



CHĂM SÓC, GIÁO DỤC LỨA TUỔI MẦM NON CHO CON EM NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG XÍ NGHIỆP: NGHIÊN CỨU SO SÁNH VIỆT NAM VỚI HÀN QUỐC

NCS Lee Kyesun*

Đặt vấn đề

Việc chăm sóc, giáo dục con cái ở mỗi đất nước, mỗi xã hội, mỗi thời kỳ có những chính sách mang những quan điểm khác nhau. Thậm chí một chế độ cũng được thiết lập dựa trên quan điểm mang tính lịch sử, tính triết học đó. Khi vấn đề chăm sóc, giáo dục trẻ em, nhất là trẻ em lứa tuổi mầm non không có được sự hỗ trợ từ phía quốc gia và xã hội thì tỷ lệ nghỉ việc của lao động nữ tăng lên là điều tất yếu. Có thể tình trạng nghỉ việc chưa xảy ra, họ vẫn tiếp tục công tác nhưng họ rất dễ bị stress do rất nhiều các vấn đề cá nhân liên quan đến việc giáo dục, nuôi dạy con cái. Do đó, điều khó tránh khỏi là hiệu quả làm việc bị giảm sút. Hiện nay, đối tượng có nhu cầu cấp bách về cơ sở giáo dục mầm non là lao động nữ. Và trên thực tế, có báo cáo đã chỉ ra rằng, trường hợp doanh nghiệp có hỗ trợ về giáo dục mầm non thì thời gian lao động liên tục của lao động nữ được kéo dài hơn và hiệu quả sản xuất cũng cao hơn.

Chúng tôi nhận thấy tốc độ phát triển của Việt Nam rất nhanh. Nhiều doanh nghiệp với nhiều loại hình ra đời và lớn mạnh nhanh chóng. Số lượng người lao động, trong đó có lao động nữ trong một số doanh nghiệp lên đến hàng nghìn. Từ đó, nhiều vấn đề được đặt ra và dần được giải quyết như thu nhập, giờ giấc làm việc, bảo hiểm... của người lao động. Tuy nhiên, theo sự quan sát của chúng tôi thì việc chăm sóc con cái của người lao động lại chưa hoặc rất ít được quan tâm. Gần đây, nhiều vụ việc nhức nhối liên quan đến việc chăm sóc, giáo dục trẻ em ở Việt

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

Nam khiến dư luận phải “giật mình”. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đề nghị sửa một vài điều cũng xuất phát từ những vụ việc này. Thiết nghĩ, có thêm một sự khảo sát về tình hình chăm sóc, giáo dục trẻ em lứa tuổi mầm non ở một địa phương Việt Nam cũng là việc nên làm.

Nghiên cứu về chăm sóc, giáo dục lứa tuổi mầm non trong xí nghiệp so sánh giữa Việt Nam và Hàn Quốc của chúng tôi sẽ đưa ra nhiều thông tin thú vị và quan trọng vì hai nước cùng ở châu Á, nhưng có hai chế độ chính trị và trình độ phát triển khác nhau. Kinh nghiệm của hai nước sẽ được lý giải trên phương diện khoa học và thực tiễn.

1. Phát triển cơ sở giáo dục mầm non ở khu vực xí nghiệp

1.1. Việt Nam

So với nước khác, Đảng và Chính phủ Việt Nam đã quan tâm đến sự nghiệp giáo dục mầm non (GDMN) và hệ thống trường, lớp mầm non trong cơ quan, xí nghiệp từ rất sớm (sớm hơn Hàn Quốc 20 năm).

Ngay sau hoà bình lập lại ở miền Bắc (năm 1954), khi Việt Nam được giải phóng và bước vào thực hiện “kế hoạch Nhà nước 3 năm (1958 - 1960)” để cải tạo, phát triển kinh tế, văn hoá - xã hội, thì vai trò của lực lượng lao động nữ trong phát triển kinh tế tăng lên nhanh chóng. Tỷ lệ sinh đẻ cũng tăng (từ 3 - 3,5%). Tính đến năm 1960, số nữ công nhân, viên chức trên toàn miền Bắc đã lên đến 120.000 người, chiếm hơn 20% tổng số công nhân, tăng gấp 20 lần so với đầu năm 1955. Ở nhiều xí nghiệp lớn, lực lượng phụ nữ chiếm tỷ lệ rất cao, ví dụ như: Nhà máy gỗ Cầu Đuống là 75%; Nhà máy Dệt kim Hà Nội 70.9%; Nhà máy Dệt 8 - 3 Hà Nội chiếm đại bộ phận là nữ. [9, tr.72]

Ở đâu lực lượng lao động nữ đông thì ở đó nhu cầu về việc tổ chức nhà trẻ, trường, lớp mẫu giáo nói chung và hệ thống nhà trẻ, trường mẫu giáo nằm trong cơ quan, xí nghiệp tăng lên nhanh chóng nhằm đảm bảo chất lượng công tác và giải phóng sức lao động của phụ nữ cán bộ, công nhân. Để đáp ứng yêu cầu đó, năm 1958, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam cùng với Tổng Công đoàn, Bộ Giáo dục họp bàn về công tác nhà trẻ và mẫu giáo. Vì vậy, năm 1959, *Hội nghị liên tịch giữa các ngành đã được tổ chức để bàn việc phát triển nhà trẻ, lớp mẫu giáo trong các cơ quan, xí nghiệp*. Tham gia hội nghị này có các đại biểu của Bộ Giáo dục, Bộ Lao động, Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Bộ Y tế, Tổng Công đoàn, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam. Đến tháng 4/1960, Hội đồng Chính phủ ra Nghị quyết về việc củng cố các tổ chức giữ trẻ trong xí nghiệp, cơ quan với sự giúp đỡ của Nhà nước và đóng góp của nhân dân. Theo đó, Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị 126/CP (1/4/1961), trong đó quy định rõ: “Các cấp chính quyền phải có biện pháp giúp đỡ nhà trẻ, lớp mẫu giáo dân lập phát

triển mạnh mẽ để đáp ứng nhu cầu gửi trẻ của đông đảo phụ nữ lao động trong các hợp tác xã, đồng thời tạo điều kiện cho nữ công nhân viên chức có nơi gửi con”.

Tháng 4/1962, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ra Chỉ thị 43/CT-TW quy định trách nhiệm của các ngành, trong đó “Tổng Công đoàn có trách nhiệm trong việc tổ chức và quản lý nhà trẻ, lớp mẫu giáo của cơ quan, công trường, lâm trường, xí nghiệp”. Tổng Công đoàn Việt Nam bắt đầu thực hiện triển khai chỉ thị trên từ năm 1963. [15, tr.12-13]. Nhờ vậy, một loạt nhà trẻ, trường/lớp mẫu giáo trong cơ quan, xí nghiệp ở các tỉnh/ thành phố được thành lập; các trường, lớp đang tồn tại được đầu tư. Vào thời điểm này, tình hình nhà trẻ xí nghiệp, cơ quan có chuyển biến tốt về số lượng và chất lượng góp phần thực hiện tốt “kế hoạch Nhà nước 3 năm (1958 - 1960) và kế hoạch 5 năm lần thứ nhất (1960 - 1965).

Ngay từ những năm đầu, Tổng Công đoàn đã tích cực đưa cán bộ về các địa phương, chỉ đạo việc củng cố các nhà trẻ hiện có và phổ biến chủ trương, đường lối, chính sách, chế độ nhà trẻ cho các cơ sở, hướng dẫn phát triển hệ thống nhà trẻ mới ở khu vực tập trung nhiều lao động nữ, chỉ đạo xây dựng một số nhà trẻ liên cơ quan, xí nghiệp.

