BÁO CÁO NGHIÊN CỨU TỔNG HỢP

# NGHIÊN CỨU VỀ NHU CẦU & MÔ HÌNH CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI DÀNH CHO CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP

## THỰC TRẠNG VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU TỔNG HỢP

# NGHIÊN CỨU VỀ NHU CẦU & MÔ HÌNH CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI DÀNH CHO CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP

## THỰC TRẠNG VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

# MỤC LỤC


TÓM TẮT BÁO CÁO ..... 4

I. GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU TỔNG HỢP ..... 6

II. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU VÀ
KHUNG PHÂN TÍCH TỔNG THỂ ..... 9

III. THỰC TRẠNG NHU CẦU VỀ
CÁC DỊCH VỤ CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI
Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP ..... 11

IV. THỰC TRẠNG NGUỒN CUNG
CÁC DỊCH VỤ CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI
Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP ..... 15

V. THỰC TRẠNG VỀ VIỆC LÀM BỀN VỮNG
CHO GIÁO VIÊN/NGƯỜI CHĂM SÓC
TẠI CÁC CƠ SỞ CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI
Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP ..... 22

VI. KHOẢNG CÁCH CUNG - CẦU TRONG THỊ TRƯỜNG
DỊCH VỤ CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI VÀ
HÀNH VI LỰA CHỌN CSCSGDTE CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP ..... 31

VII. KHUYẾN NGHỊ CHƯƠNG TRÌNH CAN THIỆP
VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH ..... 37

# TÓM TẮT BÁO CÁO

Trẻ em dưới 6 tuổi cần được chăm sóc vì sự phát triển toàn diện và vai trò chăm sóc của gia đình được đặt vào trung tâm khi lựa chọn dịch vụ hỗ trợ giữ và chăm sóc trẻ. Khi đặt vấn đề này trong bối cảnh việc làm bền vững cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, thì đó là một mối quan hệ 2 chiều và bổ trợ lẫn nhau. Chính vì vậy một mô hình chăm sóc - giáo dục trẻ em (CSGDTE) lý tưởng phải là dịch vụ có khả năng hỗ trợ cho gia đình/cha mẹ chăm sóc tốt nhất cho trẻ dưới 6 tuổi. Thực tế, sẽ không có một mô hình mẫu tốt nhất và phù hợp nhất cho từng gia đình, từng cơ sở giáo dục, từng doanh nghiệp và từng địa phương vì tất cả các yếu tố này đều phải được đặt trong hệ sinh thái hỗ trợ phát triển con người, ở đây chính là trẻ em.

Đối với cộng đồng có thu nhập thấp, kết quả nghiên cứu về nhu cầu CSGDTE của phụ huynh cho thấy họ cũng đặt ưu tiên hàng đầu vào chất lượng dịch vụ chăm sóc của CSCSGDTE (điểm 4,3/5) để đảm bảo các mục tiêu phát triển của trẻ (4,1/5), tuy nhiên khi phải tính toán đến chi phí để cân đối với thu nhập, đặc biệt với người lao động di cư thì các tiêu chí mong đợi tập trung vào thời gian trông giữ trẻ linh hoạt (có trông ngoài giờ và cuối tuần), người chăm sóc yêu thương chăm sóc trẻ cẩn thận và học phí rẻ bao gồm cả hình thức và thời gian thanh toán linh hoạt. Ngoài ra, nhu cầu về dịch vụ trông giữ trẻ dưới 18 tháng đặc biệt quan trọng trong cộng đồng có thu nhập thấp để người mẹ có thể quay trở lại làm việc, với người lao động di cư thì họ sẽ không phải để con ở lại quê nhà hoặc không bị lệ thuộc vào sự hỗ trợ chăm sóc của người thân.

Kết quả nghiên cứu về nguồn cung các dịch vụ CSGDTE nhấn mạnh đến tính đa dạng của các loại hình dịch vụ CSGDTE trong cộng đồng hiện nay, đồng thời các CSCSGDTE cũng có khả năng đáp ứng cao với nhu cầu của phụ huynh. Cụ thể là 96,2% phụ huynh hài lòng về chất lượng nhân sự (bao gồm bằng cấp chuyên môn cũng như kỹ năng và thái độ/phẩm chất nghề nghiệp của giáo viên/người chăm sóc) và 90.2% phụ huynh hài lòng về chất lượng các dịch vụ CSGDTE (thời gian trông giữ trẻ, chất lượng bữa ăn, chương trình giáo dục học tập, hoạt động vui chơi thể chất, vv) và cơ sở hạ tầng tại các CSCSGDTE hiện nay. Khi so sánh độ hài lòng của phụ huynh về chất lượng của CSCSGDTE nói chung thì các cơ sở tư thục đạt được độ hài lòng cao hơn các cơ sở công lập. Tuy nhiên, các cơ sở công lập lại đáp ứng tốt hơn nhu cầu về giá cả và chi phí của phụ huynh ở cộng đồng có thu nhập thấp; nhưng nhìn chung giá cả của các CSCSGDTE hiện nay đều được cho rằng cao hơn so với thu nhập của người lao động (NLĐ) có thu nhập thấp. Ngoài 2 loại hình chính thức này, thì trong cộng đồng có thu nhập thấp mô hình CSGDTE phi chính thức cũng rất phát triển và có thể đáp ứng được mọi nhu cầu của người lao động có thu nhập thấp nêu trên, nhất là nhu cầu thời gian trông giữ trẻ linh hoạt, trông giữ trẻ dưới 18 tháng và giá cả; tuy nhiên loại hình này tiềm ẩn nhiều rủi ro về an toàn cho trẻ.

Độ hài lòng của phụ huynh với chất lượng của các cơ sở tư thục cao hơn so với các cơ sở công lập một phần được giải thích bởi sự khác biệt về các chính sách việc làm bền vững ở 2 loại hình cơ sở này. Kết quả nghiên cứu cho thấy độ hài lòng của giáo viên/người chăm sóc (NCS) với các chính sách việc làm bền vững của CSCSGDTE tăng lên 1 điểm thì độ hài lòng của phụ huynh về chất lượng của CSCSGDTE tăng lên 2 điểm. Kết quả cũng chỉ ra trong khi chỉ có 12% giáo viên/NCS ở cơ sở tư thục cho biết cơ sở họ làm việc không trả mức lương đủ sống cho NLĐ thì tỷ lệ này ở cơ sở công lập lên tới 65%. Ngoài ra, NLĐ ở các CSCSGDTE công lập cũng phàn nàn rằng cơ sở của họ chưa đảm bảo cho NLĐ cân bằng giữa trách nhiệm công việc và nuôi dạy con cái (61%); chưa có hoạt động khuyến khích NLĐ vui chơi, giải trí và chăm sóc sức khỏe của bản thân (57%) và chưa đảm bảo được sự bình đẳng trong cơ hội thăng tiến cho NLĐ (55,7%). Bên cạnh đó, dù làm ở CSCSGDTE công lập hay tư thục thì người lao động đều không chắc chắn về các nguồn vốn của bản thân như vốn tài chính, vốn xã hội và vốn tiếp cận chính sách an sinh

xã hội ở nơi làm việc khiến giáo viên/NCS đang làm việc tại các cơ sở CSCSGDTE ở cộng đồng có thu nhập thấp dễ tổn thương với các thay đổi đột ngột của cuộc sống gia đình, tự nhiên và xã hội.

Trước thực trạng như vậy, đối với cộng đồng có thu nhập thấp, các hoạt động can thiệp và chính sách cần tập trung vào hỗ trợ trực tiếp trẻ em, cha mẹ, và giáo viên để mỗi cá nhân, gia đình, tổ chức và cộng đồng tối ưu hóa nguồn lực sẵn có của họ. Cụ thể là:

Tăng cường hợp tác công tư để đảm bảo tính sẵn có của các CSCSGDTE trong cộng đồng có thu nhập thấp, chú trọng đến 3 yếu tố: tính sẵn có của các nguồn cung dịch vụ (trong đó lưu ý đến dịch vụ chăm sóc trẻ dưới 18 tháng); tính linh hoạt về thời gian trông giữ trẻ; và khả năng chi trả của phụ huynh hiện nay tại các cộng đồng có thu nhập thấp (trong đó tính đến cả tính linh hoạt trong hình thức và thời gian chi trả). Sự hợp tác giữa các cơ sở công lập và các cơ sở tư nhân nhất là các nhóm trẻ độc lập là rất cần thiết – bởi hệ thống này đang giữ vai trò quan trọng trong việc tăng tính sẵn có của các dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ hiện nay trong cộng đồng thông qua các chính sách hỗ trợ tài chính, đào tạo chuyên môn và thuê mặt bằng hoặc cơ sở hạ tầng chăm sóc trẻ. Bên cạnh đó, có thể cân nhắc đến chính sách phúc lợi trẻ em phổ cập (universal child benefits) thiết kế dành riêng cho NLĐ có thu nhập thấp; với chính sách này nhà nước và doanh nghiệp hoàn toàn có thể phối hợp để tăng sự hỗ trợ vốn đã có của doanh nghiệp cho người lao động nhưng còn rất thấp hiện nay để tăng tính hiệu quả của các khoản chi này cho người lao động.

Ứng dụng cách tiếp cận nhượng quyền xã hội linh hoạt để chính thức hóa và nâng cao chất lượng của các cơ sở phi chính thức từ đó tăng khả năng tiếp cận với dịch vụ CSGDTE chất lượng cho cộng đồng có thu nhập thấp. Sự hiện diện rộng rãi của loại hình CSGDTE phi chính thức đang từng ngày từng giờ hỗ trợ nhiều hộ gia đình ở cộng đồng có thu nhập thấp chăm sóc con cái của họ, nên cần tận dụng nguồn lực này bằng cách chính thức hóa họ thành các nhóm trẻ độc lập với sự hỗ trợ của chuyên môn của các cơ sở công lập để đảm bảo chất lượng dịch vụ. Nhượng quyền xã hội là phương pháp tiếp cận để xây dựng chương trình can thiệp nhằm chính thức hóa và nâng cao chất lượng của các dịch vụ phi chính thức. Với phương pháp này, ngoài việc tận dụng nguồn lực của các mô hình phi chính thức có sẵn hiện nay thì còn có thể tạo cơ hội phát triển các hoạt động tạo thu nhập cho người lao động ở các cộng đồng này.

Chính sách hỗ trợ việc làm bền vững cho cả giáo viên/NCS ở các CSCSGDTE và phụ huynh có con dưới 6 tuổi tại các cộng đồng có thu nhập thấp cần được biệt hóa phù hợp với bối cảnh. Đối với giáo viên/NCS thì dù cơ sở công lập hay tư thục đều cần cải thiện chế độ lương bổng và chi trả cho NLĐ; cùng với đó chính sách về nhà ở cũng là điểm được nhiều giáo viên/NCS đang làm việc ở các KCN thực sự quan tâm vì một nửa số trong số họ là lao động di cư; riêng ở các cơ sở công lập, còn cần thực hiện tốt các chính sách để đảm bảo cân bằng giữa trách nhiệm công việc và cuộc sống của NLĐ cũng như sự bình đẳng trong các cơ hội thăng tiến ở nơi làm việc. Đối với phụ huynh, chính sách việc làm bền vững cho người lao động luôn cần được đặt ưu tiên và song hành với các phúc lợi khác, ở đây là dịch vụ CSGDTE. Các chính sách này cần lưu ý đến chế độ nhà ở, chế độ hỗ trợ nuôi con dưới 6 tuổi, chế độ đảm bảo việc làm lâu dài và chế độ nâng cao năng lực cho người lao động (liên quan trực tiếp đến nguồn vốn giáo dục và năng lực nghề nghiệp của họ).

