuôi con nhỏ dưới 12 tháng, vừa quay lại làm việc sau 6 tháng.

Với nhóm công nhân ở nhà riêng thì có tới 94,7% trở lại làm việc sau khi nghỉ hết 6 tháng. Trong đó, 88,3% gửi con cho ông bà, họ hàng để đi làm. Tỷ lệ thuê người trông con chỉ là 6,4%, song cũng là cao nhất trong các nhóm phân theo nơi ở.

Đối với nhóm công nhân có nhà riêng hoặc xây được nhà riêng thì thường là những người có điều kiện kinh tế khá, thời gian làm việc tại doanh nghiệp dài và giữ những vị trí quan trọng, lương của họ khá cao và thường ở những vị trí khó thay thế trong công ty nên họ thường phải quay trở lại làm việc ngay sau nghỉ thai sản (PVS, nữ, 36 tuổi, đại học, cán bộ quản lý công ty).

Nhóm công nhân ở nhà cũ trước khi đi làm tại KCN cũng có tỷ lệ trở lại làm việc sau 6 tháng thai sản khá cao. 70,8% người được hỏi thường gửi con cho ông bà, họ hàng trông giúp để trở lại làm việc. Chỉ số này là hợp lý vì họ ở nhà cũ trước khi làm việc tại KCN đồng nghĩa với việc họ vẫn sống chung với cha mẹ tại quê hay ở gần cha mẹ, họ hàng.

c) Kết quả phân tích theo mức sống

Kết quả phân tích theo mức sống của gia đình công nhân thể hiện bức tranh khá tiêu cực về mối tương quan giữa mức sống và thời gian nghỉ làm của người mẹ. Số liệu tại bảng 2 cho thấy, dường như hộ có mức sống càng thấp thì thời gian nghỉ việc sau sinh càng dài. Điều này đồng nghĩa với việc thời gian người mẹ không có thu nhập (không đi làm) dài hơn các gia đình có mức sống khá hơn. Và như vậy đóng góp của người vợ vào thu nhập gia đình cũng kém hơn, do đó quá trình xóa đói giảm nghèo của hộ gia đình càng thêm khó khăn.

Cụ thể, tỷ lệ người mẹ nghỉ đúng chế độ 6 tháng sau đó đi làm với hộ có mức sống

khá trở lên là rất cao, chiếm 89,3% (trong đó, 82,1% gửi con cho ông bà, họ hàng và 7,2% thuê người trông con), hộ có mức sống trung bình cũng là 69,7%. Trong khi đó, tỷ lệ này ở hộ có mức sống dưới trung bình chỉ là 22,9%, còn hộ nghèo là 28,6%.

Trong 12 tháng sau sinh, có tới hơn 77,1% các bà mẹ có mức sống dưới trung bình và 71,4% bà mẹ có mức sống nghèo nghỉ toàn bộ 12 tháng để trông con. Tỷ lệ này ở các hộ có mức sống trung bình trở lên chưa bằng một nửa, khoảng 30,4%, thậm chí hộ có mức khá chỉ 10,7% bà mẹ nghỉ cả 12 tháng để chăm sóc con. Chưa thể có những kiến giải chuyên sâu, tuy nhiên nghiên cứu nhận thấy có thể các đặc trưng của mẫu đã ảnh hưởng tới các chỉ số này.

3. Việc chăm sóc và nuôi dưỡng trẻ từ 12-24 tháng tuổi của công nhân ở các khu công nghiệp

Khoảng thời gian từ 12-24 tháng tuổi có ý nghĩa rất quan trọng trong quá trình phát triển của trẻ. Mặc dù Tổ chức Y tế Thế giới vẫn khuyến cáo các bà mẹ cho con bú tới 24 tháng tuổi (Theo: UNICEF and WHO, 2018), song đối với nhiều bà mẹ, do phải đi làm tại các KCN nên việc cho con bú theo khuyến cáo là rất khó thực hiện. Vấn đề này không chỉ ảnh hưởng đến sự phát triển của trẻ trong tương lai, mà còn là một thách thức đối với chiến lược phát triển, kiểm soát lực lượng lao động tại các KCN một cách bền vững đối với lao động nữ sau sinh. Đây cũng là một vấn đề xã hội chưa có lời giải thỏa đáng tại các KCN khi một bộ phận lao động nữ bị mất/buộc phải thôi việc sau sinh.