Mặc dù trường, lớp nhà trẻ, mẫu giáo ở các xí nghiệp, cơ quan hành chính còn gặp nhiều khó khăn về địa điểm (thiếu thốn về diện tích phòng/ lớp học) và nguyên vật liệu để xây dựng trường, lớp mẫu giáo, trang thiết bị phục vụ cho việc chăm sóc, nuôi dạy các cháu lứa tuổi mầm non, nhưng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đã quyết tâm khắc phục khó khăn, mở thêm được nhiều lớp mới, đáp ứng yêu cầu gửi con của số lao động nữ công nhân, viên chức, nhất là ở các thành phố lớn như Hà Nội, Hải Phòng. Nhà máy Xi măng Hải Phòng đã xây đủ trường, lớp để thu hút tới 95% con em công nhân vào mẫu giáo. Nhà máy Dệt 8 - 3 của Hà Nội mới khánh thành trong vài năm đã chú trọng xây dựng nhà trẻ và các lớp mẫu giáo để đáp ứng nhu cầu cho đại bộ phận công nhân. Các tỉnh Cao Bằng, Yên Bái, Thái Nguyên đã cố gắng mở thêm nhiều lớp mẫu giáo ở các khu công nghiệp, cơ quan, xí nghiệp. [10, tr.81-82].

Tuy nhiên, phong trào này cũng có những hạn chế nhất định như: phòng học và trang bị còn thiếu thốn, các cô nuôi dạy trẻ không được lựa chọn và đào tạo đúng theo yêu cầu nên chưa thực sự đảm bảo chất lượng chăm sóc các cháu đến nơi đến chốn. Đồng thời, nhận thức của một số cán bộ lãnh đạo chính quyền chưa thật đúng, còn coi nhẹ công tác nhà trẻ.

Tính đến năm học 1961 - 1962, trên toàn miền Bắc, các cơ sở mẫu giáo thuộc diện xí nghiệp, cơ quan tăng lên nhiều so với năm 1960. Năm học 1962 - 1963 tăng mạnh về số lượng và chất lượng, đặc biệt Khu Gang thép Thái Nguyên đã tổ chức được các lớp mẫu giáo gồm 302 cháu và phân theo độ tuổi. Một số nhà trẻ lớn đã có nhân viên y tế chăm sóc sức khỏe; nhiều nhà trẻ có cơ sở vật chất và trang thiết

bị đảm bảo, như Nhà máy Cơ khí Hà Nội, Cảng Hải Phòng...[9. tr.61]. Tình hình phát triển nhà trẻ, mẫu giáo cơ quan, xí nghiệp, trong những năm từ 1956 - 1964 được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 1. Sự phát triển cơ sở GDMN ở cơ quan, xí nghiệp giai đoạn 1956 - 1964

Năm	Cơ quan		Xí nghiệp		Công, nông trường	
	Lớp	Cháu	Lớp	Cháu	Lớp	Cháu
1956	26	628				
1960-61	141	4423	27	919	12	345
1961-62	240	7647	107	3.122	18	585
1962-63	88	2805	216	6.722	39	1.242
1963-64	221	6833	145	5.062	71	2.142

Nguồn: Sơ thảo 40 năm xây dựng và phát triển sự nghiệp GDMN; tr.80

Trong thời kỳ chiến tranh chống Mỹ, theo sự chỉ đạo của Tổng Công đoàn Việt Nam, các nhà trẻ đã khẩn trương đi sơ tán về vùng nông thôn. Việc tổ chức và hoạt động của các nhà trẻ bị đảo lộn nghiêm trọng, nhiều nhà trẻ bị bom phá tan, các cháu phải đi sơ tán rải rác khắp các nơi.

Đầu năm 1968, Hội nghị Paris được tiến hành, các nhà trẻ, nhóm trẻ bắt đầu được khôi phục lại. Đến cuối năm 1968 đã có 1.975 nhà trẻ, nhóm trẻ xí nghiệp, cơ quan, thu nhận 48.057 cháu với 6.865 cô, bác nuôi dạy trẻ. Đến năm 1970, đã có 5.676 nhà trẻ hoặc nhóm trẻ xí nghiệp cơ quan, thu nhận 85.460 cháu (chiếm 44% trẻ trong độ tuổi diện cơ quan Nhà nước với 12000 cô, bác giữ trẻ).

Trong các năm từ 1978 đến 1986, tình hình phát triển nhà trẻ gặp một số khó khăn như bão lụt, vấn đề chiến tranh biên giới... Nhưng các trường, lớp thuộc *khu vực xí nghiệp, cơ quan tiếp tục tăng* [9. tr.115].

Ngày 13/1/1981, Ban Bí thư Trung ương Đảng ra Chỉ thị số 100 CT/TW về việc khoán sản phẩm trong hợp tác xã nông nghiệp. Việc đổi mới cơ chế sản xuất nông nghiệp này là sự đổi mới sâu sắc, làm thay đổi cơ chế quản lý các hợp tác xã, và từ đó có những tác động phức tạp đến sự nghiệp phát triển nhà trẻ ở nông thôn. Một số hợp tác xã xoá bỏ chế độ bao cấp cô nuôi dạy trẻ, bỏ chế độ bao cấp trẻ ăn trưa, nhiều cô nuôi dạy trẻ bỏ việc về nhận khoán v.v... (tất cả đều phải tính bằng đóng góp của cha mẹ các cháu). Do đó, nhà trẻ và số cháu vào nhà trẻ giảm nghiêm trọng.

Ở khu vực công nghiệp, nhiều xí nghiệp cũng gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, công nhân phải nghỉ việc nên nhà trẻ cũng chịu chung số phận. Vào

những năm đầu Đổi mới (1986 - 1990), sự sa sút của các ngành sản xuất đã tác động trực tiếp đến GDMN. Trong các ngành công nghiệp, số lượng các cháu đến trường mầm non giảm đáng kể, nhiều nhà máy xí nghiệp làm ăn thua lỗ dẫn đến đời sống cán bộ, công nhân viên khó khăn, thiếu việc làm, thu nhập thấp. Nguồn tài trợ từ ngân sách phúc lợi xã hội của các xí nghiệp không đảm bảo, dẫn đến sự xuống cấp nghiêm trọng của hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo ở các thành phố, các khu công nghiệp.

Từ đó, tình hình kinh tế ở nhiều địa phương khó khăn, nhất là lương thực, thực phẩm. Nhưng dưới sự lãnh đạo của cấp uỷ Đảng và chính quyền, các hợp tác xã, công, nông, xí nghiệp, cơ quan... đã đưa phương châm “Nhà nước và nhân dân cùng làm”, “Trung ương và địa phương cùng lo”. Trong đó có một phong trào đặc biệt là “Bốn nguồn thu” bao gồm: gia đình góp gạo, góp tiền theo tiêu chuẩn; các cơ quan, xí nghiệp, nông, lâm trường, hợp tác xã hỗ trợ thêm lương thực, thực phẩm, chất đốt, cho ao thả cá, cho đất trồng rau, nuôi gà, lợn... Thời điểm năm 1985, sự đóng góp chủ yếu cho nhà trường là do phụ huynh: Giáo viên nhận lương tháng bằng thóc, gạo; bữa ăn hằng ngày của các cháu được đóng góp bằng gạo, rau, trứng, củ, muối....

Trong quá trình chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế, hàng loạt trường mầm non thuộc các xí nghiệp, công ty sản xuất kinh doanh lâm vào tình trạng lao đao, có nơi tan vỡ từng mảng, nhiều trường phải giải thể. Song một bộ phận các trường mầm non thuộc khu vực này vẫn tiếp tục phát triển, nhờ tạo ra được sự phối hợp chặt chẽ và cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước - gia đình - doanh nghiệp: như các trường thuộc Công ty May 10, Công ty khoá Việt - Tiệp. Rất tiếc, những mô hình như thế lại quá ít.

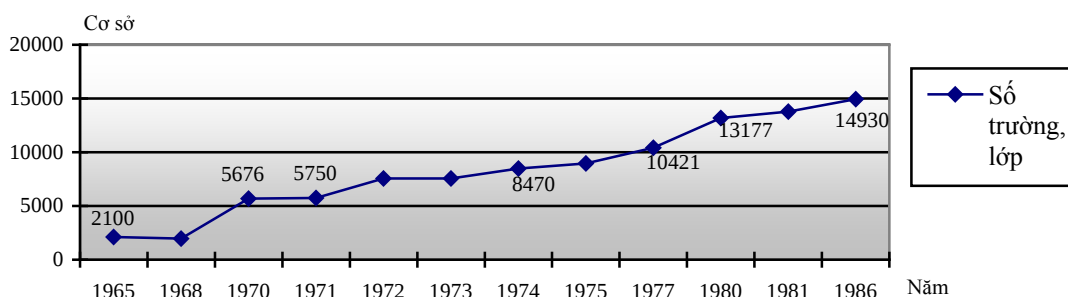
Do đó, các trường, lớp mầm non trong xí nghiệp giảm nhanh về số lượng và chất lượng theo từng năm và kéo dài hơn một thập kỷ không nhích lên được, có nơi tan rã, có nhiều vùng trắng ở các tỉnh do các cơ quan xí nghiệp sản xuất không phát triển, chế độ tinh giảm biên chế, khoán quỹ lương, công nhân thiếu việc làm, lao động dôi thừa... từ đó, các gia đình không có nhu cầu gửi con vào nhà trẻ. [9. tr.257].