# I. GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU TỔNG HỢP

Dựa trên những nguyên tắc nền tảng về nhân quyền và kinh doanh có trách nhiệm[1], riêng về khía cạnh chất lượng việc làm cho phụ nữ, Chương trình nghị sự về việc làm bền vững của ILO (ILO's Decent Work Agenda) đã xác định rằng, thúc đẩy việc làm bền vững cho phụ nữ là đảm bảo bình đẳng giữa họ và nam giới về cả cơ hội và cách được đối xử trong công việc. Sự đảm bảo đó thể hiện qua việc đạt được bốn mục tiêu chiến lược, gồm: (i) thúc đẩy quyền tại nơi làm việc, (ii) tạo cơ hội việc làm và thu nhập cao hơn, (iii) tăng cường phạm vi bao phủ và hiệu quả của bảo trợ xã hội, và (iv) tăng cường tính đại diện thông qua đối thoại xã hội và hợp tác ba bên.[2] Tuy nhiên, trên thực tế, mục tiêu đảm bảo việc làm bền vững cho phụ nữ trong độ tuổi sinh nở hoặc có con nhỏ đối diện với những thách thức lớn. Bởi lẽ, tại nhiều quốc gia, trách nhiệm làm mẹ và chăm sóc trẻ em không lương làm gia tăng gánh nặng cho phụ nữ trong việc cân bằng giữa công việc, sự nghiệp và gia đình. Từ đó, **đã có những nghiên cứu chỉ ra rằng tăng khả năng tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc trẻ sẽ góp phần giải quyết tình trạng bất bình đẳng về cơ hội việc làm giữa phụ nữ và nam giới.**[3]

Các nghiên cứu gần đây từ các nước phát triển như Đức, Mỹ, Hồng Kông cho thấy **sự liên quan chặt chẽ giữa khả năng kém tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc trẻ đầu đời và tỷ lệ đi làm của phụ nữ có con thấp, nhất là ở những hộ gia đình có thu nhập thấp, với nguyên nhân chủ yếu là do nguồn cung dịch vụ chăm sóc trẻ không đáp ứng đủ nhu cầu của các hộ này.**[4] [5] Các hộ có thu nhập thấp, thường chọn chăm sóc con nhỏ ở nhà nếu họ không đủ điều kiện ghi danh trẻ vào các dịch vụ chăm sóc chất lượng cao vì dịch vụ chăm sóc trẻ em ở ngưỡng mà họ có thể chi trả thì chất lượng không đủ để đáp ứng nhu cầu phát triển về thể chất và tâm lý cho con cái của họ. Do đó, các bậc cha mẹ (chủ yếu là các bà mẹ) trong các gia đình này cũng đối mặt với mức độ căng thẳng chăm sóc trẻ em lớn hơn so với các bậc phụ huynh trong nhóm có mức thu nhập cao hơn.

Tại Việt Nam, **việc tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc trẻ chất lượng và phù hợp với khả năng chi trả đối với lao động có thu nhập thấp càng trở nên cấp thiết để bà mẹ có thể tham gia hiệu quả vào thị trường lao động.**

1 OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct | en | OECD
2 Decent work (ilo.org)
3 Childcare policies and services in Hong Kong after the handover: Beyond a feminist critique (researchgate.net)
4 Consultancy Study on the Long-term Development of Child Care Services (swd.gov.hk)
5 Day Care Centers: Family Expenditures Increased Significantly at Some Points between 1996 and 2015 (repec.org)

Thực tế định kiến xã hội đã gán các công việc chăm sóc gia đình là công việc của phụ nữ trong đó bao gồm cả việc chăm sóc và dạy dỗ con cái, đây là một rào cản đáng kể đối với phụ nữ khi quay lại thị trường lao động sau khi sinh con.[6] [7] Đặc biệt vấn đề này phổ biến đối với công nhân nhà máy tại các khu công nghiệp (KCN) và lao động di cư từ khu vực nông thôn, miền núi về thành phố để làm việc, những người không được tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc trẻ em chất lượng và giá cả bình dân.[8] Theo Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo (tính đến tháng 6/2022), cả nước hiện có 11.299 cơ sở giáo dục mầm non ở địa bàn cấp huyện, nơi có khu công nghiệp, khu chế xuất được thành lập, trong đó có 4.752 trường (3.444 công lập, 1.434 tư thục) và 6.547 cơ sở mầm non độc lập. Các cơ sở này đã cung cấp chỗ học cho 1.616.688 trẻ em. Hiện nay có 17 tỉnh/thành phố tập trung trên 5.000.000 lao động làm việc tại các khu công nghiệp và khu chế xuất.[9] Sự tập trung người lao động ở các khu vực này sẽ kéo theo nhu cầu thiết yếu về giáo dục, đặc biệt là nhu cầu gửi trẻ mầm non của người lao động.

**Trên thực tế khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ em chất lượng, giá cả bình dân cho người lao động có thu nhập thấp còn vô cùng hạn chế.** Hệ thống giáo dục mầm non hiện nay chủ yếu là các trường mẫu giáo công lập, tuy nhiên các trường này thường quá đông trẻ em, thiếu cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập phù hợp và nguồn nhân lực để cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ có chất lượng tốt. Đối với hệ thống trường tư thục, chi phí lại thường quá cao so với thu nhập của phụ huynh là công nhân có thu nhập thấp. Trong khi các chính sách trực tiếp hỗ trợ cho các dịch vụ chăm sóc trẻ là con em của công nhân rất ít,[10] [11] Ngân hàng Thế giới (WB) và Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) cho rằng, thúc đẩy người sử dụng lao động có trách nhiệm chăm sóc con của người lao động có thể là một giải pháp khả thi cho vấn đề này.[12] Tuy nhiên, số lượng nhà máy/công ty đã có thực hành này còn vô cùng hạn chế vì liên quan đến chi phí và nhân lực cho việc vận hành, hơn nữa nhiều phụ huynh không muốn cho con học ở đó do những lo ngại về ô nhiễm tại nhà máy, trong khu công nghiệp, khu chế xuất nơi họ làm việc.

6 AWEEV - Unpaid Care and Domestic Work in Ethnic Minority Areas: Current Status and Policy Recommendations - CARE in Vietnam
7 AWEEV - Report on Unpaid Care and Domestic Work - CARE in Vietnam
8 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 - TaiLieu.VN
9 Đồng Nai, Bình Dương, thành phố Hồ Chí Minh, Long An, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bắc Ninh, Bắc Giang, Thái Nguyên, Vĩnh Phúc, Thái Bình, Hải Dương, Hà Nội, Hà Nam, Thanh Hóa, Tây Ninh, Đà Nẵng, Tiền Giang
10 Nghị quyết 05/2021/NQ-HĐND hỗ trợ trẻ mầm non là con công nhân làm tại khu công nghiệp Cần Thơ (thuvienphapluat.vn)
11 Tính kế tăng chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ là con công nhân tại khu công nghiệp (vietnamnet.vn)
12 The Business Case for Employer-Supported Childcare in Vietnam. Available at final-ifc-childcare-vietnam-web.pdf

UNICEF đề xuất dịch vụ chăm sóc trẻ em dựa vào cộng đồng, là biện pháp hiệu quả trong việc giải quyết nhu cầu của nhóm dân số có thu nhập thấp và thúc đẩy quyền kinh tế của phụ nữ.[13] Tuy nhiên, vẫn còn thiếu nghiên cứu về cách triển khai các mô hình này ở Việt Nam cho phù hợp.

Bên cạnh đó, **khi bàn đến chất lượng dịch vụ chăm sóc trẻ thì cũng gắn liền với điều kiện làm việc của nhân viên chăm sóc trẻ em, những người trông giữ trẻ tại các cơ sở chăm sóc trẻ em thường được trả lương thấp và không tham gia công đoàn nhất là trong khu vực tư nhân.** Trong đại dịch COVID-19, giáo viên mầm non ở Việt Nam bị ảnh hưởng nặng nề do việc đóng cửa các trường học, đặc biệt giáo viên ở các trường tư thục. Với các giáo viên công lập bị cho nghỉ việc thì được hưởng 70% lương cơ bản, còn với giáo viên mầm non tư thục phải nghỉ việc không lương để chia sẻ phần nào gánh nặng cho nhà trường.[14] [15] [16] Như vậy, rõ ràng việc làm bền vững là nhu cầu đặc biệt thiết yếu đối với giáo viên mầm non để nâng cao thu nhập cho họ đồng thời đảm bảo được tiếng nói của họ trong việc thương lượng các quyền lợi khác để họ có thể thích ứng với khó khăn, từ đó chuyên tâm vào nghề nghiệp. Tuy nhiên thực tế tại Việt Nam, chưa có nhiều chính sách hỗ trợ công việc bền vững cho nhóm này.[17] [18]

Trước thực tế trên, tổ chức CARE International tại Việt Nam đã thực hiện nhiều nghiên cứu đánh giá khác nhau để tìm hiểu về nhu cầu chăm sóc trẻ của người có thu nhập thấp nhất là công nhân ở các khu công nghiệp, khu chế xuất và lao động di cư từ các khu vực nông thôn và miền núi; cũng như các phương án và mô hình chăm sóc trẻ em phù hợp cho con của họ đảm bảo quyền giáo dục của trẻ em. Ngoài ra, nghiên cứu cũng khai thác các thông tin về đời sống và điều kiện làm việc của nhân viên chăm sóc trẻ em và thúc đẩy việc làm bền vững trong ngành này. **Thông qua những bằng chứng thực tế này, Tổ chức CARE International mong muốn các nhà hoạch định chính sách có thể hiểu rõ hơn các thách thức để giải quyết những khoảng trống này, từ đó phân phối lại trách nhiệm công việc chăm sóc từ cá nhân sang cộng động và giúp giảm gánh nặng của công việc chăm sóc gia đình, con cái không được trả công cho phụ nữ, hướng tới nền kinh tế chăm sóc toàn diện và bền vững; trên cơ sở đó thúc đẩy phụ nữ tham gia hiệu quả hơn vào thị trường lao động và nâng quyền kinh tế của phụ nữ.**

Báo cáo này tổng hợp các bằng chứng chủ yếu từ nghiên cứu đánh giá thực trạng mô hình chăm sóc trẻ em tại các khu công nghiệp ở 2 tỉnh Hưng Yên và Bình Dương vào tháng 6/2023[19]; ngoài ra có sự đối chiếu và bổ trợ thông tin từ các nghiên cứu mà Tổ chức CARE thực hiện trong giai đoạn COVID-19 và hậu COVID-19 từ tháng 10 năm 2020 đến tháng 8 năm 2023 bao gồm: nghiên cứu đánh giá tác động của COVID-19 đến công nhân nhà máy tại các khu công nghiệp và khu chế xuất thực hiện tại 5 tỉnh Hải Phòng, Hải Dương, Nghệ An, TP. Hồ Chí Minh và Đồng Nai vào tháng 10/2020 và tại 4 tỉnh Hải Phòng, Hưng Yên, tp Hồ Chí Minh và Bình Dương vào tháng 12/2022; nghiên cứu đánh giá nhanh nhu cầu của lao động di cư tại Lai Châu và Hà Giang vào tháng 1/2023 và Quảng Trị và Sóc Trăng vào tháng 8/2023. Thông tin số liệu từ các nghiên cứu được sử dụng để kiểm định và giải thích lẫn nhau trong mối quan hệ thống nhất để minh họa cho chủ đề nghiên cứu.