Trẻ ở giai đoạn từ 12-24 tháng tuổi cần được tăng dần các thức ăn ngoài sữa mẹ (ăn dặm), do đó khẩu phần ăn ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển thể chất của trẻ (Viện Dinh dưỡng - UNICEF, 2010). Thời gian này, trẻ bắt đầu làm quen, tập phát âm các ngôn ngữ được truyền đạt trực tiếp. Người thường xuyên nuôi dưỡng trẻ trong giai đoạn này có vai trò đặc biệt quan trọng trong sự phát triển ngôn ngữ, từ vựng và tư duy của trẻ. Chẳng hạn, trẻ được ông bà nuôi dạy bằng ngôn ngữ DTTS thì sẽ có những tiếng nói đầu đời bằng chính ngôn ngữ đó và chịu ảnh hưởng của ngôn ngữ địa phương (phương ngữ).

Mặc dù Luật Giáo dục năm 2019 quy định, các cơ sở GDMN phải nhận trẻ em từ 3-72 tháng tuổi, tuy nhiên trong thực tế các mô hình GDMN công lập trên địa bàn nghiên cứu hầu như không nhận trẻ dưới 24 tháng tuổi. Tại mỗi xã đều có ít nhất 1 trường mầm non công lập, tuy nhiên do điều kiện thiếu phòng học và giáo viên nên không có lớp cho trẻ dưới 24 tháng tuổi. Tại các trường công lập được khảo sát này, trẻ đủ 24 tháng sẽ được nhận với điều kiện hồ sơ có đủ bản sao giấy khai sinh và hộ khẩu thường trú/tạm trú. Dù không có quy định cụ thể nhưng những trẻ có hộ khẩu thường trú tại địa phương sẽ được ưu tiên nhận vào học trước. Nếu còn chỉ tiêu mới nhận trẻ không có hộ khẩu thường trú ở xã.

Các nhóm trẻ tư thục cũng hạn chế nhận trẻ từ 18-24 tháng tuổi, vì trẻ lứa tuổi này còn quá nhỏ, chưa biết nói, sẽ rất khó khăn trong việc bảo vệ và chăm sóc, giáo dục.

Mới hết dịch nên hiện nay nhóm trẻ của chúng tôi chỉ còn 40 cháu quay lại đi học, trước khi có dịch Covid có hơn 70 trẻ. Theo quy định nhóm trẻ nhận trẻ từ 3 tháng đến 36 tháng. Trẻ đủ 36 tháng là các trường mầm non công lập họ đã nhận đại trà rồi. Tại thời điểm này chúng tôi có khoảng 30/40 cháu dưới 36 tháng. Bé nhất là 16 tháng. Thực ra trông giữ các cháu quá bé vô cùng vất vả. Các cháu chưa biết

nói hay chưa nói được đúng ý nên các cô toàn phải đoán thôi (PVS, nữ, 55 tuổi, đại học, trưởng nhóm trẻ tư thục).

Tại địa bàn nghiên cứu, không có trường mầm non tư thục nào vì chưa có đơn vị nào đủ điều kiện thành lập trường mầm non tư thục[1]. Tại đây, chỉ có các nhóm trẻ tư thục nhận các trẻ trong độ tuổi GDMN. Vì thế nếu gia đình, họ hàng không thể trông được trẻ từ 12-24 tháng tuổi thì các bà mẹ chỉ có thể gửi con vào nhóm trẻ tư thục với chi phí khá cao so với thu nhập của họ.

a) Kết quả phân tích theo thành phần dân tộc

Phân tích theo thành phần dân tộc trong chăm sóc GDMN cho trẻ từ 12-24 tháng tuổi cho thấy, việc lựa chọn các mô hình GDMN cho trẻ có sự khác biệt rất lớn (Xem bảng 3). Công nhân người Kinh có