Đặc thù lao động và cuộc sống của người công nhân cũng thay đổi và có ảnh hưởng nhiều đến hệ thống trường, lớp mầm non trong cơ quan, xí nghiệp, nhà máy. Khi còn chế độ bao cấp hoàn toàn, người lao động nữ được ưu tiên phân nhà ở ngay cạnh nơi làm việc (các khu tập thể cơ quan), trường, lớp nhà trẻ mẫu giáo được trợ cấp. Do đó, các cháu tham gia học tập ngay trong trường của cơ quan. Nhưng khi xoá bỏ cơ chế bao cấp, người làm không còn được hưởng chế độ phân nhà ở, nơi ăn chốn ở của người làm xa với cơ quan mình công tác, họ buộc phải gửi con đến trường gần nhà, phương tiện giao thông không thuận tiện... Điều này cũng là một nguyên nhân dẫn đến tình trạng trường lớp mầm non trong cơ quan,

xí nghiệp không còn đông cháu đến học như trước nữa. Mặt khác, đời sống khó khăn cùng với phong trào sinh đẻ có kế hoạch cũng làm cho số trẻ em giảm đáng kể, điều này tác động mạnh đến số lượng trẻ đi học nhà trẻ, trường/ lớp mẫu giáo.

Trong giai đoạn 1965 - 1986, tình hình nhà trẻ ở các xí nghiệp, cơ quan là như sau:

Biểu đồ 1. Tình hình nhà trẻ ở các xí nghiệp, cơ quan giai đoạn 1965 - 1986



Nguồn: Tổ hợp và phân tích số liệu

- Sơ thảo 40 năm xây dựng và phát triển sự nghiệp GDMN (Viện KHGDVN, 1991, tr 24, 30, 32, 80)

- 60 năm GDMN Việt Nam (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2006, tr.172)

- Số liệu này Bộ Giáo dục và Đào tạo không thống kê trong những năm trở lại đây

Một biểu hiện rất rõ từ sau khi xoá bỏ chế độ bao cấp sang nền kinh tế đa thành phần là nhiều trường, lớp mầm non thuộc cơ quan, xí nghiệp bị xuống cấp, ít được quan tâm hoặc bị xoá bỏ; một số trường, lớp mầm non thuộc cơ quan, xí nghiệp chuyển về cho ngành giáo dục quản lý.

Năm 1994, *Luật Lao động* ra đời (1994), vấn đề này mới được nói đến và được thể chế hoá.

- Trong *Luật Lao động*, Khoản 2, Điều 116 có viết: “Ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần kinh phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo”. Theo chúng tôi, cụm từ *có trách nhiệm* ở đây còn khá chung chung, chưa mang tính bắt buộc để chủ doanh nghiệp phải thực hiện.

- Văn bản thứ hai mang tính pháp lý là *Thông tư của Bộ Tài chính số 79/1997/TT-BTC (06/11/1997)*. Thông tư nêu một số điều liên quan như: Xây dựng, sửa chữa và mua sắm đủ tài sản mau hỏng cho nhà trẻ, lớp mẫu giáo của doanh nghiệp (nếu không thuộc diện quản lý của hệ thống giáo dục - đào tạo). Chi phí tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho cô giáo dạy ở nhà trẻ, mẫu giáo do doanh nghiệp quản lý.

- Khái niệm *doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ* được Điều 5, Nghị định 23/CP xác định là doanh nghiệp có thường xuyên trên 100 lao động nữ và có số lao động

nữ từ 30% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp. Nghị định cũng cho phép doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hằng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.

Hiện nay, Việt Nam là một quốc gia đang phát triển trên con đường công nghiệp hoá, hiện đại hoá, việc chăm sóc, giáo dục trẻ em lứa tuổi mầm non của Việt Nam không tránh khỏi những thách thức, bất cập. Theo quan sát của chúng tôi, trong các doanh nghiệp, nhất là các công ty có yếu tố nước ngoài, việc này chưa được quan tâm cả về mặt thực tế lẫn về mặt pháp lý. Nhiều doanh nghiệp gần như không hề quan tâm. Điều đó khiến cho các lao động nữ gặp rất nhiều khó khăn cả về tinh thần lẫn kinh tế.

1.2. Hàn Quốc

Để nâng cao năng lực cạnh tranh của quốc gia trong xã hội thông tin tri thức thế kỷ XXI, việc huy động tiềm lực của phụ nữ trở nên hết sức quan trọng. Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia các hoạt động kinh tế của phụ nữ Hàn Quốc nếu so với các nước tiên tiến (tiêu chuẩn 60%) còn rất thấp (đạt mức dưới 50%).

Hơn nữa, nếu khảo sát tỷ lệ phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế, những người đang trong thời kỳ sinh nở và chăm sóc con cái tuổi từ 24 - 35 sẽ thấy rõ tỷ lệ đó suy giảm theo hình “chữ M”. Theo kết quả điều tra, những nguyên nhân cản trở phụ nữ làm việc là do “gánh nặng con cái”, “chế độ và thói quen phân biệt đối xử và định kiến của xã hội đối với phụ nữ” khá cao. Để phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế cần thiết phải cải tiến “hệ thống xã hội” và “gánh nặng con cái” của người phụ nữ.

Do đó, các chủ trương, chính sách về cơ sở GDMN trong nơi làm việc, được hình thành từ thập kỷ 80. Tuy nhiên, tất cả đều dẫn tới việc ban hành *Luật Bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng lao động* (1987) và *Luật Giáo dục trẻ em lứa tuổi mầm non* (2004). Dựa trên hai Luật này, việc thành lập cơ sở giáo dục mầm non trong nơi làm việc đã phát triển ngày càng mạnh mẽ.

(Từ “Cơ sở GDMN trong nơi làm việc” là “Nhà trẻ xí nghiệp” và “Trường mầm non trong doanh nghiệp” được dùng như nhau).

a) Luật Bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng lao động (1987)

Cơ sở của sự ra đời của bộ luật này là vào những năm 80, tỷ lệ lao động nữ tăng mạnh do “Kế hoạch Phát triển kinh tế 5 năm lần thứ hai” và xu thế sống kiểu gia đình hạt nhân trở nên phổ biến. Theo đó, nảy sinh nhu cầu cần có các cơ sở

GDMN trong nơi làm việc. Năm 1987, Luật này mới ban hành để nâng cao sức sản xuất thông qua việc bảo vệ nguồn nhân lực phụ nữ có tay nghề và bảo đảm việc làm thường xuyên cho lao động nữ. Ngay sau đó, Dự án *Xây dựng và quản lý các cơ sở GDMN trong nơi làm việc mẫu* được thực thi.

Đến năm 1995, còn có thêm Luật Sửa đổi bổ sung về trợ cấp lương giáo viên cho các loại cơ sở GDMN. Tiếp theo, năm 1996, “Công đoàn phúc lợi lao động” đã tiến hành xây dựng các cơ sở GDMN để chăm sóc con cái của những người lao động đã tham gia bảo hiểm lao động.

b) Luật Chăm sóc, Giáo dục trẻ em lứa tuổi mầm non (1991, sửa đổi toàn diện 2004)

Trong pháp lệnh này có quy định chi tiết về cơ sở GDMN tại nơi làm việc. Có thể kể hai điều liên quan đến lĩnh vực này; các hình thức cơ sở GDMN là công lập, dân lập, tư thực, tại nơi làm việc. Các chủ doanh nghiệp phải xây dựng các cơ sở GDMN riêng trong nơi làm việc hoặc cơ sở chung theo sự hợp tác của một số doanh nghiệp. Trong trường hợp chủ của cơ sở sản xuất gặp khó khăn trong việc xây dựng cơ sở GDMN tại nơi làm việc thì chủ doanh nghiệp phải trợ cấp trên 50% chi phí cần thiết.