13 The role of small-scale residential care for children in the transition from institutionalto community-based care and in the continuum of care in the Europe and Central Asia Region. Available at file (unicef.org)
14 Giáo viên mầm non trong bối cảnh đại dịch Covid-19 - Khó khăn và triển vọng | Giáo dục Việt Nam (giaoduc.net.vn)
15 Private preschool teachers struggle to earn living due to pandemic (vietnamnet.vn)
16 Dataset of Vietnamese teachers' perspectives and perceived support during the COVID-19 pandemic - PubMed (nih.gov)
17 Thông tư 48/2011/TT-BGDĐT - Quy định chế độ làm việc đối với giáo viên mầm non (congdoandmc.org.vn)
18 Hỗ trợ chăm sóc, giáo dục trẻ em mầm non tại các khu công nghiệp (moet.gov.vn)
19 Nghiên cứu này thực hiện phỏng vấn qua bảng hỏi cấu trúc với 364 phụ huynh đang gửi con ở các CSCSGDTE và 120 giáo viên/NCS đang làm việc ở các cơ sở này, tại các khu công nghiệp ở Bình Dương và Hưng Yên. Ngoài ra nghiên cứu cũng thực hiện phỏng vấn sâu với đại diện của phụ huynh, đại diện từ các CSCSGDTE, Sở/Phòng giáo dục, KCN và doanh nghiệp. Thông tin được thu thập trong tháng 6 năm 2023.

# II. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU VÀ KHUNG PHÂN TÍCH TỔNG THỂ

Nghiên cứu tổng hợp này nhằm tìm hiểu nguồn lực và nhu cầu của nữ lao động nuôi con nhỏ, có thu nhập thấp[20] trong mối tương quan về chính sách việc làm bền vững và khả năng tiếp cận với các mô hình giữ trẻ đầu đời[21] tại các khu công nghiệp. Từ đó đề xuất các giải pháp hàm ý chính sách trong việc phát triển hệ thống chăm sóc trẻ đầu đời cho người có thu nhập thấp ở các khu công nghiệp tại Việt Nam. Để đặt được mục đích như vậy, báo cáo tổng hợp nghiên cứu này sẽ trả lời các mục tiêu cụ thể sau đây:

- Xác định nhu cầu chăm sóc - giáo dục trẻ đầu đời của cha mẹ là lao động có thu nhập thấp đặc biệt là lao động di cư, cũng như tìm hiểu về các yếu tố tác động đến hành vi lựa chọn các dịch vụ và khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời của cộng đồng có thu nhập thấp (cụ thể là công nhân nhà máy hoặc lao động di cư đang sống và làm việc tại các KCN).

- Mô tả hiện trạng các mô hình chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời trong các cộng đồng có thu nhập thấp. Đồng thời, tìm hiểu thực trạng và xác định các cơ hội thúc đẩy việc làm bền vững cho giáo viên/NCS đang làm việc tại các cơ sở chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời ở các cộng đồng có thu nhập thấp nêu trên.

Để đáp ứng được các mục tiêu nghiên cứu và thống nhất thông tin từ các nguồn nghiên cứu khác nhau, chúng tôi sử dụng lý thuyết hành xử của Pierre Bourdieu[22] với các khái niệm về trường (Field) liên quan đến đặc điểm xuất thân (tập quán, văn hóa, định kiến, giáo dục, kinh tế, vv), vốn (Capital) tập trung vào 05 khía cạnh bao gồm vốn tài chính, vốn giáo dục, vốn năng lực nghề nghiệp, vốn xã hội và vốn tiếp cận chính sách; kết hợp với lý thuyết cung và cầu, giúp làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng và khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc trẻ em. Tóm lại, khung phân tích tổng hợp này giúp hiểu được mối tương quan giữa nguồn gốc và đặc điểm nghề nghiệp, nguồn vốn cá nhân, việc làm bền vững, và hành vi sơ cấu trong việc lựa chọn cơ sở chăm sóc trẻ và chất lượng các dịch vụ chăm sóc trẻ - là những yếu tố quan trọng để xây dựng chính sách hỗ trợ hiệu quả. Chính sách hỗ trợ có thể cải thiện chất lượng và khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc trẻ em, mang lại kết quả tốt cho người lao động và con của họ.

20 Trong báo cáo tổng hợp nghiên cứu này, khái niệm người có thu nhập thấp và cộng động có thu nhập thấp muốn đề cập đến người lao động bao gồm công nhân nhà máy và lao động di cư hiện đang sống và làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất. Đối tượng nghiên cứu cũng được lựa chọn từ các khu vực này. Các nghiên cứu về di cư tại điểm đi cũng thực hiện phỏng vấn có mục đích với những người lao động như vậy hoặc người thân của họ tại địa phương.

21 Chủ đề nghiên cứu tập trung vào các dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ đầu đời (tức là trẻ em dưới 6 tuổi trước khi vào lớp 1).

22 Pierre Bourdieu: Theory, Definitions, & Impact| StudySmarter

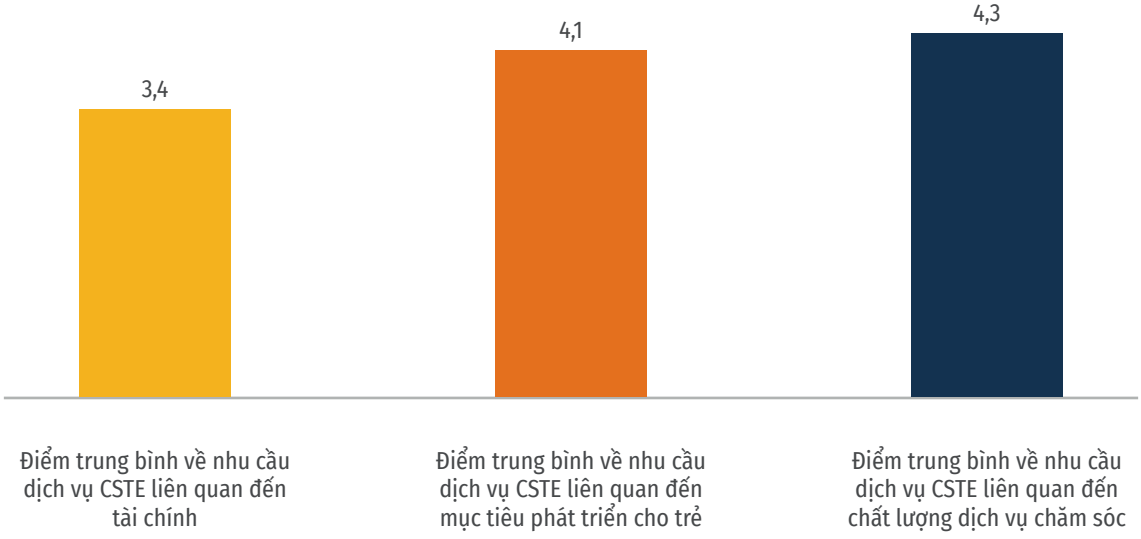
**Hình 1: Khung phân tích tổng hợp**

# III. THỰC TRẠNG NHU CẦU VỀ CÁC DỊCH VỤ CHĂM SÓC – GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP

***Chất lượng dịch vụ chăm sóc là nhu cầu ưu tiên hàng đầu của người lao động nói chung về các cơ sở chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời, tuy nhiên đối với người lao động di cư sự phù hợp về tài chính lại là yếu tố thiết yếu để duy trì sự bền vững.***

Để tìm hiểu về nhu cầu và kỳ vọng của người lao động (NLĐ) về các dịch vụ tại các cơ sở chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời (CSCSGDTE), nghiên cứu đánh giá thực trạng các mô hình chăm sóc giáo dục trẻ em tại các khu công nghiệp ở 2 tỉnh Hưng Yên và Bình Dương vào tháng 6/2023 đã thực hiện phỏng vấn 364 phụ huynh hiện đang có con học tại các cơ sở chăm sóc trẻ trên địa bàn nghiên cứu. **Nhu cầu và kỳ vọng của phụ huynh về dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ được phân tích trên 3 chiều cạnh: phù hợp tài chính, chất lượng dịch vụ chăm sóc, và mục tiêu phát triển cho trẻ.** Các câu hỏi đánh giá sử dụng thang đo Likert[23] 5 mức độ để tìm hiểu các quan điểm của phụ huynh liên quan đến 3 chiều cạnh nêu trên.

**Kết quả nghiên cứu cho thấy nhìn chung đối với hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ em thì nhu cầu của phụ huynh đặt ưu tiên vào chất lượng dịch vụ chăm sóc, sau đó là mục tiêu phát triển cho trẻ và cuối cùng là khả năng đáp ứng tài chính,** ở các mức điểm được thể hiện trong biểu đồ 2 sau đây. Đối với lao động di cư, mặc dù các nhu cầu về chất lượng dịch vụ chăm sóc và mục tiêu phát triển cho trẻ được đề cao, nhưng **nhu cầu về sự phù hợp tài chính của các CSCSGDTE cũng là điểm rất được quan tâm và tác động có ý nghĩa đến quyết định của lao động di cư** trong việc mang con đến nơi làm việc hay để con ở quê nhà.




**Biểu đồ 2: Điểm trung bình về mức độ đồng ý với các quan điểm được khảo sát liên quan đến nhu cầu về CSCSGDTE trên các nhóm khía cạnh tài chính, mục tiêu phát triển của trẻ và chất lượng dịch vụ chăm sóc (thang điểm 5)**

23 Likert scale - Wikipedia

Đối với nhóm nhu cầu về tài chính, **linh hoạt trong các hình thức thanh toán học phí là một trong những mong đợi ở các CSCSGDTE** mà phụ huynh có thu nhập thấp đánh giá cao (75,5%). Sự linh hoạt này bao gồm cả quy định của CSCSGDTE về thời gian thanh toán cũng như là việc thanh toán trễ so với quy định.