Mô hình chăm sóc, nuôi dưỡng được lựa chọn nhiều thứ hai của hai nhóm dân tộc Kinh và DTTS là người mẹ phải nghỉ toàn bộ 24 tháng để nuôi con, chiếm tỷ lệ 28,3%. Mô hình chăm sóc này có ưu điểm là con có điều kiện tiếp tục bú mẹ và tình cảm mẹ con không bị gián đoạn…

Ở mô hình này, phân tích theo thành phần dân tộc cũng có sự khác biệt rất lớn. Có tới 54,2% bà mẹ DTTS nghỉ cả 24 tháng để chăm sóc, nuôi dưỡng con, cao gấp gần 3 lần các bà mẹ người Kinh (18,8%). Đây là khó khăn rất lớn của nhóm bà mẹ yếu thế người DTTS trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế và dịch chuyển lực lượng lao động xã hội theo hướng phi nông nghiệp, tập trung phát triển các KCN.

Mô hình chăm sóc được lựa chọn nhiều thứ ba là gửi con về quê nhờ ông bà, họ hàng

Bảng 3: Các mô hình chăm sóc trẻ từ 12 -24 tháng tuổi

(tỷ lệ % phân theo thành phần dân tộc)

Thành phần dân tộc của NTL	Mẹ nghỉ cả 24 tháng để trông	Gửi cơ sở GDMN công lập	Gửi nhóm trẻ tư thục	Đón ông bà/họ hàng đến trông	Gửi về quê	Thuê người giúp việc trông
Kinh	18,8	3,7	12,3	43,2	20,7	1,2
Dân tộc thiểu số	54,2	0,8	5,1	5,9	33,9	0,0
Tổng chung	**28,3**	**2,9**	**10,4**	**33,3**	**24,2**	**0,9**

Nguồn: Số liệu khảo sát 2020.

tới 43,2% đón ông bà, họ hàng đến trông con giúp. Tỷ lệ này cao gấp 7 lần so với công nhân người DTTS (5,9%.) Điều này là dễ giải thích vì công nhân người DTTS thường ở xa KCN, và có tới 95% phải ở trọ, thuê nhà. Chính vì điều kiện nhà ở chật chội cũng như điều kiện kinh tế khó khăn nên lựa chọn này là không thể đối với họ.

chăm sóc, có tới 1/4 số công nhân (24,2%) lựa chọn. Với lựa chọn này, sự khác biệt khi phân tích theo thành phần dân tộc cũng khá rõ. Trong khi có tới 33,9% bà mẹ người DTTS gửi con về quê thì tỷ lệ này ở các bà mẹ người Kinh chỉ là 20,7%. Lý giải kết quả này cơ bản vẫn dựa trên điều kiện cư trú của họ. 95% công nhân người DTTS phải thuê trọ, không có điều kiện trông con hay đón ông bà đến trông giúp nên phải gửi con về quê. Chỉ khoảng 1/10 gia đình lựa chọn mô hình gửi con vào các nhóm trẻ tư

[1] Xem thêm: Thông tư số 06/VBHN-BGDĐT ngày 18/6/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động trường mầm non tư thục.

thục, trong đó tỷ lệ gia đình người Kinh cao gấp hơn 2 lần so với hộ DTTS, 12,3% so với 5,1%. Trong khi các cơ sở GDMN công lập quá tải, hầu như không nhận trẻ dưới 24 tháng tuổi, thì việc phát triển mô hình nhóm trẻ tư thục được đánh giá là hướng đi đúng và hiệu quả.

Nhóm trẻ tư thục là định hướng chiến lược của huyện để giải quyết tình trạng các trường mầm non trên địa bàn quá tải và đáp ứng nhu cầu GDMN của công nhân các KCN trên địa bàn (PVS, nữ, 43 tuổi, đại học, phó phòng giáo dục huyện phụ trách mầm non).