Đối tượng doanh nghiệp có nghĩa vụ thực hiện là những doanh nghiệp có số lao động nữ trên 300 người hoặc có trên 500 lao động cả nam lẫn nữ làm việc thường xuyên. (Quy định về số lao động này sửa đổi bổ sung 3 lần. Lúc đầu ban hành chỉ liên quan đến lao động nữ, nhưng nay áp dụng cho lao động cả nam và nữ).

Mặc dù chủ trương, chính sách về GDMN đã được cụ thể hoá bằng luật, nhưng việc xây dựng cơ sở GDMN tại nơi làm việc đã không thành công như mong muốn. Năm 1994, để phát triển hình thức này, Bộ Lao động đã phối hợp với Bộ Kinh tế - Tài chính, Bộ Phúc lợi - Y tế và các bộ ngành liên quan để xây dựng và thực thi “Kế hoạch mở rộng các cơ sở GDMN giai đoạn 1995 - 1997”. Theo đó, năm 1995, điều chỉnh tiêu chuẩn xây dựng cơ sở và có chế độ trợ cấp lương giáo viên; từ năm 1997, cho vay vốn để xây dựng các cơ sở GDMN trong nơi làm việc; năm 2006, tiến hành mở rộng phạm vi khấu trừ thuế doanh nghiệp và thuế lợi tức đối với tổng doanh thu của các cơ sở.

Theo chính sách hỗ trợ đó, việc xây dựng cơ sở không ngừng tăng lên: năm 1990 có 20, năm 1994 có 37, đến năm 1998 có 184 cơ sở.

Từ sau ngày 31/1/2006, những doanh nghiệp có sử dụng 500 lao động nam nữ cũng có nghĩa vụ phải thành lập cơ sở giáo dục nên số lượng doanh nghiệp có nghĩa vụ phải thành lập cơ sở giáo dục cũng tăng theo (năm 2005 có 289 doanh nghiệp thì năm 2006 đã tăng lên 791 doanh nghiệp). Do thuê mướn nhiều lao động nữ nên cần có nhiều cơ sở giáo dục, nhưng có rất nhiều doanh nghiệp quy mô nhỏ lại không được trợ cấp của chính phủ. Vì thế, những doanh nghiệp này mong rằng

chính phủ sẽ thực hiện chính sách trợ cấp cho các cơ sở giáo dục linh hoạt hơn để họ có thể nhận được trợ cấp không hoàn lại của chính phủ.

Tính đến tháng 12/2007, đã có 320 doanh nghiệp thành lập cơ sở GDMN, 177 doanh nghiệp trợ cấp chi phí giáo dục cho công nhân và 40 doanh nghiệp cho uỷ thác cơ sở GDMN khác. Một điểm đặc biệt là có 67 doanh nghiệp không có nghĩa vụ mà đã thành lập cơ sở GDMN và 30 doanh nghiệp trợ cấp chi phí giáo dục. Những doanh nghiệp được hỗ trợ thành lập cơ sở giáo dục chiếm tới 67,8% tổng số doanh nghiệp có nghĩa vụ phải xây dựng cơ sở GDMN.

Đại đa số lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ (doanh nghiệp có dưới 300 lao động nữ). Do vậy, nhu cầu thành lập cơ sở GDMN trong các doanh nghiệp này là vô cùng lớn. Đặc biệt có tới 40% phụ nữ hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp đang sử dụng dưới 200 lao động nữ.

Bảng 2. Tình hình thành lập cơ sở GDMN trong doanh nghiệp

	Tổng cộng				DN có nghĩa vụ thành lập cơ sở GDMN			DN không có nghĩa vụ	
	Tổng số	Thành lập cơ sở	Trợ cấp chi phí GD	Uỷ thác	Thành lập cơ sở	Trợ cấp chi phí GD	Uỷ thác	Thành lập cơ sở	Trợ cấp chi phí GD
2001	213	196	17		69	16		127	1
2002	210	195	15		79	10		116	5
2003	236	223	13		98	7		125	6
2004	301	243	58		100	32		143	26
2005	402	263	137	2	106	34	2	157	103
2006	515	298	193	31	184	146	31	114	40
2007	537	320	177	40	253	147	40	67	30

Nguồn: Thống kê giáo dục của Bộ Gia đình và Phụ nữ (1/2008)

Xây dựng các cơ sở GDMN có ý nghĩa quan trọng là thanh toán chi phí liên quan đến giáo dục và phải hiểu đó là sự “trợ cấp giáo dục của người chủ tuyển dụng” và “Chính phủ hỗ trợ mọi chi phí: lương giáo viên, kinh phí xây dựng cơ sở, thiết bị và kinh phí quản lý”. Vì thế, trong vấn đề này, địa điểm của cơ sở GDMN không ý nghĩa bằng việc thanh toán chi phí cho cơ sở GDMN. Vì vậy, các chủ doanh nghiệp phải nhận thức được khái niệm hỗ trợ GDMN thông qua các loại hình “trợ cấp GDMN” và phân loại các doanh nghiệp.

Rõ ràng, thành công của sự nghiệp chăm sóc, giáo dục trẻ em lứa tuổi mầm non tại nơi làm việc có nguyên nhân từ một chính sách phù hợp với doanh nghiệp. Nhưng cũng cần phải nói thêm là, để có được thành quả đó, Hàn Quốc phải trải qua quá trình 20 năm.

c) Hỗ trợ về tài chính

Để quản lý và mở rộng cơ sở GDMN tại nơi làm việc, Chính phủ đã hỗ trợ tài chính từ quỹ xúc tiến phúc lợi xã hội, quỹ bảo hiểm lao động và từ ngân sách chung của Bộ Lao động.

Bảng 3. Chính sách trợ cấp cho cơ sở GDMN tại nơi làm việc

Bộ	Loại hình	Hạng mục	Kim ngạch	Đối tượng	Nội dung
Bộ Lao động	Trợ cấp không hoàn lại	Xây dựng cơ sở	100.000 USD (các nhóm doanh nghiệp: 200.000 USD)	Doanh nghiệp đã tham gia “bảo hiểm lao động”	Doanh nghiệp - có nghĩa vụ: được trợ cấp tối đa 80% của tổng chi phí - không có nghĩa vụ: tối đa 60% của tổng chi phí
		Thiết bị	50.000 USD		
	Hỗ trợ vốn xây dựng cơ sở	Chi phí mua, cải tiến, sửa chữa	500.000 USD		- 5 năm đầu không phải trả lãi; - 5 năm tiếp theo chỉ hoàn vốn 20%/năm và lãi suất 1%/năm

Nguồn: Quy định về thành lập và quản lý cơ sở giáo dục trong doanh nghiệp (Quy định về thành lập số 524, sửa đổi ngày 1/3/2006)

+ Hỗ trợ kinh phí quản lý

Bảng 4. Hỗ trợ chi phí quản lý

Chủ quản	Loại hình	Hạng mục	Nội dung
Bộ Phụ nữ và Gia đình	Trợ cấp không hoàn lại	Chi phí hoạt động làm thêm	- Để chăm sóc cho trẻ em ngoài giờ (vì bố mẹ phải làm thêm)
		Chi phí mua sách và dụng cụ lớp học	- Để đảm bảo chất lượng giáo dục đào tạo

+ Hỗ trợ tiền lương cho giáo viên và nhân viên

Hàng năm, Bộ Lao động thông báo mức hỗ trợ lương cho mỗi loại đối tượng được hưởng. Ví dụ, năm 2005 được thể hiện ở Bảng 5.