> ***Có nơi yêu cầu đóng học phí vào đầu tháng từ mùng 5-10 hàng tháng trong khi lương thì mình lại nhận vào ngày 25, nên lúc nhận được thông báo đóng học phí cho con thì tiền hết rồi (cười).***
>
> *Một phụ huynh ở Hưng Yên*

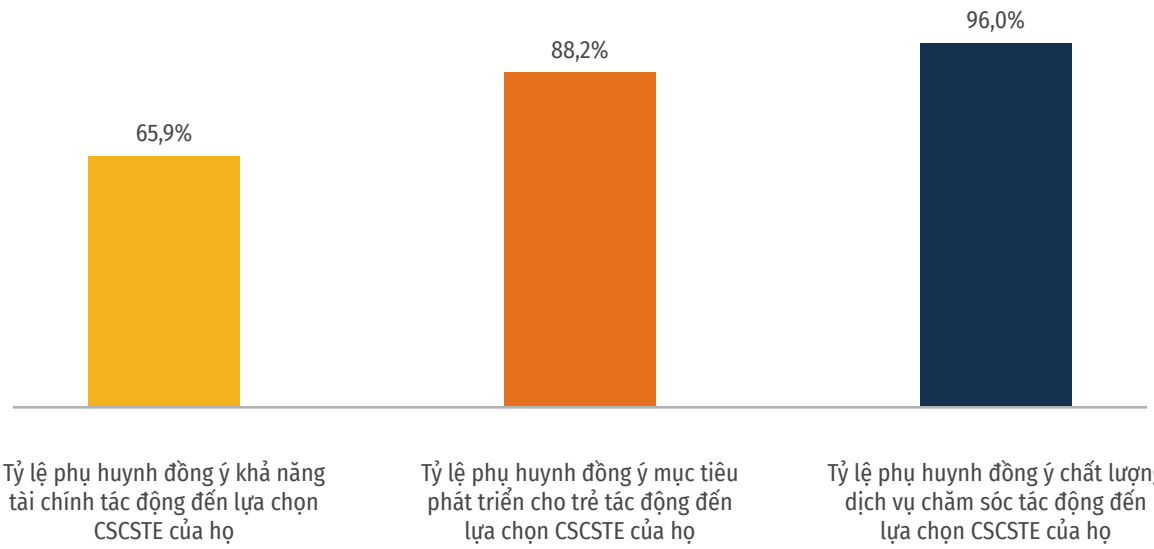
> ***Nhiều khi mình bị trễ 1-2 ngày đã gửi giấy báo họp hoặc thông báo nhắc thấy rất áp lực, đúng là có thiếu tiền, nhưng đôi khi là quên mất, vậy nên cũng cần linh hoạt và hình thức nhắc nhở nhẹ nhàng.***
>
> *Một phụ huynh ở Bình Dương*

Cũng liên quan đến khía cạnh tài chính, **nhu cầu được hỗ trợ tài chính cho hoạt động chăm sóc và giáo dục con cái từ doanh nghiệp – nơi phụ huynh làm việc cũng được cho rằng cần thiết, tuy nhiên thực tế rất ít phụ huynh có thu nhập thấp kỳ vọng vào hỗ trợ này (33,5%).** Kết quả từ nghiên cứu cũng cho thấy doanh nghiệp có rất ít chương trình hỗ trợ cho người lao động trong vấn đề gửi con dưới 6 tuổi hoặc số tiền hỗ trợ cho con không đáng kể so với chi phí mà họ phải chi trả, khoảng 15.000 – 85.000 VND/trẻ/tháng. Ở những khu vực khảo sát thì không có bất kỳ một doanh nghiệp nào có cơ chế phối hợp với các CSCSGDTE để hỗ trợ người lao động, ngoại trừ một số ít doanh nghiệp có CSCSGDTE dành riêng cho người lao động của họ.

**Nhu cầu dịch vụ chăm sóc trẻ em phù hợp với khả năng tài chính đặc biệt được nhấn mạnh ở nhóm công nhân là lao động di cư đang làm việc ở các khu công nghiệp tại Hưng Yên và Bình Dương.** Kết quả nghiên cứu cho thấy trong khi chỉ có 61% NLĐ địa phương đề cập đến khía cạnh này thì có tới 70% NLĐ di cư chia sẻ về nhu cầu dịch vụ trong khả năng chi trả, tức là cứ 10 người LĐ di cư thì có 7 người quan ngại về tài chính khi họ lựa chọn các dịch vụ chăm sóc trẻ em tại nơi họ đang sống và làm việc. Yếu tố tài chính cũng là nguyên nhân khiến nhiều lao động di cư muốn mang con theo mà không thể. Đánh giá nhu cầu của người lao động di cư tại 4 tỉnh Lai Châu, Hà Giang, Quảng Trị và Sóc Trăng năm 2023 cũng nổi lên sự lo lắng này.

> ***Em phải về vì không mang con theo được, cháu đến tuổi phải đi học cần có sự hỗ trợ của bố mẹ, mà ở dưới đó chi phí cho con đi học rất cao lương của mình không đủ trả, nhất là bây giờ nhà máy không có việc làm ấy.***
>
> *Một nữ lao động người Pà Thẻn có con 4 tuổi ở Hà Giang, đi làm công nhân may ở Hải Dương, quyết định về nhà để chăm sóc con*

> ***Em rất muốn mang con theo vì nó cũng giúp gắn kết tình cảm vợ chồng, và quan trọng là con ở gần bố mẹ cũng tốt hơn, nhưng mà chi phí cao lắm, còn những nơi mình có thể chi trả thì dịch vụ lại không được như mình mong muốn, như thế để con ở nhà cho bà chăm sóc còn đỡ tốn hơn.***
>
> *Một nữ lao động người Khmer có con 18 tháng hiện đang ở quê với bà ngoại, di cư từ Sóc Trăng lên Bình Dương làm công nhân may*




**Biểu đồ 3: Tỷ lệ phụ huynh đồng ý hoặc rất đồng ý với các quan điểm được khảo sát liên quan đến nhu cầu về CSCSGDTE trên các nhóm khía cạnh tài chính, mục tiêu phát triển của trẻ và chất lượng dịch vụ chăm sóc**

**Đối với nhóm nhu cầu về mục tiêu phát triển cho trẻ, mong muốn của phụ huynh tập trung vào môi trường tương tác và hòa nhập giữa các trẻ (92,3%); phương pháp giáo dục thúc đẩy các kỹ năng xã hội cho trẻ (92%) và đặc biệt phụ huynh kỳ vọng CSCSGDTE có sự chia sẻ và trao đổi với phụ huynh để có phương pháp giáo dục phù hợp với đặc điểm của từng trẻ (91,2%).** Bên cạnh những kỳ vọng phổ biến đó thì cũng có một số ý kiến mong muốn CSCSGDTE có các công cụ để theo dõi sự phát triển của trẻ (88%) đồng thời tổ chức dịch vụ bổ trợ như tư vấn hoặc hội thảo về phương pháp nuôi dạy con cái (74%). Ngoài ra, kết quả từ phỏng vấn định tính với phụ huynh cũng phát hiện ra **nhu cầu được đề cập nhiều là các dịch vụ giáo dục trẻ đặc biệt (trẻ tự kỷ, khó khăn về ngôn ngữ, giao tiếp, vv) hoặc dạy cho trẻ chuẩn bị vào lớp 1** mà hiện nay đang chưa thực sự được quan tâm ở các cấp giáo dục. Đồng thời, nhiều ý kiến của phụ huynh cũng kết nối sự phù hợp giữa việc hài hòa các mục tiêu giáo dục và chăm sóc trẻ với khả năng tài chính.

**Đối với nhóm nhu cầu về chất lượng dịch vụ chăm sóc, đây là nhóm ưu tiên hàng đầu của phụ huynh khi họ quyết định lựa chọn CSCSGDTE cho con mình.** Các mong muốn và nhu cầu cụ thể liên quan đến chất lượng dịch vụ chăm sóc bao gồm CSCSGDTE đảm bảo được các tiêu chuẩn về sức khỏe và vệ sinh cho trẻ và được cơ quan nhà nước công nhận hợp pháp (95,6%); cơ sở có các biện pháp đảm bảo an toàn an ninh cho trẻ (93,6%) và quan trọng hơn là kỳ vọng của phụ huynh về các bữa ăn cần đảm bảo dinh dưỡng, đầy đủ và an toàn cho trẻ (97%). Cũng liên quan đến dịch vụ chăm sóc, phụ huynh quan tâm nhiều đến trình độ chuyên môn và kinh nghiệm của giáo viên hoặc người chăm sóc trẻ tại cơ sở, đặc biệt là sự yêu thương, kiên nhẫn và chăm sóc trẻ cẩn thận và chu đáo (93%).

> ***Nhiều cơ sở có sẵn chương trình và dịch vụ rồi nhưng lại không phù hợp cứ vẽ ra để thu tiền, thường thì trẻ dưới 48 tháng sẽ cần chăm sóc hơn là giáo dục, nhưng trẻ tuổi cao hơn thì lại cần giáo dục hơn vì các con có khả năng tự chăm sóc tốt rồi, nên mong muốn các CSCSGDTE cân bằng được các mục tiêu này và theo đó thì phụ huynh sẽ chi trả tốt hơn, chứ không cảm giác bị ép.***
>
> *Một phụ huynh ở Hưng Yên*

Bên cạnh các nhóm nhu cầu nêu trên, kết quả từ phỏng vấn định tính trong nghiên cứu mô hình CSCSGDTE ở khu công nghiệp, đến thông tin từ đánh giá nhu cầu của lao động di cư (2023) và đánh giá tác động của COVID19 (năm 2020 và 2022) đều đề cập đến **nhu cầu về dịch vụ chăm sóc ngoài giờ hoặc giờ trông giữ trẻ linh hoạt; và nhu cầu gửi trẻ đa dạng nhóm tuổi đặc biệt là trẻ dưới 18 tháng tuổi.**

**Nhu cầu về dịch vụ chăm sóc ngoài giờ hoặc "trông muộn" rất được quan tâm với phụ huynh là công nhân nhà máy tại các khu công nghiệp.** Do tính chất công việc của công nhân phải làm tăng ca nhiều, ngay cả trong giai đoạn COVID-19 khi mà thời gian làm việc giảm xuống nhưng cũng rất thất thường và không được báo trước thì các dịch vụ chăm sóc trẻ ngoài giờ hành chính hoặc thời gian trông giữ trẻ linh hoạt vẫn là nhu cầu thiết yếu của công nhân nhà máy.

> ***Làm tăng ca thì mới có tiền, trước đây [trước COVID-19] tăng ca thì có khi đến 8-9h đêm, nhưng bây giờ thì chỉ khoảng 6h, muộn lắm là 7h tối thôi, nên cần CSCSGDTE có thể linh hoạt giờ trông trẻ muộn hơn, và cũng không phải là chi phí cố định vì hiện nay nhà máy lúc có việc lúc không, nên nếu mình đăng ký trông muộn nhưng lại được về sớm thì thành ra lãng phí.***
>
> *Một nữ công nhân may ở Hưng Yên*

**Nhu cầu dịch vụ chăm sóc trẻ dưới 18 tháng là nhu cầu hàng đầu của cộng đồng có thu nhập thấp để người mẹ có thể quay trở lại làm việc.** Đây cũng là nhu cầu cần được giải quyết của lao động di cư, những người mẹ phải về quê sinh con và ở lại chăm con đến khi con có thể được nhận ở các CSCSGDTE hoặc là phải gửi con về quê nếu như họ đang ở nơi di cư thì mới đi làm trở lại được. Đối với lao động địa phương, thì đây cũng là nhu cầu cần thiết khiến nhiều bà mẹ đã phải quyết định về ở

gần nhà ông bà hoặc nghỉ việc/chuyển việc để có thời gian chăm sóc con nhỏ. Một bà mẹ có 2 con dưới 6 tuổi ở Hưng Yên: *"Đứa lớn do bà còn đi làm nên em gửi con đến 12 tháng rồi cho đi lớp, đứa nhỏ thì em gửi bà đến 21 tháng mới đi lớp... Chồng em đi làm việc ở Nhật, em chuyển nhà về gần ông bà để tiện chăm sóc con"*. Đây cũng là tình trạng chung cho phụ huynh có con nhỏ hiện nay mà các cơ sở giữ trẻ chưa đáp ứng được kỳ vọng về độ tuổi giữ trẻ sau khi người mẹ hết thời gian nghỉ thai sản.

Như vậy, phụ huynh có nhiều nhu cầu khác nhau về dịch vụ chăm sóc trẻ đầu đời, trong đó tập trung nhiều nhất vào khía cạnh chất lượng dịch vụ chăm sóc và mục tiêu phát triển cho trẻ. Quan trọng hơn, phụ huynh mong muốn sự hài hòa giữa các dịch vụ chăm sóc, mục tiêu phát triển trẻ và chi phí, nhất là đối với phụ huynh là lao động di cư. Trong phần tiếp theo, báo cáo phân tích thực trạng các nguồn cung dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ đầu đời ở những cộng đồng có thu nhập thấp.