Mặc dù các nhóm trẻ tư thục được cấp phép hoạt động đều được đầu tư tương đối tốt về cơ sở vật chất và có đội ngũ giáo viên đạt chuẩn, tuy nhiên trở ngại lớn nhất đối với các công nhân làm việc tại các KCN là chi phí khá cao so với thu nhập của họ, trung bình khoảng 2,2 triệu/trẻ/tháng. Đây là số tiền khá lớn đối với gia đình có hai vợ chồng đều là công nhân trong các KCN.

Gửi con ở các nhóm trẻ tư thì điều kiện đồ chơi tốt, ăn ở sạch sẽ, thời gian đưa đón con cũng tiện, linh động hơn, thái độ của các cô chăm sóc các con cũng nhiệt tình… Nhưng cái khó nhất là chi phí khá cao so với thu nhập của công nhân chúng em. Để tiết kiệm cho cuộc sống sau này, nên em gửi con về quê cho ông bà nội trông đỡ. Nói thật là rất thương nhớ con, lúc đầu đêm rất hay khóc. Nhưng vì đời sống mà phải hy sinh tình cảm (TLN, công nhân, nữ 26 tuổi, lớp 12, dân tộc Thái).

Như vậy, phân tích theo thành phần dân tộc của cha mẹ cho thấy, trong việc lựa chọn các mô hình GDMN cho trẻ là con công nhân tại các KCN từ 12-24 tháng tuổi đã bộc lộ sự khác biệt rất rõ nét theo xu hướng đối lập nhau cho tất cả 6 loại mô hình được đưa ra. Tại mỗi mô hình, nếu với cha mẹ người Kinh là ưu trội thì với cha mẹ người DTTS luôn là yếu thế, và khoảng cách này là khá lớn. Ví dụ như đã nêu ở trên: lựa chọn đón ông bà, họ hàng đến trông trẻ với cha mẹ là người Kinh cao hơn 7 lần so với cha mẹ là người DTTS; trong khi lựa chọn nghỉ cả 24 tháng để chăm sóc con thì cha mẹ là người DTTS lại cao gấp 3 lần cha mẹ là người Kinh.

Tìm hiểu những yếu tố cơ bản tác động đến việc lựa chọn các mô hình GDMN, bước đầu nhóm nghiên cứu nhận thấy nguyên nhân cơ bản là do sự khác biệt về điều kiện cư trú, khoảng cách địa lý từ KCN đến nơi đăng ký hộ khẩu thường trú và mức sống của công nhân.

b) Kết quả phân tích theo nơi ở hiện nay

Nơi ở hiện nay của công nhân là biến số ảnh hưởng khá nhiều đến việc lựa chọn

Bảng 4: Các mô hình chăm sóc trẻ từ 12 -24 tháng tuổi
(tỷ lệ % phân theo nơi ở hiện nay)

Nhà ở của công nhân	Mẹ nghỉ cả 24 tháng để trông	Gửi cơ sở GDMN công lập	Gửi nhóm trẻ tư thục	Đón ông bà/họ hàng đến trông	Gửi về quê	Thuê người giúp việc trông
Ở nhà thuê/trọ	43,2	1,1	9,5	10,5	34,2	1,6
Nhà riêng mua/xây	9,8	4,3	13,0	54,3	18,5	0,0
Nhà của GĐ trước khi làm ở KCN	21,2	4,4	10,0	48,1	15,6	0,6
Tổng chung	**28,3**	**2,9**	**10,4**	**33,3**	**24,2**	**0,9**

Nguồn: Số liệu khảo sát 2020.

mô hình chăm sóc GDMN cho con công nhân từ 12-24 tháng tuổi. Số liệu bảng 4 cho thấy, với các công nhân phải ở nhà thuê trọ, có tới 43,2% số người mẹ phải nghỉ toàn bộ 24 tháng để chăm sóc con, chiếm tỷ lệ cao nhất. Tỷ lệ cao thứ hai là 34,2% lựa chọn gửi con về quê. Như vậy, hơn 3/4 công nhân thuê trọ đã lựa chọn hai mô hình này. Đây là lựa chọn phù hợp với hoàn cảnh của họ vì họ chủ yếu là người đến từ tỉnh khác và là người DTTS.