Bảng 5. Trợ cấp lương giáo viên, nhân viên

Chủ quản	Loại hình	Đối tượng	Mức lương	Nội dung
Bộ Lao động	Trợ cấp không hoàn lại	- Hiệu trưởng - Giáo viên - Nhân viên nấu ăn	800 USD/ 1 người/ 1 tháng	- Hiệu trưởng: Trợ cấp trường hợp cơ sở có trên 20 trẻ em (trong 1 tháng) - Nhân viên nấu ăn: Trợ cấp trường hợp cơ sở có trên 40 trẻ em (trong 1 tháng) - Giáo viên: Không có quy chế

Nguồn: Quy định về thành lập và quản lý cơ sở giáo dục trong doanh nghiệp (Quy định về thành lập số 524, sửa đổi ngày 1/3/2006)

* 800 USD không phải là tất cả mức lương của giáo viên và nhân viên phục vụ, chủ doanh nghiệp phải bổ sung phần còn thiếu cho nhân viên theo mức lương chung.

+ Các hình thức hỗ trợ chế độ thuế (hỗ trợ gián tiếp)

Ngoài hỗ trợ tài chính, để mở rộng cơ sở GDMN tại nơi làm việc, chính phủ còn hỗ trợ thuế cho doanh nghiệp là hỗ trợ thuế bất động sản khi thành lập cơ sở giáo dục, khấu trừ thuế doanh nghiệp và thuế lợi tức, miễn thuế tiêu thụ đặc biệt, ấn định kinh phí cần thiết để chi phí quản lý cơ sở GDMN...

– Dự toán chi phí thành lập và quản lý khi thành lập mới

Những doanh nghiệp thành lập cơ sở GDMN *cho 50 trẻ*, nếu vốn đầu tư ban đầu *chỉ có 50.000 USD* thì vẫn có thể thành lập cơ sở GDMN để chăm sóc con em người lao động trong doanh nghiệp đó.

Hơn nữa, sau khi thành lập và đi vào hoạt động thì giáo viên, hiệu trưởng, nhân viên nấu ăn sẽ được trợ cấp lương 800 USD / 1 người/ 1 tháng. Vì vậy, chủ doanh nghiệp đó cần chi phí quản lý (chỉ 3.200 USD/1 tháng là đã có thể tự quản lý cơ sở giáo dục đó).

Bảng 6. Dự toán chi phí thành lập và quản lý chăm sóc, giáo dục trẻ em tại nơi làm việc

Mục		Dự toán chi phí	Chính phủ hỗ trợ	Doanh nghiệp
Thành lập cơ sở	Xây dựng cơ sở	300.000 USD	Không hoàn lại: 100.000 USD Hỗ trợ vốn : 200.000 USD	Không cần
	Chi phí Thiết bị	100.000 USD	Không hoàn lại: 50.000 USD (- 50.000 USD)	50.000 USD
	Tổng số	400.000 USD	350.000 USD	50.000 USD
Chi phí Hoạt động, quản lý		190.000 USD (1 năm)	Hỗ trợ chính phủ: 57.000USD Học phí (bố mẹ): 95.000USD (- 38.000)	38.000 USD / năm 3.150 USD /tháng

Nguồn: Dự toán theo tài liệu của Bộ Lao động (3/2006)

- Điều kiện: 50 trẻ em, 5 giáo viên, diện tích khoảng 300 mét vuông

d) Hỗ trợ hành chính

Do việc thành lập các cơ sở GDMN vẫn không đáp ứng yêu cầu nên Bộ Lao động đã thành lập “Trung tâm Hỗ trợ các cơ sở GDMN trong nơi làm việc” để đối phó với hiện tượng phụ nữ có gia đình tham gia các hoạt động xã hội gia tăng dẫn đến không thể chăm sóc gia đình và con cái như trước. Sự ra đời của Trung tâm còn căn cứ vào “Quy định về thành lập và hoạt động của các cơ sở

GDMN tại nơi làm việc” của Bộ Lao động, “Trung tâm hỗ trợ các cơ sở chăm sóc, giáo dục trẻ em tại nơi làm việc” thuộc công đoàn phúc lợi lao động đã được thành lập và đi vào hoạt động tháng 9/2003.

Trung tâm này đã cung cấp những dịch vụ cần thiết và những thông tin liên quan đến việc quản lý cũng như giải đáp tất cả những thắc mắc về quy mô thành lập cơ sở giáo dục và sự hỗ trợ của chính phủ đối với các doanh nghiệp muốn thành lập cơ sở giáo dục tại nơi làm việc. Từ đó hoạt động của các cơ sở giáo dục trong doanh nghiệp đi vào thực chất và sống động hơn.

* Kết quả thực tế là năm 2004, Trung tâm đã tham vấn thông tin cho 509 doanh nghiệp, hỗ trợ thành lập 28 cơ sở. Năm 2005, Trung tâm đã tham vấn thông tin cho 961 doanh nghiệp hỗ trợ thành lập 21 cơ sở, tổ chức 21 cuộc hội thảo giữa doanh nghiệp các địa phương.

2. Tình hình cơ sở GDMN ở nơi làm việc hiện nay

Kết quả điều tra xã hội học tại một số xí nghiệp ở Việt Nam và Hàn Quốc

Nhằm đánh giá đầy đủ về chính sách và thực trạng GDMN trong doanh nghiệp Việt Nam, chúng tôi đã tiến hành khảo sát 3 công ty trên địa bàn Hà Nội; công ty A và B đã cổ phần hoá, có trường mầm non và 1 công ty 100% vốn đầu tư nước ngoài chưa có trường mầm non; phỏng vấn 152 người lao động có con và 5 nhóm lãnh đạo công ty.

Đối với tình hình ở Hàn Quốc, chúng tôi sử dụng tài liệu “Nghiên cứu chính sách phát triển cơ sở giáo dục cho con cái lao động nữ tại khu vực Seoul” của Bộ Lao động (10/2002) để có thể hiểu rõ hơn vấn đề này. Đối tượng điều tra là 28 công ty và 700 người lao động.

Kết quả thu được từ việc điều tra, phân tích thực trạng cơ sở GDMN ở nơi làm việc như sau:

2.1. Bối cảnh thành lập cơ sở GDMN trong doanh nghiệp

Theo kết quả điều tra về lý do thành lập cơ sở GDMN tại nơi làm việc, có tới 57,1% chủ doanh nghiệp Hàn Quốc trả lời rằng: Lý do quan trọng nhất là “Cải thiện phúc lợi cho người lao động”. Lý do thứ hai là “Bảo đảm nguồn nhân lực” và “Nâng cao sức sản xuất”. Qua điều tra, trong số 28 doanh nghiệp thì có 19 doanh nghiệp đã thành lập cơ sở GDMN tại nơi làm việc tự nguyện.

Đối với Việt Nam, 2 công ty đã thành lập nhà trẻ theo chính sách của Chính phủ. Hiện nay, trong ngành dệt may, duy nhất có Công ty A có mô hình nhà trẻ ở nơi

làm việc. Nhà trẻ của công ty hoạt động rất tốt và ngày càng phát triển được. Còn công ty B đã chuyển sang cổ phần hoá năm 2006. Hiện nay, công ty có 695 công nhân, trong đó khoảng 50% là nữ. Trường mầm non có 90 cháu. Có 40% công nhân có con gửi ở nhà trẻ của công ty.

2.2. Nhận thức về cơ sở GDMN trong nơi làm việc của lãnh đạo công ty

a) Việt Nam

Các lãnh đạo công ty đều cho rằng cơ sở GDMN trong doanh nghiệp là “rất cần thiết cho cả công nhân và con cái của họ lẫn công ty”. Bởi vì nhờ đó, công nhân, nhất là nữ công nhân, yên tâm làm việc cho công ty, hình ảnh của doanh nghiệp được quảng bá, nguồn nhân lực được đảm bảo... Thậm chí, công ty A còn tổ chức đưa các cháu vào thăm quan công ty, tổ chức các hoạt động vui chơi ở ngay cơ sở để các cháu hình thành tư duy và có ấn tượng tốt về công ty ngay từ khi còn bé. Theo đó, công nhân có thêm tình cảm gắn bó với công ty, tinh thần người lao động được động viên, lợi ích của họ và con cái họ được quan tâm.

Công ty C chưa có cơ sở GDMN nhưng rất muốn sớm thành lập cơ sở GDMN.