# IV. THỰC TRẠNG NGUỒN CUNG CÁC DỊCH VỤ CHĂM SÓC – GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP

● Mô hình chăm sóc/giữ trẻ chính thức

● Mô hình chăm sóc/giữ trẻ không chính thức

| Dưới 18 tháng | Từ 18 tháng trở lên | |
|---|---|---|
| ● Nhóm trẻ thiện nguyện (cá nhân/tổ chức...) | ● Nhóm trẻ thiện nguyện (cá nhân/tổ chức...) | ● Cơ sở tôn giáo (chùa/nhà thờ) |
| ● Cơ sở tôn giáo (chùa/nhà thờ) | ● Dân lập/bán công | ● Nhóm trẻ độc lập |
| ● Nhóm trẻ gia đình | ● Nhóm trẻ tư thục (cá nhân/ tổ chức/doanh nghiệp...) | ● Công lập |

**Bảng 4: Mô hình chăm sóc/giữ trẻ chính thức và phi chính thức ở các khu công nghiệp tại tỉnh Bình Dương và Hưng Yên**

Khi tìm hiểu về các mô hình chăm sóc/giữ trẻ ở các khu công nghiệp tại 2 tỉnh Bình Dương và Hưng Yên, chúng tôi kết hợp 2 nguồn thông tin: thông tin thứ cấp từ các tài liệu được cung cấp bởi chính quyền địa phương và các nghiên cứu trước đó, cùng với thông tin sơ cấp từ phỏng vấn sâu phụ huynh và đại diện các CSCSGDTE trên địa bàn nghiên cứu.

***Tính sẵn có cao của các nguồn cung cấp dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ em ở cộng đồng có thu nhập thấp bao gồm cả mô hình chính thức và phi chính thức, trong đó mô hình phi chính thức giữ vai trò quan trọng giúp tăng khả năng tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc - giáo dục trẻ đầu đời ở khu vực này.***

Kết quả nghiên cứu nhận thấy các mô hình giữ trẻ khá đa dạng bao gồm cả 2 loại chính thức và phi chính thức. **Các hình thức chính thức chủ yếu tập trung vào các loại hình nhà trẻ, mẫu giáo, mầm non (NT/MG/MN) công lập và trường NT/MG/MN tư thục (bao gồm cả mô hình chăm sóc tại chỗ do doanh nghiệp lập ra để cung cấp dịch vụ chăm sóc cho con em công nhân của họ[24]).** Bảng 4 khái quát các mô hình CSCSGDTE theo các nhóm tuổi khác nhau.

Bảng sau đây mô tả chi tiết số liệu thống kê về các loại hình CSCSGDTE theo báo cáo của Sở Giáo Dục tại các KCN thực hiện khảo sát ở 2 tỉnh Bình Dương và Hưng Yên.

| Tỉnh | Trường (NT/MG/MN) công lập | Trường (NT/MG/MN) tư thục | Cơ sở NT/MG/MN độc lập tư thục, dân lập |
|---|---|---|---|
| Hưng Yên | 58 | 18 | 88 |
| Bình Dương | 119 | 323 | 579 |

**Bảng 5: Thống kê cơ sở giữ trẻ tại địa bàn khảo sát**

24 Thông tin từ phỏng vấn định tính trên địa bàn nghiên cứu phát hiện có 2 cơ sở giáo dục và chăm sóc trẻ em do công ty/doanh nghiệp thành lập để cung cấp dịch vụ trông giữ trẻ cho con em công nhân của họ, trong đó có 1 cơ sở là do công ty may quân đội ở Hưng Yên và 1 cơ sở là do công ty có nguồn vốn nước ngoài (FDI) ở Bình Dương thành lập. Do tính chất của nghiên cứu nên chúng tôi không cung cấp thông tin cụ thể của các cơ sở này và hy vọng trong thời gian tới, nguồn lực cho phép thực hiện đánh giá tổng thể chất lượng của các mô hình cung cấp dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời bao gồm cả các cơ sở nêu trên.

**Đối với các loại hình phi chính thức, bao gồm 3 mô hình chính là các nhóm trẻ gia đình, nhóm trẻ thiện nguyện (do cá nhân hoặc tổ chức thành lập) và nhóm trẻ tại các cơ sở tôn giáo (nhà thờ/chùa).** Đặc điểm chung của các cơ sở này là không được đăng ký chính thức với Sở Giáo Dục nên không có tư cách pháp nhân. Đáng tiếc là trong điều kiện có hạn của nghiên cứu, chúng tôi không thể thống kê số lượng các loại hình phi chính thức mà thực tế đang tồn tại khá phổ biến trong cộng đồng có thu nhập thấp.

Bên cạnh việc tìm hiểu về tính sẵn có của các dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời, chúng tôi cũng phân tích về chất lượng của các dịch vụ tại các cở sở giữ trẻ thông qua đánh giá sự hài lòng của phụ huynh trên 3 chiều cạnh: **chất lượng giáo viên/NCS, chất lượng dịch vụ chăm sóc - giáo dục trẻ, và giá cả dịch vụ, để xem khả năng đáp ứng nhu cầu và kỳ vọng của phụ huynh được mô tả ở phần trên như thế nào đồng thời xem xét tính dễ tiếp cận của các dịch vụ sẵn có hiện nay ra sao.** Tương tự như đánh giá nhu cầu, các câu hỏi đánh giá chất lượng dịch vụ cũng sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để xem mức độ đồng ý của phụ huynh với các nhận định về dịch vụ của các CSCSGDTE mà con em họ đang theo học. **Các thông tin đánh giá chất lượng cơ sở dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ em trình bày trong báo cáo này tập trung vào các loại hình chính thức.** Đối với loại hình phi chính thức, các hiểu biết phần lớn dựa vào phỏng vấn sâu có mục đích với một số trường hợp tiếp cận được trong cộng đồng do hạn chế về thời gian và nguồn lực của nghiên cứu. Chúng tôi mong muốn có thể khắc phục được các hạn chế và đáng tiếc này trong các nghiên cứu tiếp sau.

***Phần lớn phụ huynh có con đang theo học tại các CSCSGDTE hiện nay đều hài lòng với chất lượng giáo viên/NCS và chất lượng dịch vụ chăm sóc - giáo dục tại đây, tuy nhiên chi phí của các cơ sở này được cho rằng cao hơn khả năng chi trả của họ.***

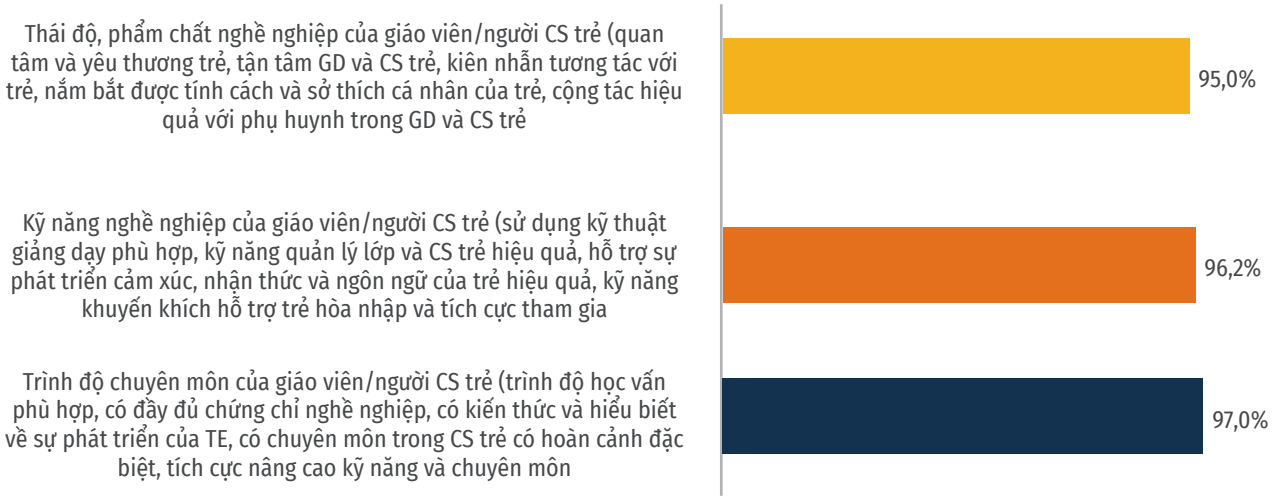
Về chất lượng giáo viên/NCS được đánh giá trên **ba nhóm tiêu chí bao gồm: Trình độ chuyên môn[25], Kỹ năng nghề nghiệp[26], và Thái độ/phẩm chất nghề nghiệp[27].** Kết quả từ nghiên cứu đánh giá mô hình giữ trẻ cho thấy cả 3 nhóm tiêu chí này đều được đánh giá cao ở mức điểm trung bình là 4,3 điểm (thang điểm 5) và 96,2% là tỷ lệ phụ huynh có ý kiến đồng ý hoặc rất đồng ý với các nhận định đánh giá, tức là **gần 100% các phụ huynh có con đang theo học tại các CSCSGDTE hiện nay hài lòng về chất lượng giáo viên/người chăm sóc tại các cơ sở này** (Biểu đồ 6).

Trong nhóm tiêu chí về trình độ chuyên môn của giáo viên/NCS bao gồm (trình độ học vấn phù hợp, có đầy đủ chứng chỉ nghề nghiệp, có kiến thức và hiểu biết về sự phát triển của trẻ em, có chuyên môn trong chăm sóc trẻ có hoàn cảnh đặc biệt, và tích cực nâng cao kỹ năng và chuyên môn) thì chỉ có **80,7% phụ huynh cho rằng giáo viên/NCS tại CSCSGDTE mà con họ đang học được đào tạo chuyên môn hoặc có chuyên môn trong các lĩnh vực chăm sóc trẻ có hoàn cảnh đặc biệt** – trẻ em tự kỷ, tăng động giảm chú ý, khó khăn ngôn ngữ, giao tiếp vv.

25 Tiêu chí đánh giá liên quan đến trình độ chuyên môn của giáo viên/NCS bao gồm TĐHV phù hợp, có đầy đủ chứng chỉ nghề nghiệp, có kiến thức và hiểu biết về sự phát triển của TE, có chuyên môn CS trẻ có hoàn cảnh đặc biệt, tích cực nâng cáo kỹ năng và chuyên môn.

26 Tiêu chí đánh giá liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp của giáo viên/ NCS bao gồm sử dụng kỹ thuật giảng dạy phù hợp, kỹ năng quản lý lớp và chăm sóc trẻ hiệu quả, hỗ trợ sự phát triển cảm xúc, nhận thức và ngôn ngữ của trẻ hiệu quả, kỹ năng khuyến khích hỗ trợ trẻ hòa nhập và tích cực tham gia các hoạt động học tập và vui chơi.

27 Tiêu chí đánh giá liên quan đến thái độ, phẩm chất nghề nghiệp của giáo viên/NCS bao gồm quan tâm và yêu thương trẻ, tận tâm giáo dục và CS trẻ, kiên nhẫn tương tác với trẻ, nắm bắt được tính cách và sở thích cá nhân của trẻ, cộng tác hiệu quả với PH trong giáo dục và CS trẻ.