Nhóm công nhân có nhà riêng là nhóm có điều kiện kinh tế khá nhất nên hai mô hình chính được lựa chọn là đón ông bà, họ hàng đến giúp trông con (54,3%) và gửi con về quê (18,5%). Tỷ lệ này được cho là phù hợp vì họ đã có nhà riêng thuận lợi để tổ chức đời sống khi đón ông bà đến trông cháu. Đây cũng là nhóm có tỷ lệ gửi con vào các nhóm trẻ tư thục cao nhất với 13,0%.

Nhóm công nhân ở nhà cũ của gia đình trước khi làm việc tại các KCN có tới 48,1% lựa chọn mô hình đón ông bà đến trông cháu. Điều này dễ hiểu vì ở quê họ thường ở chung nhà hay gần nhà ông bà của trẻ. Công nhân nhóm này cũng lựa chọn mô hình nghỉ cả 24 tháng để trông con, chiếm 21,2%. Tỷ lệ này có thể được quyết định bởi điều kiện kinh tế hay khoảng cách địa lý từ nhà tới KCN.

c) Kết quả phân tích theo mức sống

Mức sống của hộ gia đình cũng là một biến số rất quan trọng ảnh hưởng tới việc lựa chọn các mô hình chăm sóc GDMN cho trẻ từ 12-24 tháng tuổi. Với nhóm công nhân có mức sống khá trở lên, mô hình đón ông bà đến trông trẻ chiếm tỷ lệ cao nhất với 48,1%, cao hơn rất nhiều so với các nhóm có mức sống thấp hơn, thậm chí ở nhóm nghèo tỷ lệ lựa chọn này là 0%.

Với mô hình mẹ nghỉ cả 24 tháng trông con, tồn tại sự khác biệt lớn hơn nhiều khi phân tích theo mức sống. Trong khi các gia đình có mức sống khá trở lên chỉ có 3,7% lựa chọn mô hình này, thì ở các nhóm có mức sống dưới trung bình và nghèo tỷ lệ này cao gấp 16 và 13 lần, lần lượt là 66% và 52,4% (Xem bảng 5). Điều này một lần nữa minh chứng cho nghịch lý hộ càng nghèo, người mẹ càng phải nghỉ làm lâu để trông con (đã nêu ở trên) và nghỉ làm càng lâu thì thu nhập càng bị ảnh hưởng, khả năng thoát nghèo càng xa. Đây là nguyên nhân làm trầm trọng thêm vòng luẩn quẩn của đói nghèo.

Với các chỉ số còn lại, sự khác biệt phân theo mức sống cũng khá cao. Ví dụ như lựa chọn gửi nhóm trẻ tư thục của nhóm hộ có mức sống khá trở lên có tỷ lệ là 25,9%, cao gấp gần 3 lần tỷ lệ chung (10,4%) và gấp

Bảng 5: Các mô hình chăm sóc cho trẻ từ 12 -24 tháng tuổi
(tỷ lệ % phân theo mức sống)

Mức sống của gia đình	Mẹ nghỉ cả 24 tháng để trông	Gửi cơ sở GDMN công lập	Gửi nhóm trẻ tư thục	Đón ông bà/họ hàng đến trông	Gửi về quê	Thuê người giúp việc trông
Khá trở lên	3,7	0,0	25,9	48,1	22,2	0,0
Trung bình	23,6	3,2	9,8	36,6	25,6	1,2
Dưới trung bình	66,0	2,1	6,4	14,9	10,6	0,0
Nghèo	52,4	4,8	9,5	0,0	33,3	0,0
Tổng chung	**28,3**	**2,9**	**10,4**	**33,3**	**24,2**	**0,9**

Nguồn: Số liệu khảo sát 2020.

4 lần so với nhóm có mức sống dưới trung bình. Điều này là hợp lý vì như đã trình bày ở trên, hộ có mức sống khá trở lên mới có điều kiện để trả mức học phí bình quân 2,2 triệu/tháng/trẻ, còn hộ dưới trung bình thì khó có thể đáp ứng được mức học phí này nếu không có "tài trợ".