Mặt khác, cũng như nhiều doanh nghiệp Việt Nam khác, vấn đề khó khăn của một công ty là vấn đề quản lý kinh phí. Công ty A, khi còn là công ty nhà nước, mọi hoạt động đều do Nhà nước quản lý. Nhưng khi chuyển sang cổ phần, công ty phải chịu hết chi phí cho cơ sở GDMN, trừ việc chính phủ vẫn trợ cấp cho lương giáo viên mầm non làm việc từ trước. Còn lương của giáo viên mới được tuyển dụng thì công ty phải chịu. Hiện tại, công ty có 26 giáo viên mầm non (trước đây có 9 giáo viên được hỗ trợ thêm, nhưng bây giờ thì không). Mức lương doanh nghiệp phải trả cho 26 giáo viên từ 50 triệu đến 70 triệu một tháng. Công ty B có 5 giáo viên mầm non, trong đó, 3 giáo viên vẫn ăn lương Nhà nước vì đã được biên chế, còn 2 giáo viên do công ty trả lương.

Đây là khó khăn lớn nhất của việc duy trì cơ sở GDMN trong doanh nghiệp. Mọi lãnh đạo doanh nghiệp đều biết rằng “Cơ sở GDMN trong nơi làm việc là tất yếu nhưng nếu không có chính sách thì chắc chắn mô hình này sẽ không tồn tại nữa”. Họ đều mong muốn có chính sách hỗ trợ cho mô hình cơ sở GDMN ở nơi làm việc này để nó hoạt động tốt và phát triển. Chẳng hạn, hỗ trợ thuế cho doanh nghiệp, để đổi lại, doanh nghiệp sẽ có những đáp ứng tốt cho cơ sở GDMN.

Ở công ty B, nếu mức trợ cấp của công ty cho nhà trẻ trong xí nghiệp quá lớn thì Công ty cũng sẽ chuyển nhà trẻ này sang kiểu nhà trẻ đường phố.

b) Hàn Quốc

Theo kết quả tìm hiểu ý kiến của chủ doanh nghiệp, có 60,7% chủ doanh nghiệp cho rằng “Rất cần thiết”, 39,3% doanh nghiệp cho rằng “Cần nhưng phải thực hiện ở

tất cả các doanh nghiệp là chưa phù hợp”. Kết quả này cho thấy đa số các chủ doanh nghiệp nhận thức được tầm quan trọng của cơ sở GDMN, nhưng hầu hết các doanh nghiệp lại thụ động trong việc thực hiện. Khó khăn trong quá trình xúc tiến thành lập cơ sở GDMN là “gánh nặng chi phí của công ty” chiếm tỷ lệ cao nhất, 57,1%. Khó khăn tiếp đó là “sự hỗ trợ của chính phủ chưa hoàn hảo (17,9%)”.

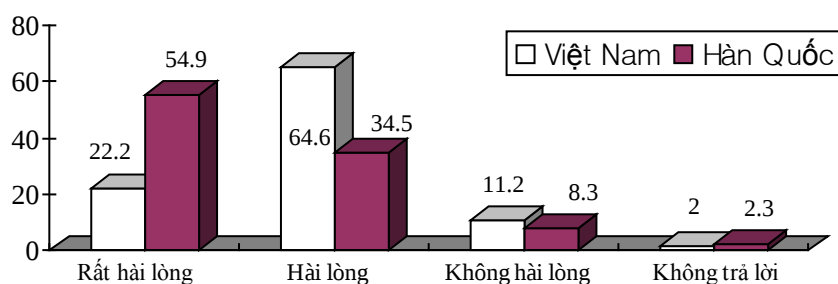
Đối với việc có nhận được tiền trợ cấp của chính phủ cho cơ sở GDMN hay không, có 82,1% chủ doanh nghiệp trả lời rằng được chính phủ trợ cấp, 17,9% chủ doanh nghiệp trả lời rằng không. Như vậy, đại đa số đã được trợ cấp tài chính cho các cơ sở GDMN. Nguyên nhân mà các doanh nghiệp không nhận được tiền trợ cấp là do các doanh nghiệp đó đang thu nhận chăm sóc trẻ em của vùng lân cận và do thiếu hụt học sinh phân theo các chương trình học nên không nhận được trợ cấp lương giáo viên.

2.3. Mức độ hài lòng về gửi con ở cơ sở GDMN trong nơi làm việc của bố mẹ

a) *Việt Nam*: Đánh giá về trường mầm non trong nơi làm việc, 86,8% số người trả lời (con đi trường mầm non của công ty) là họ hài lòng về sự phù hợp giữa giờ đưa đón con cái và giờ làm việc, yên tâm về con cái trong thời gian lao động.

b) *Hàn Quốc*: Có 89,4% phụ huynh trả lời rằng họ hài lòng với các cơ sở GDMN. Những lý do chính của việc gửi con vào cơ sở GDMN của công ty là: thứ nhất, họ tin tưởng vào việc chăm sóc, giáo dục mầm non (42,9%), thứ hai là vì thuận tiện và tiết kiệm thời gian đi lại (22,7%). Những lý do các bậc phụ huynh trả lời rằng không hài lòng (8,3%) là vì nội dung giáo dục chưa đạt, môi trường và cơ sở vật chất kém chất lượng,...

Biểu đồ 2. Sự hài lòng đối với dịch vụ của các cơ sở GDMN trong nơi làm việc



Biểu đồ cho thấy, ở Việt Nam và Hàn Quốc, đại đa số phụ huynh đều hài lòng với dịch vụ của các cơ sở GDMN trong nơi làm việc.

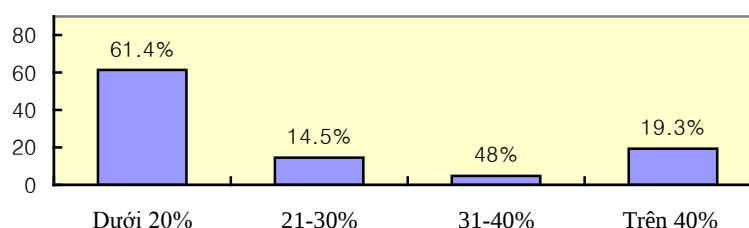
2.4. Về chi phí GDMN

- *Việt Nam*: Chúng tôi đã khảo sát về tương quan với mức lương của người có con cái đi trường mầm non. Có 42,4% số người có lương dưới 1 triệu

đồng/tháng, 38,4% có lương từ 1 đến 1,5 triệu đồng/tháng và 19,2% có lương trên 1,5 triệu/tháng. Đối với công nhân, chỉ 27,6 % có thu nhập thêm dưới 400.000đ /tháng. Trong khi đó, 42,7% số người dành chi phí bình quân một tháng cho chăm sóc, giáo dục con cái với mức trên 500.000đ, 32,9% số người dành 300.000 - 500.000đ/tháng. Đa số phụ huynh hằng tháng phải trả 300.000-800.000đ. Số tiền này là rất cao (trên 50%) so với thu nhập gia đình.

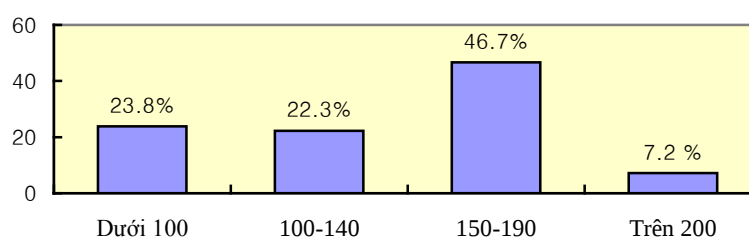
Trường hợp con cái đi cơ sở GDMN của công ty thì học phí một tháng là từ 150.000đ đến 200.000đ. Học phí gửi con ở trường mầm non khác là từ 250.000đ đến 500.000đ/tháng. Như vậy, nếu công ty không có cơ sở GDMN và một gia đình có 2 con gửi trường mầm non khác thì lương của một người (vợ hoặc chồng) phải tiêu hết cho học phí, phụ huynh sẽ gặp rất nhiều khó khăn. Khi được hỏi, có 24,1% số người trả lời là đã chi trả trên 30% thu nhập của gia đình cho việc gửi con.