**Biểu đồ 6: Tỷ lệ phụ huynh hài lòng (đồng ý và rất đồng ý) với các đánh giá về chất lượng giáo viên/NCS trên 3 nhóm tiêu chí về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ phẩm chất nghề nghiệp**

> ***Con em cũng phải can thiệp giáo dục đặc biệt, con vẫn học ở trường nhưng trong ngày sẽ có 1 giờ con được tách ra để học với giáo viên đặc biệt, học phí phải trả riêng cho giáo viên đặc biệt đó, mà mình cũng vẫn phải trả các chi phí cho trường như các trẻ khác, lẽ ra trường nên giảm học phí cho con em nên cũng chưa được phù hợp lắm.***
>
> *Một phụ huynh có con cần giáo dục đặc biệt ở Hưng Yên*

Thực tế quan sát từ các trường/cơ sở chăm sóc trẻ trên địa bàn khảo sát cũng cho thấy **không nhiều cơ sở cung cấp dịch vụ này vì không có giáo viên được đào tạo, còn ở những cơ sở có dịch vụ thì chủ yếu là phối hợp với các tổ chức hoặc cá nhân có chuyên môn từ bên ngoài nhưng không nằm trong các dịch vụ cung cấp của cơ sở mà chỉ cho thuê địa điểm giảng dạy và phụ huynh phải chi trả học phí riêng cho cá nhân hoặc tổ chức đó.** Một quản lý trường tư tại Bình Dương chia sẻ: *"Cơ sở mầm non độc lập này là dành cho các bé phát triển tốt còn em có một công ty giáo dục dành cho trẻ có nhu cầu giáo dục đặc biệt riêng. Ví dụ như các bạn tự kỷ, tăng động, chậm phát triển ngôn ngữ. Công ty này nằm ở gần đây luôn và em có phối hợp với CSCSGDTE em đang quản lý này để giáo dục hòa nhập cho các con, em thuê địa điểm của trường và quảng cáo ở đây, chi phí phụ huynh trả riêng cho công ty của em".* Như vậy, thực tế các CSCSGDTE hiện nay chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu này của phụ huynh ở cộng đồng có thu nhập thấp.

Khi so sánh **những đánh giá của phụ huynh về trình độ của giáo viên/NCS ở CSCSGDTE công lập và CSCSGDTE dân lập/tư thục nhận thấy không có sự khác biệt đáng kể.** Nghĩa là phụ huynh đều đánh giá cao và hài lòng với trình độ chuyên môn của giáo viên/NCS của cả hai loại hình giữ trẻ này, đều ở mức tỷ lệ 95,7% phụ huynh hài lòng. Thông tin từ phỏng vấn sâu phụ huynh cũng chỉ ra nhìn chung là không có khác biệt tuy nhiên tuổi của giáo viên/ NCS ở các cơ sở tư thục thường trẻ hơn nhưng ít kinh nghiệm hơn so với giáo viên/NCS ở các cơ sở công lập, chính điều này khiến cho *"các cô giáo ở trường tư thục chịu khó lắng nghe hơn và cũng giao tiếp với phụ huynh thường xuyên hơn, họ cũng không ngại các ứng dụng công nghệ tại cơ sở, đồng thời họ chịu khó hơn, sẵn sàng làm ngoài giờ hoặc linh hoạt về thời gian hơn, họ cũng tích cực học hỏi nâng cao chuyên môn, sáng tạo hơn và tham gia vào các hoạt động đoàn đội của trường nhiều hơn"*, một nhà quản lý giáo dục ở trường tư thục tại Hưng Yên chia sẻ.

Tương tự như đánh giá về chất lượng giáo viên/NCS, **chất lượng dịch vụ chăm sóc-giáo dục trẻ tại các CSCSGDTE cũng được phụ huynh đánh giá cao trên cả 2 nhóm tiêu chí bao gồm: Dịch vụ chăm sóc và giáo dục**[28]; **và Cơ sở hạ tầng/vật chất**[29]**.** Cụ thể điểm trung bình là 4 điểm (thang điểm 5) và 90.2% là tỷ lệ phụ huynh có ý kiến đồng ý hoặc rất đồng ý với các nhận định đánh giá, tức là **cứ 10 phụ huynh thì có 9 người có con đang theo học tại các CSCSGDTE hiện nay hài lòng về chất lượng dịch vụ tại các cơ sở này.**

Bên cạnh đó, cũng liên quan đến các dịch vụ giáo dục và chăm sóc, thông tin từ phỏng vấn sâu với đại diện của các CSCSGDTE và phụ huynh học sinh cho thấy các cơ sở cũng cung cấp nhiều dịch vụ phục vụ nhu cầu đa dạng của trẻ và phụ huynh bao gồm:

**Theo nhu cầu của phụ huynh về dịch vụ giáo dục ngoài giờ, các trường cũng rất chú trọng đến dịch vụ này, trong đó trường công trả trẻ muộn nhất là 18h tối nhưng trường tư, và nhiều cơ sở gia đình có thể trông trẻ lên đến 21h tối.** Để đảm bảo việc trông giữ ngoài giờ có chất lượng, cân bằng nhu cầu của phụ huynh tăng ca và khả năng đáp ứng của giáo viên, một trường tư thục ở Hưng Yên đã chia ca cho giáo viên: Ca 1 trả trẻ trước 18h, ca 2 thay phiên giáo viên có nhà ở gần trường, con đã lớn trông sau 18h. Ghi nhận từ địa bàn khảo sát có 3/9 cơ sở giáo dục ở Hưng Yên không thu thêm phí dịch vụ trông trẻ ngoài giờ khi phụ huynh có tăng ca đột xuất. Ở các cơ sở khác, chi phí trông trẻ ngoài giờ được ghi nhận dao động trong khoảng từ 100.000-150.000đ/ tháng nếu phụ huynh có đăng ký trả trẻ muộn. Tất cả các trường khảo sát ở cả Bình Dương và Hưng Yên đều có dịch vụ trông trẻ ngoài giờ vào thứ bảy để phụ huynh đi làm.

**Dịch vụ ngoại khóa cũng phát triển mạnh mẽ ở các CSCSGDTE, nhất là các cơ sở tư thục như học kỹ năng sống, học vẽ, học tiếng anh, học bơi, học nhảy, học võ, vv.** Các dịch vụ này có thể dạy lồng ghép trong ngày, học sinh có đăng ký học sẽ được tách lớp để học giờ ngoại khóa, đa phần phụ huynh sẽ đồng ý sử dụng gói dịch vụ chung này của nhà trường. Các dịch vụ như học võ, học nhảy, học bơi,... có thể được tổ chức sau giờ học chính khóa, trước khi trả trẻ. Trường tư ở Hưng Yên và Bình Dương đều có cung cấp dịch vụ này cho trẻ. Mức phí dịch vụ thường dao động từ 30.000-200.000đ/môn học. Giáo viên giảng dạy có chuyên môn và thường được thuê từ bên ngoài. Đối với các cơ sở công lập, dịch vụ giáo dục ngoại khóa chịu sự quản lý của phòng giáo dục thẩm định, thậm chí có đấu thầu cung cấp dịch vụ cho các trường công trong huyện nhưng không đa dạng và kém linh hoạt hơn các cơ sở tư thục.

**Một trong những dịch vụ đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ phụ huynh là dịch vụ xe tuyến đưa đón trẻ.** Dịch vụ này không thực sự phổ biến ở khu vực khảo sát, ở KCN Mỹ Hào Hưng Yên có 1 trường tư thục đã đáp ứng việc đưa đón trẻ để thuận tiện cho phụ huynh làm ca, trẻ sẽ được đưa đón tại nhà của phụ huynh, phụ huynh bận việc có thể gửi ông bà hoặc người hàng xóm đưa đón từ xe ô tô về nhà hoặc ngược lại. Một quản lý chia sẻ: *"Chúng em có cả dịch vụ đưa đón trẻ tại nhà nếu mà phụ huynh có nhu cầu thì sẽ có ô tô đến tận nhà đón đến trường học, chiều lại đưa về nhà. Có khoảng 200/500 học sinh của trường đã sử dụng dịch vụ này và đang gia tăng"*, một quản lý tại trường tư ở Hưng Yên chia sẻ.

Tuy nhiên khi so sánh **đánh giá của phụ huynh về chất lượng dịch vụ của cơ sở công lập và tư thục thì có sự khác biệt đáng chú ý,** cụ thể là: trong khi gần như 100% phụ huynh hài lòng với dịch vụ của các cơ sở tư thục thì chỉ có 91% phụ huynh hài lòng với dịch vụ của cơ sở

28 Tiêu chí đánh giá liên quan đến dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ em bao gồm cung cấp các bữa ăn bổ dưỡng và đầy đủ; chương trình sinh hoạt đảm bảo thói quen ngủ nghỉ, vui chơi, học tập hợp lý cho trẻ; thực hành thói quen sinh hoạt lành mạnh cho trẻ; chương trình học tập, vui chơi khuyến khích sự sáng tạo và khám phá của trẻ; và thường xuyên cung cấp thông tin cập nhật về tiến độ học tập và phát triển của trẻ với phụ huynh).

29 Tiêu chí đánh giá liên quan đến cơ sở hạ tầng/ vật chất bao gồm môi trường sạch sẽ, vệ sinh; có không gian học tập, vui chơi an toàn cho trẻ; cơ sở vật chất tiện nghi, ở tình trạng tốt và được bảo trì, bảo dưỡng thường xuyên; cơ sở nằm ở vị trí thuận lợi cho phụ huynh đưa đón trẻ; và cơ sở có diện tích rộng, thoái mát, xây dựng nhiều công cụ vui chơi cho trẻ.

***Trường công lập thì được cái rộng rãi thoáng mát, vị trí đẹp nhưng mà cũ quá, có lớp học còn giột, cả mảng tường bị bung, rồi không có điều hòa, các con bị nóng... bao nhiêu năm ở đây có thấy xây được cái trường nào mới đâu.***

*Một phụ huynh có con học ở trường công lập tại Bình Dương*

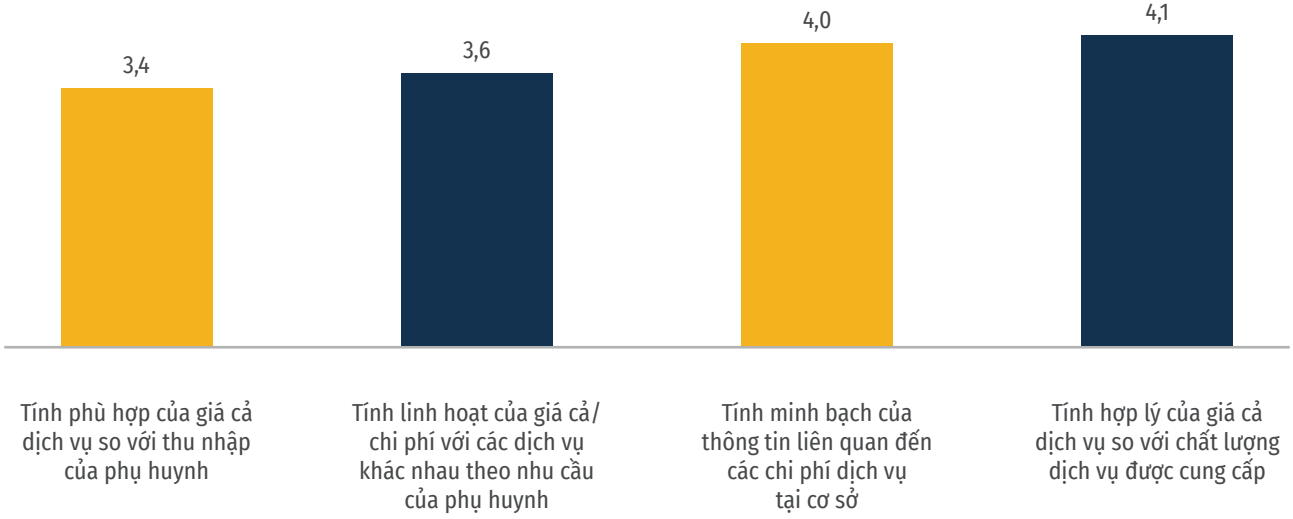
***Ở trường công thiếu dụng cụ đồ chơi, các thiết bị chơi ngoài trời cũng hỏng không an toàn, ở trường con chị cái cầu trượt nó bị thủng luôn, với lại cũng không có nhiều chương trình học để lựa chọn mà thời gian trông trẻ cũng không linh hoạt.***

*Một phụ huynh có con học ở trường công lập tại Bình Dương*

công lập. Thông tin từ phỏng vấn sâu với phụ huynh giải thích về lý do của sự không hài lòng này.