4. Kết luận

Gửi con tại các cơ sở GDMN công lập là mong ước của hầu hết công nhân làm việc trong các KCN. Do thời gian làm việc nhiều, kéo dài, thường xuyên tăng ca, tăng giờ nên công nhân tại đây không có nhiều thời gian cho việc trông nom, chăm sóc con nhỏ. Theo thống kê của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến tháng 12/2017, toàn quốc có 326 KCN, khu chế xuất với 3.234.554 lao động, trong đó có 2.040.240 lao động nữ (chiếm 63,1%) (Vụ Quản lý Khu kinh tế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2019). Tỷ lệ lao động trong độ tuổi từ 18-40 chiếm 97,9% và hầu hết đều trong độ tuổi có con nhỏ (Vụ Giáo dục mầm non, 2019). Những con số đó thừa nhận một thực tế là các cơ sở giáo dục cho trẻ mầm non hiện nay tại các KCN còn thiếu rất trầm trọng.

Cùng với tình trạng thiếu trường, lớp mầm non cho con em công nhân lao động cộng với việc các cơ sở GDMN công lập chỉ nhận trẻ từ 18 tháng tuổi trở lên, trong khi công nhân chỉ được nghỉ thai sản 6 tháng dẫn tới tình trạng người lao động trong KCN không biết gửi con từ 6-18 tháng tuổi ở đâu ngoài việc nghỉ không lương, hoặc gửi con về quê cho ông bà, họ hàng nuôi giúp, hoặc gửi con vào những nơi trông giữ trẻ thiếu an toàn nhưng phù hợp với thu nhập của họ.

Trẻ dưới 24 tháng tuổi tại các KCN chủ yếu được gửi tại các mô hình ngoài công lập, hoặc được ông bà từ quê đến trông giữ, hoặc được gửi về quê. Thủ tục nhập học cho trẻ vào các cơ sở GDMN công lập có những quy định mà nhiều cha mẹ khó thực hiện như: đối tượng tuyển sinh đầu tiên là những cháu có hộ khẩu thường trú trên địa bàn hoặc có giấy tạm trú KT2, KT3 được chính quyền địa phương xác nhận từ 2 năm trở lên. Sau khi tuyển sinh hết số trẻ theo điều kiện trên, nếu còn "chỉ tiêu", các cơ sở GDMN công lập mới xét tuyển các cháu "trái tuyến". Đây là vấn đề gây khó khăn cho hầu hết người lao động tại các KCN (đối tượng lao động nhập cư tại các công ty, xí nghiệp, sống tạm trú trên địa bàn).

Thực tế cho thấy, các KCN đều không có quỹ đất để xây dựng những công trình phục vụ tiện ích cho người lao động. Công nhân làm việc trong các KCN này còn không được bố trí nơi ở, thì việc xây nhà trẻ có lẽ là điều xa vời. Đây là rào cản cần phải được tháo gỡ để phát triển trường mầm non trong các KCN nhằm đáp ứng nhu cầu gửi trẻ của người lao động, đặc biệt là trẻ từ 6-24 tháng tuổi khi người mẹ kết thúc thời gian nghỉ chế độ thai sản. Việc xây dựng các cơ sở GDMN cho con em công nhân lao động đang là nhu cầu bức thiết. Có nơi an toàn cho người lao động gửi con không chỉ đem đến sự yên tâm cho họ, cho sự phát triển của doanh nghiệp, mà còn góp phần bảo đảm chất lượng nguồn nhân lực tương lai của đất nước ❑

Tài liệu tham khảo

1. UNICEF and WHO (2018), *Capture the moment: Early initiation of breastfeeding - the best start for every newborn*, UNICEF Publication.
2. Viện Dinh dưỡng - UNICEF (2011), *Tình hình dinh dưỡng Việt Nam năm 2009-2010*, Nxb. Y học, Hà Nội.

(xem tiếp trang 12)