Biểu đồ 3. Học phí trong thu nhập

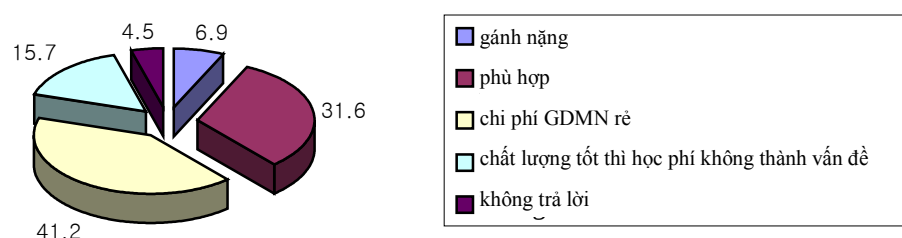


- Hàn Quốc: Trung tâm Hỗ trợ các cơ sở GDMN trong nơi làm việc ở Hàn Quốc (12/2006) cho biết về chi phí giáo dục trong nơi làm việc: có 48,9% số người chi cho giáo dục dưới 150 USD/tháng, 12,6% chi trên 200 USD/tháng.

Biểu đồ 4. Học phí GDMN trong nơi làm việc ở Hàn Quốc



Số lượng các bậc phụ huynh cho rằng, mức chi phí cho GDMN hiện nay rẻ (41,2%) và phù hợp (31,6%) chiếm số lượng lớn nhất. Qua đó cho thấy, đa số phụ huynh hài lòng với mức chi phí GDMN hiện nay. Chỉ có 6,9% số lượng các bậc phụ huynh cho rằng đây là “gánh nặng”. Mặt khác, có 16% phụ huynh nói rằng nếu chất lượng GDMN tốt thì học phí không thành vấn đề, điều đó cho thấy rất nhiều bậc phụ huynh không những quan tâm đến giá cả mà còn quan tâm đến chất lượng GDMN.

Biểu đồ 5. Ý kiến của phụ huynh đối với học phí GDMN hiện nay

2.5. Nhận thức của phụ huynh về điều kiện hoạt động của cơ sở GDMN trong nơi làm việc

- Việt Nam: Các bậc phụ huynh cho rằng, nếu có trường mầm non trong nơi làm việc thì điều cần thiết nhất là chính phủ phải tài trợ (63,3%), người sử dụng lao động phải thay đổi nhận thức (10,1%) và phải có chương trình chăm sóc GDMN phù hợp với giờ làm việc của bố mẹ (26,6%).

Bảng 7. Nhận thức của công nhân về điều kiện hoạt động của cơ sở GDMN

Nội dung	Tỷ lệ
Phải có sự tài trợ của chính phủ	63,3 %
Phải có sự thay đổi trong nhận thức của người sử dụng lao động	10,1 %
Phải có chương trình chăm sóc GDMN phù hợp với giờ làm việc của bố mẹ	26,6 %

- Hàn Quốc: Có 67,8% phụ huynh cho rằng chi phí GDMN do phụ huynh cùng với công ty hoặc phụ huynh cùng với chính phủ phải chịu; 17,5% cho rằng đó là trách nhiệm chung của chính phủ và 10,9% là của công ty. Hầu hết các bậc phụ huynh đều suy nghĩ và trả lời rằng cách phù hợp nhất là phụ huynh và công ty (hoặc nhà nước) cùng chịu trách nhiệm thanh toán chi phí GDMN.

Bảng 8. Nhận thức của phụ huynh về điều kiện hoạt động của cơ sở GDMN trong nơi làm việc

	Cách phù hợp chịu trách nhiệm thanh toán chi phí GDMN
Phụ huynh + công ty hoặc chính phủ	67,8%
Nhà nước (chính phủ)	17,5%
Công ty	10,9%
Phụ huynh	3,8%

2.6. Những ảnh hưởng đối với doanh nghiệp khi cơ sở GDMN hoạt động

a) Việt Nam

Một lãnh đạo Công ty A nói rằng "... trong ngành dệt may duy nhất có Công ty này có mô hình nhà trẻ trong công ty. Nó có cái rất tốt là từ đầu đã khởi xướng, lại hoạt động tốt nên các thể hệ đi sau không thể từ bỏ được và nếu có từ bỏ chỉ là do hoạt động không tốt và hiệu quả nhưng chắc chắn sẽ không có chuyện đó...". Cũng theo vị lãnh đạo này, việc duy trì được cơ sở GDMN trong Công ty làm cho công nhân có thêm tình cảm gắn bó với Công ty, động viên tinh thần người lao động bằng cách mang lại niềm vui, lợi ích cho con em của công nhân và cả chính họ nữa. Hơn thế nữa, vị này còn cho rằng trong những nguyên nhân làm cho Công ty ký được nhiều hợp đồng với đối tác nước ngoài, có phần đóng góp của nhà trẻ và sự ổn định của đời sống công nhân. Tương tự như vậy, lãnh đạo Công ty B cũng thừa nhận việc anh chị em công nhân phấn khởi làm việc, năng suất và hiệu quả cao hơn... là có phần đóng góp của nhà trẻ. Nhà trẻ trong xí nghiệp còn tạo điều kiện để bố mẹ và con cái gần gũi nhau hơn. Bố mẹ lại dễ dàng trong việc đưa đón con nhỏ...

Đối với công nhân, nếu có cơ sở GDMN trong nơi làm việc thì hiệu quả tốt nhất là tâm lý của con cái và bố mẹ đều ổn định. Do đó, công nhân có tình cảm đối với công ty và tăng cường năng lực làm việc. Rõ ràng, việc có nhà trẻ trong xí nghiệp đã đem lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động. Qua điều tra, chúng tôi thu được kết quả như sau.

Bảng 9. Đóng góp của cơ sở GDMN trong nơi làm việc cho công ty

Nội dung	Tỷ lệ
Tăng cường tình yêu đối với công ty	59,5 %
Tăng cường năng lực làm việc của người lao động có con	32,4 %
Tăng cường số ngày, số giờ làm việc của người lao động có con	6,8 %

b) Hàn Quốc

Kết quả khảo sát cho thấy các doanh nghiệp Hàn Quốc đánh giá rằng, việc thành lập cơ sở GDMN trong công ty đã có những ảnh hưởng tích cực đối với công ty, thứ nhất là "Sự gắn bó với công ty và nâng cao hình ảnh bên ngoài của công ty", thứ hai là "Thay đổi nhận thức về nguồn lao động nữ" và "Sức sản xuất được cải thiện"

Bảng 10. Những thay đổi tích cực

Nội dung thay đổi	Số người (%)
Sự gắn bó với công ty và hiệu quả hình ảnh của doanh nghiệp	7 (25,0)
Thay đổi nhận thức về nguồn lao động nữ	6 (21,4)
Sức sản xuất được cải thiện	4 (14,3)
Thay đổi về tình cảm của người lao động đối với công ty	3 (10,7)
Bảo đảm được nguồn nhân lực	2 (7,1)
Các thay đổi khác	6 (21,5)
Tổng cộng	28 (100%)

Đối với công nhân: Kết quả điều tra ở Bảng 11 cho thấy, ảnh hưởng đầu tiên là đem lại lợi ích cho doanh nghiệp như “sức sản xuất được cải thiện”, sự ổn định về số lượng lao động, sự thay đổi nhận thức đối với nguồn lao động nữ. Kết quả khảo sát này cho thấy sau khi các phụ huynh gửi con cái vào cơ sở GDMN thì hình ảnh của công ty, sự thay đổi nhận thức về nguồn nhân lực nữ và sức sản xuất đã được cải thiện và nâng cao.

Bảng 11. Những ảnh hưởng đối với doanh nghiệp khi cơ sở GDMN hoạt động

Nội dung	Số người (%)
Sức sản xuất được cải thiện	112 (20,1)
Thay đổi về tình cảm của người lao động đối với công ty	128 (23,0)
Thay đổi nhận thức về nguồn lao động nữ	93 (16,7)
Giảm tỷ lệ nhân viên chuyển nghề	72 (12,9)
Bảo đảm được nguồn nhân lực	44 (7,9)
Quảng bá hình ảnh của công ty ra ngoài xã hội	37 (6,6)
Cải thiện thái độ làm việc của nhân viên	37 (6,6)
Giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ làm, đi muộn về sớm	32 (5,7)
Tạo niềm tin cho người đến dự tuyển	2 (0,4)
Tổng cộng	557 (100%)

2.7. Những kiến nghị của lãnh đạo

Tất cả những lãnh đạo Công ty A mà chúng tôi phỏng vấn đều kiến nghị rằng cần phải có các chính sách cụ thể để hỗ trợ cho mô hình nhà trẻ doanh nghiệp, ví dụ, chính sách hỗ trợ qua thuế. Có như vậy, nhà trẻ doanh nghiệp mới tồn tại lâu dài, mới hoạt động tốt và phát triển nhanh. Nhà trẻ doanh nghiệp là một mô hình cần nhân rộng ra cả Việt Nam và một khi nó đang hoạt động có hiệu quả thì không bao giờ được đặt vấn đề chuyển nó thành nhà trẻ địa phương dưới sự điều hành của phòng giáo dục quận, huyện.