Trong khi phụ huynh khá hài lòng về trình độ chuyên môn của giáo viên/ NCS cũng như dịch vụ tại các CSCSGDTE mà con họ đang theo học, thì vẫn có nhiều người khó khăn trong việc chi trả các chi phí, cụ thể là: Cứ 10 người lao động thu nhập thấp có con gửi ở các CSCSGDTE thì 3 người gặp khó khăn trong việc chi trả cho các dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ em tại cơ sở đó (30%). Trong nhóm tiêu chí về giá cả và chi phí có 4 điểm được đánh giá bao gồm: (1) tính hợp lý của giá cả dịch vụ so với chất lượng dịch vụ được cung cấp; (2) tính hợp lý của giá cả dịch vụ so với thu nhập của phụ huynh; (3) tính minh bạch của thông tin liên quan đến các chi phí dịch vụ tại cơ sở và (4) tính linh hoạt của các dịch vụ ở các mức chi phí khác nhau (Biểu đồ 7).

Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm đánh giá về tính phù hợp của giá cả dịch vụ so với thu nhập của phụ huynh là thấp nhất, tức là phụ huynh hoặc là không hài lòng hoặc là *"cảm thấy hoang mang và lo lắng về các chi phí giáo dục cho con cái"*. Đáng chú ý là đánh giá này phổ biến ở cả nhóm lao động di cư và lao động địa phương, những người sống và làm việc ở cộng đồng có thu nhập thấp.




**Biểu đồ 7: Điểm trung bình mức độ hài lòng (đồng ý) với các đánh giá về giá cả và chi phí cho dịch vụ được cung cấp tại CSCSGDTE (theo thang điểm 5)**

Khi so sánh về đánh giá chi phí của phụ huynh theo loại hình cơ sở giữ trẻ công lập và tư thục cho thấy: **phụ huynh đánh giá tính phù hợp của giá cả dịch vụ so với thu nhập của phụ huynh tại trường công lập cao hơn trường tư thục nhưng ngược lại phụ huynh đánh giá tính linh hoạt của chi phí với các dịch vụ khác nhau theo nhu cầu của phụ huynh ở trường tư thục cao hơn.** Thông tin từ phỏng vấn định tính cũng chỉ ra trường tư thục cung cấp dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ đa dạng với các chi phí khác nhau cho phụ huynh lựa chọn. Ví dụ như dịch vụ học tập theo chương trình hệ chuẩn và theo chương trình đặc biệt.

> ***Trường em có hai dịch vụ đáp ứng nhu cầu của phụ huynh, một là dịch vụ các con học theo chương trình hệ chuẩn của Bộ Giáo dục đưa ra. Hai là chương trình theo phương pháp STEM của Hoa Kỳ. Chương trình này đã được Bộ Giáo dục thẩm định và đã được thẩm duyệt rồi nên nhà trường có đưa vào ứng dụng và vẫn phải đảm bảo chương trình của Việt Nam. Lớp này có học phí là từ 4 đến 4,5 triệu tùy theo độ tuổi các con. Lớp hệ chuẩn là 2,5 triệu. Mức học phí trên bao gồm tiền ăn, tiền học chính khóa và ngoại khóa trong một tháng.***
>
> *Một quản lý giáo dục trường tư tại Bình Dương*

> ***Trường em có hai chương trình học, chương trình bình thường thì một lớp thường là 40 bé học phí là khoảng 2,6 triệu, còn lớp theo chương trình Montessori với khoảng 15-20 bé thôi, theo quy định của phương pháp đó, học phí là 4 triệu. Học phí này là tính trọn gói. Các lớp sẽ phụ thuộc vào lựa chọn của phụ huynh.***
>
> *Một giáo viên ở trường tư thục tại Hưng Yên*

Như vậy, so với chất lượng giáo viên và chất lượng dịch vụ, thì độ hài lòng của phụ huynh với chi phí cho các dịch vụ thấp hơn và chi phí ở trường công được cho rằng phù hợp hơn với thu nhập của phụ huynh hiện nay. Tuy nhiên để có thể **xin được cho con vào học ở trường công thì không đơn giản nên rất nhiều NLĐ, đặc biệt là lao động di cư phải tìm đến các cơ sở phi chính thức.**

Thực tế nhiều mô hình chăm sóc trẻ phi chính thức hình thành do nhu cầu dồn ép của áp lực dân số di cư của KCN, KCX, các mô hình chăm sóc trẻ tại gia đình, giữ trẻ đổi ca, vv đặc biệt các mô hình nhóm trẻ gia đình luôn là lựa chọn của công nhân khu công nghiệp khi buộc phải gửi con dưới 12 tháng để quay trở lại làm việc. Quan sát này cũng phổ biến trong giai đoạn COVID-19 và hậu COVID-19 khi mà **công việc không thường xuyên yêu cầu công nhân phải linh hoạt về thời gian, thì công nhân thường không chi tiền để gửi con đến các cơ sở chăm sóc chính thức, mà giao nhiệm vụ chăm sóc cho người bà của trẻ hoặc tự lập các nhóm trông trẻ và luân phiên nhau theo lịch công việc để trông trẻ và chăm sóc.**[30]

> ***Em sinh con đúng giai đoạn COVID-19 nên đưa bà ra ngoài này trông con giúp, xong đến khi ra thì các chị em cũng mang con đến gửi nhờ, lúc đầu chỉ là trông hộ để đi chợ, rồi đến trông khi lỡ việc, xong rồi cho ăn luôn và giờ thì gửi luôn từ sáng đến tối, bà em đang trông 6 trẻ như vậy, mẹ đón lúc nào cũng được. Lúc đầu thì dùng luôn nhà trọ của bọn em, nhưng giờ thì thuê luôn 1 nhà trọ nữa ngay bên cạnh này để trông trẻ và bà ở nữa.***
>
> *Một nữ công nhân quê ở Thanh Hóa, hiện làm việc cho một nhà máy may ở Hải Phòng*

30 Nghiên cứu đánh giá tác động COVID-19 đến công nhân nhà máy ở các KCN và KCX năm 2020 và 2022.

> ***Công việc không sẵn, tuần làm 3 buổi thì gửi con thế nào bây giờ, lúc đầu là mấy chị em trong chuyền tự phân công nhau ai rảnh giờ nào thì trông các con giờ đó, chủ yếu là trông các con cho các mẹ đi làm, trẻ bao nhiêu tuổi cũng được, nhưng mà thường là biết tự chơi và biết tự ăn.***
>
> *Một nữ công nhân quê ở Kon Tum, làm công nhân may ở Đồng Nai*

Như vậy sự tồn tại của các mô hình giữ trẻ phi chính thức là không thể phủ nhận, đặc biệt là mô hình này đã đáp ứng được linh hoạt nhu cầu của công nhân có thu nhập thấp, tăng khả năng tiếp cận của họ với các dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời. Tuy nhiên, quan ngại lớn nhất của hình thức này là tiềm ẩn nhiều rủi ro vì các tiêu chuẩn, quy chuẩn liên quan đến cơ sở giáo dục mầm non chưa được đáp ứng đầy đủ nên gây mất an toàn cho trẻ.  Hiện nay, tiếp nối đề án Đề án 404[31] để nâng cao chất lượng trong việc nuôi dưỡng, chăm sóc và cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ đầu đời tại các KCN, Bộ giáo dục đã ban hành thông tư 49[32] năm 2021 quy định về các quy chế tổ chức và hoạt động của nhóm trẻ độc lập, cùng với Đề án 1437[33] để thúc đẩy hình thành các nhóm trẻ tư thục, độc lập, và đào tạo nâng cao năng lực cho người chăm sóc trẻ, tránh các rủi ro mất an toàn cho trẻ ở các cơ sở này.

31 Quyết định 404/QĐ-TTg Hỗ trợ phát triển nhóm trẻ độc lập tư thục khu công nghiệp chế xuất đến 2020 (thuvienphapluat.vn)
32 Thông tư 49/2021/TT-BGDĐT tổ chức hoạt động nhóm trẻ độc lập loại hình dân lập và tư thục mới nhất (thuvienphapluat.vn)
33 Quyết định 1437/QĐ-TTg 2018 chăm sóc vì sự phát triển toàn diện trẻ em những năm đầu đời (thuvienphapluat.vn)

# V. THỰC TRẠNG VỀ VIỆC LÀM BỀN VỮNG CHO GIÁO VIÊN/ NGƯỜI CHĂM SÓC TẠI CÁC CƠ SỞ CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP

Một trong những mục tiêu quan trọng của nghiên cứu này là mô tả bức tranh toàn cảnh về việc làm bền vững của giáo viên/ NCS trong các CSCSGDTE hiện nay, vậy nên phần này tập trung trình bày về hiện trạng việc làm của giáo viên/NCS đồng thời tìm hiểu tác động giữa việc làm bền vững của người chăm sóc với chất lượng của CSCSGDTE. Thông tin được thu thập từ phỏng vấn trực tiếp 120 giáo viên/NCS đang làm việc tại các CSCSGDTE công lập và tư thục ở Bình Dương và Hưng Yên. Bên cạnh đó, các phân tích cũng sử dụng thông tin việc làm bền vững của công nhân làm tấm gương phản chiếu tình trạng việc làm bền vững của giáo viên/ NCS.