Lãnh đạo Công ty B đã kiến nghị với nhiều cấp là nên dành nhiều ưu đãi cho doanh nghiệp có nhà trẻ nhưng chưa có hồi âm. Khi được phỏng vấn thì ai cũng kêu ca rằng thủ tục của Nhà nước cho việc này quá rườm rà. Họ cho chúng tôi biết là nếu có lợi gì thì Nhà nước cũng được lợi chứ không riêng Công ty. Vì phải “chạy” nhiều quá nên Công ty tự làm lấy và thấy có hiệu quả lớn cho sản xuất và kinh doanh. Cũng theo họ, Nhà nước không nên bỏ rơi biên chế giáo viên mầm non. Hơn nữa, nên tăng cường thêm giáo viên mầm non và hỗ trợ ngân sách cho Công ty thay vì chỉ quan tâm đến việc nộp ngân sách. Khi đã cổ phần hoá, nếu không tính toán tốt thì nhà trẻ doanh nghiệp dễ bị đẩy ra đường phố.

Kết luận

So với các nước khác thì Việt Nam đã có sự chuẩn bị, hỗ trợ và quản lý sớm hơn về GDMN trong nơi làm việc. Tuy nhiên, do vừa gặp phải chiến tranh và các khó khăn về kinh tế, vừa mất đi sự hỗ trợ về mặt pháp luật nên sự tồn tại của nó cũng rất mờ nhạt. Dù vậy, ở một số doanh nghiệp, sự duy trì mô hình cơ sở GDMN cũng đang đóng góp rất nhiều cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Xã hội càng phát triển thì việc phải dung hoà giữa gia đình, nuôi dạy con cái và công tác xã hội của người phụ nữ càng trở nên khó khăn hơn. Theo đó, việc tạo ra một chế độ mà người phụ nữ có thể toàn tâm toàn ý với công việc và gia đình là trách nhiệm của chính phủ. Phải nói rằng chính sách dung hoà giữa gia đình và công việc đã trở thành nền tảng của chính sách phúc lợi xã hội.

Việc chi trả phí nuôi dạy con cái một cách quá mức như đã nói ở trên khiến người lao động phải làm thêm ngoài giờ làm việc. Điều đó đã gây ảnh hưởng không nhỏ tới sức khoẻ của họ, tới con cái họ và tới mức độ ổn định tâm lý.

Không chỉ ở các đối tượng điều tra được hỏi mà ở tất cả các cấp quản lý người lao động, thông qua các buổi nói chuyện, cũng tỏ ra đồng cảm về sự cần thiết phải xây dựng hệ thống cơ sở GDMN trong các cơ quan, đơn vị. Rất tiếc, hiện tại vẫn chưa có một chế độ cụ thể nào.

Việt Nam với vai trò là thành viên mới của WTO đang thu hút được sự quan tâm chú ý của cả thế giới. Các doanh nghiệp nước ngoài đang ồ ạt xúc tiến đầu tư vào Việt Nam. Việc các doanh nghiệp này sử dụng lao động Việt Nam đã đem lại cho họ nguồn thu lớn. Tuy nhiên, các công ty này ngoài bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế ra thì không hề bỏ ra một nguồn phúc lợi nào cho lao động nữ và con cái của người lao động. Vì vậy, chúng tôi nghĩ rằng chính phủ Việt Nam cần phải có những chính sách nhằm làm cho các doanh nghiệp nước ngoài hay các doanh nghiệp lớn hoàn trả lại nguồn lợi nhuận họ đã thu được cho xã hội. Và quan trọng hơn hết đó là vì một xã hội mạnh khỏe, cần thiết phải có những chế tài hay chính sách quy định khi thành lập doanh nghiệp nước ngoài hay doanh nghiệp lớn bắt buộc phải có cơ sở GDMN trong nơi làm việc.

Cuối cùng, chúng tôi muốn nói thêm một điều là khi thực hiện cuộc điều tra này và trong thời gian nghiên cứu cơ sở GDMN trong nơi làm việc, chúng tôi thấy còn nhiều hạn chế trong việc thu thập tài liệu và trong nghiên cứu vẫn còn nhiều thiếu sót. Đây mới là cơ sở ban đầu để tiến tới xây dựng những quy định của pháp luật về chính sách cơ sở GDMN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Việt Nam

1. Đặng Cảnh Khanh, Lê Thị Quý, *Gia đình học*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội, 2007, 676 tr.
2. Lê Ngọc Lân, *Dự án Điều tra cơ bản về bình đẳng giới ở Việt Nam*, NXB Viên Gia.
3. Luật Giáo dục, Lao động, Bảo hiểm xã hội.
4. Nguyễn Đức Mạnh (2007), *Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em - thành tựu và những thách thức*, Viện Khoa học dân số gia đình và trẻ em, Hà Nội, 2007, 27 tr.
5. Nguyễn Hữu Chí (Chủ biên), *Hoàn thiện, thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước*, NXB Tư pháp, Hà Nội, 2005, 184 tr.
6. Nguyễn Thị Nguyệt (2006), *Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách*, NXB Viện nghiên cứu quản lý KTTW, Hà Nội, 2006, 45 tr.
7. Phạm Thị Sửu (Chủ biên), *60 năm Giáo dục mầm non Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2006. 424 tr.
8. Trần Hàn Giang (Chủ biên), *Nữ công nhân khu vực công nghiệp ngoài quốc doanh và dịch vụ trợ giúp pháp lý ở Việt Nam*, Trung tâm Nghiên cứu Khoa học Xã hội và Nhân văn quốc gia, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2001, 202 tr.

9. Trần Lan Hương (Chủ biên), Báo cáo tổng kết đề tài *Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng Giáo dục mầm non*, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội, 2006, 196 tr.
10. Trần Thị Trọng (Chủ nhiệm), *Sơ thảo 40 năm xây dựng và phát triển sự nghiệp Giáo dục mầm non*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, 1991, 126 tr.

*** Hàn Quốc**

11. Bộ Giáo dục, *Lịch sử 50 năm Giáo dục*, NXB Bộ Giáo dục, Seoul, 1998, 345 tr.
12. Bộ Lao động, *Số liệu thống kê*, Seoul, 1997 - 2008.
13. Bộ Phụ nữ và Gia đình, *Kế hoạch cơ bản về chính sách phụ nữ lần thứ II*, NXB Bộ Phụ nữ - Gia đình, Seoul, 2002, 250 tr.
14. Bộ Phụ nữ và Gia đình, *Sự nghiệp chăm sóc, giáo dục mầm non năm 2007 - 2010*, NXB Bộ Phụ nữ và Gia đình, Seoul, 2005, 123 tr.
15. Bộ Phụ nữ và Gia đình, Bộ Lao động, Bộ Giáo dục (2006), *Chính sách về chăm sóc, giáo dục mầm non*.
16. Bộ Phụ nữ và Gia đình, *Số liệu thống kê*, Seoul, 2005 - 2008.
17. Bộ Phúc lợi - Y tế (2002), *Chương trình giáo dục chuẩn*, Seoul, 2002, 95 tr.
18. Jung Kanghee, 2003, *Vấn đề về chính sách Giáo dục mầm non*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Yonsei, Seoul, 2003, 176 tr.
19. Korean women's development Institute, *Chính sách chăm sóc, giáo dục mầm non mới*, Seoul, 2002, 123 tr.
20. Lee Kung suk (Chủ biên), *Nghiên cứu chính sách phát triển cơ sở giáo dục cho con cái lao động nữ tại khu vực Seoul*, NXB Bộ Lao động, Hàn Quốc, 2002, 234 tr.