***Cứ 2 giáo viên/NCS hiện đang làm việc tại các CSCSGDTE ở các khu công nghiệp thì có 1 người là lao động di cư từ các tỉnh khác đến làm việc và hiện tại sống ở các khu nhà trọ hoặc ở nhờ nhà người thân.***

Về đặc điểm cá nhân và điều kiện sống của hộ gia đình giáo viên/NCS, trong số 120 người giữ trẻ tham gia phỏng vấn, có 40% là lao động di cư từ các tỉnh thành khác đến làm việc tại CSCSGDTE ở các KCN của Bình Dương và Hưng Yên. Cứ 2 giáo viên/NCS làm việc ở khu vực này thì có 1 người đang phải ở nhà trọ, nhà thuê hoặc ở nhờ người thân. Các chi phí thường xuyên của một hộ gia đình của giáo viên/người giữ trẻ bao gồm: thuê nhà, điện nước, ăn uống, học tập của các con là khoảng 14.020.000 đồng/tháng, chiếm 84% tổng thu nhập của hộ gia đình. Cứ 10 người làm việc trong lĩnh vực CSGDTE thì có 3 người cho biết hộ gia đình của họ đang phải vay nợ (34%) cho nhiều mục đích khác nhau trong đó cứ 4 người vay nợ thì 1 người vay để trang trải chi phí học hành cho con và chữa bệnh cho bản thân hoặc gia đình. Đặc điểm nhân khẩu của người giữ trẻ ở cộng đồng có thu nhập thấp như sau:

| | |
|---|---|
| **1. Tuổi trung bình** | 35,6 tuổi (cao nhất: 55 tuổi, thấp nhất: 23 tuổi) |
| **2. Giới tính** | 98,4% nữ giới |
| **3. Dân tộc** | 98,3% dân tộc Kinh |
| **4. Trình độ chuyên môn** | 77,3% đại học/cao đẳng<br>17,6% trung cấp |
| **5. Tình trạng hôn nhân** | 86,6% đã kết hôn<br>8,4% còn độc thân (chưa từng kết hôn)<br>3,7% ly hôn/ đơn thân |
| **6. Con dưới 6 tuổi** | 87,4% đã có con, trong đó 46% giáo viên/NCS có ít nhất 1 con dưới 6 tuổi |
| **7. Tình trạng cư trú** | 40% lao động di cư<br>67% đăng ký thường trú |
| **8. Tình trạng nhà ở** | 48% nhà sở hữu (đứng tên trên sổ đỏ)<br>52% nhà trọ, căn hộ cho thuê hoặc ở nhờ nhà người thân |
| **9. Tổng thu nhập trung bình của gia đình giáo viên/NCS** | 16,8 triệu đồng/tháng<br>(cao nhất: 35 triệu và thấp nhất: 4,6 triệu) |
| **10. Khoản vay nợ trung bình của gia đình giáo viên/NCS** | 272 triệu đồng, (cao nhất: 700 triệu và thấp nhất: 5 triệu)<br>***5 mục đích vay nợ chính:***<br>chi trả cho giáo dục và y tế (25%), xây sửa nhà cửa (19,5%), chi phí sinh hoạt hàng ngày (13,5%), làm vốn phát triển kinh tế (10%) và mua sắm đồ dùng cho gia đình (8,5%) |

**Bảng 8: . Đặc điểm nhân khẩu của giáo viên/NCS ở cộng đồng có thu nhập thấp**

***Cứ 10 người làm việc trong lĩnh vực chăm sóc - giáo dục trẻ em tại các CSCSGDTE ở KCN thì có 3 người cho biết thu nhập hiện tại của họ không đủ để đáp ứng nhu cầu cơ bản của bản thân và con cái.***

Về đặc điểm việc làm và thu nhập hiện tại của giáo viên/NCS, số năm kinh nghiệm làm việc trung bình của giáo viên/NCS trong lĩnh vực này khoảng 11,5 năm, trong đó họ có trung bình khoảng 9 năm gắn bó với CSCSGDTE hiện tại. Toàn bộ giáo viên/NCS tham gia khảo sát đều được ký hợp đồng lao động dù đang làm việc ở CSCSGDTE công lập (42%) hay tư thục (58%). Trung bình giáo viên/NCS làm việc 6 ngày/tuần tại CSCSGDTE với thời gian làm việc khoảng 10,1 giờ/ngày. Thu nhập trung bình của giáo viên/NCS đang làm việc tại các CSCSGDTE ở các KCN khoảng 7,7 triệu VND/tháng, thấp hơn khoảng 10% so với thu nhập của công nhân nhà máy ở cùng khu vực. Cứ 4 giáo viên/NCS thì có 1 người không hài lòng về CSCSGDTE mà họ đang làm việc, nguyên nhân chủ yếu vì mức lương không tương xứng với công sức lao động. Có khoảng 23% giáo viên/NCS cho biết có công việc làm thêm (ngoài công việc tại CSCSGDTE) để tăng thu nhập. Dẫu vậy, tình yêu nghề đã khiến họ tiếp tục gắn bó với công việc này – là phát biểu của 88% giáo viên/NCS tham gia khảo sát.

> ***So với lương trong ngành thì lương của bọn em không phải là thấp nhưng so với cuộc sống bên ngoài thì phải lăn lộn thêm, phải bán hàng online, kinh doanh hoặc làm thêm một vài công việc nữa để kiếm thêm thu nhập, như vậy mới giữ được nghề vì chúng em rất yêu nghề.***
>
> *Quản lý Giáo dục trường tư, Hưng Yên*

Trước những điều kiện thu nhập và việc làm như vậy, chúng tôi thực hiện phân tích tìm hiểu về nguồn vốn cá nhân của giáo viên/NCS. Việc phân tích này cho phép chúng ta hiểu được khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động và cơ hội tìm kiếm việc làm tạo giá trị kinh tế cho bản thân và gia đình của mỗi cá nhân từ đó có thể đánh giá được đầy đủ về tình trạng thu nhập và việc làm, an ninh tài chính và an sinh xã hội của người lao động quan trọng hơn là khả năng thích ứng của họ trong các bối cảnh đặc biệt (ví dụ: COVID-19).[34] **Nguồn vốn cá nhân của giáo viên/NCS đang làm việc tại các CSCSGDTE ở cộng đồng có thu nhập thấp được phân tích dựa trên 5 khía cạnh chính bao gồm: vốn tài chính[35], vốn giáo dục[36], vốn năng lực nghề nghiệp[37], vốn xã hội[38], và vốn tiếp cận chính sách tại nơi làm việc[39]**; trong đó vốn xã hội là các mạng lưới và mối quan hệ trong cộng đồng và xã hội, vốn chính sách là khả năng tiếp cận chính sách an sinh xã hội. Các câu hỏi đánh giá nguồn vốn cá nhân cũng sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để tìm hiểu quan điểm của giáo viên/NCS về các nhận định liên quan đến 5 khía cạnh nguồn vốn nêu trên.

***Không chắc chắn về các nguồn vốn của bản thân như vốn tài chính, vốn xã hội và vốn tiếp cận chính sách an sinh xã hội ở nơi làm việc khiến giáo viên/NCS đang làm việc tại các cơ sở CSCSGDTE ở cộng đồng có thu nhập thấp dễ tổn thương với các thay đổi đột ngột của cuộc sống gia đình, tự nhiên và xã hội.***

---

34 Ảnh hưởng của vốn con người đến thu nhập cá nhân của người lao động ở Việt Nam - Bài của tác giả PHẠM THỊ LÝ, LÊ THỊ KIM HUỆ, NGUYỄN THANH TRỌNG, NGUYỄN THỊ ĐÔNG.pdf (hvnh.edu.vn)

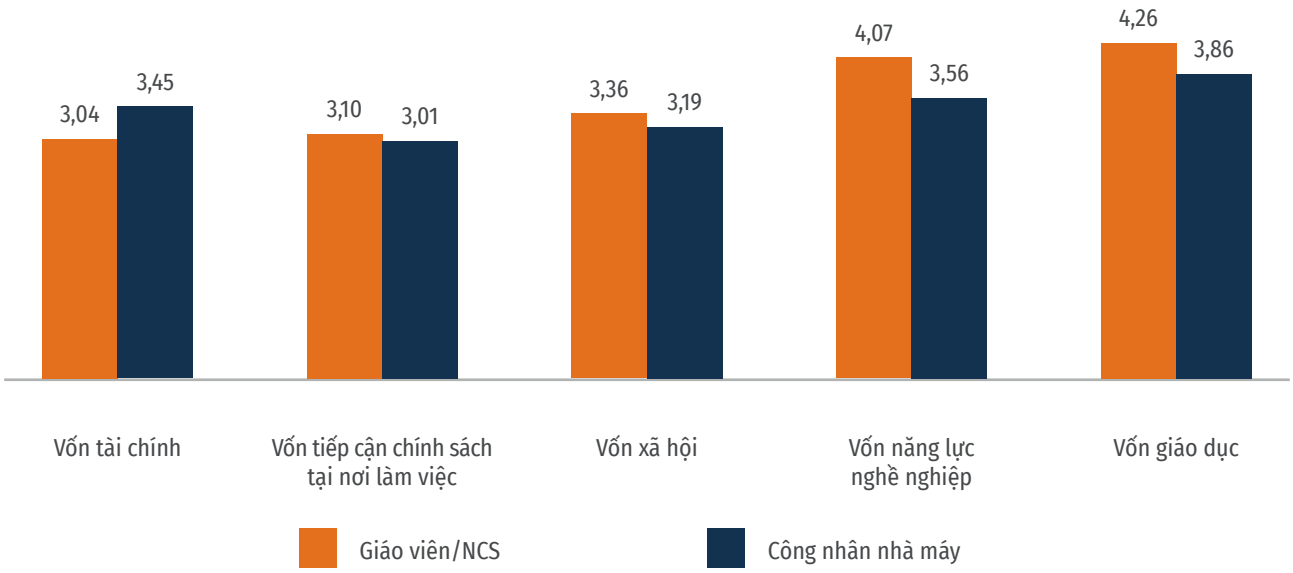
35 Tiêu chí đánh giá nguồn vốn tài chính của cá nhân bao gồm: 1.Tôi có đủ tài chính để đáp ứng nhu cầu chi tiêu cơ bản hàng tháng về ăn, ở, mặc, đi lại, giáo dục, giải trí của gia đình mà không cảm thấy áp lực; 2.Tôi có đủ tài chính để chi tiêu cho mua sắm các vật dụng trong nhà theo nhu cầu tiêu dùng; 3.Tôi có đủ tài chính để lên kế hoạch chi tiêu cho tương lai của cá nhân và con cái tôi; 4.Tôi cảm thấy an toàn với thu nhập hàng tháng và khoản tích lũy trong điều kiện chi tiêu hiện tại; 5.Tôi có khả năng quản lý các nguồn thu nhập, chi tiêu, tiết kiệm hoặc đầu tư; 6.Tôi có nguồn tiền dự phòng khi gặp khó khăn, rủi ro trong cuộc sống; và 7.Tôi biết và có khả năng tiếp cận được các dịch vụ tài chính cho vay không lãi suất hoặc lãi suất thấp (ví dụ: ngân hàng xã hội, quỹ tín dụng).

36 Tiêu chí đánh giá nguồn vốn giáo dục của cá nhân bao gồm: 1.Tôi được trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc; 2.Tôi nhận thức việc học tập liên tục sẽ giúp tôi cơ hội phát triển nghề nghiệp; 3.Tôi tự tin vào trình độ học vấn của bản thân trước các yêu cầu của công việc; 4.Trình độ học vấn của tôi mang lại lợi thế cạnh tranh trên thị trường việc làm; và 5.Tôi tin rằng việc đầu tư vào giáo dục là rất quan trọng để đảm bảo cơ hội việc làm bền vững.

37 Tiêu chí đánh giá nguồn vốn năng lực nghề nghiệp của cá nhân bao gồm: 1.Tôi đã có kinh nghiệm làm việc quý báu đóng góp vào vốn liếng sự nghiệp của tôi; 2.Tôi đã có kế hoạch học tập một kỹ năng nghề nghiệp có lợi cho sự thăng tiến nghề nghiệp; 3.Tôi chủ động tìm kiếm cơ hội để nâng cao kỹ năng và trình độ chuyên môn trong công việc; 4.Tôi tự tin vào khả năng trong tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực và sở thích của bản thân; và 5.Tôi đã trang bị được các kỹ năng nghề nghiệp đa dạng để phát triển sự nghiệp lâu dài.

38 Tiêu chí đánh giá nguồn vốn xã hội của cá nhân bao gồm: 1.Tôi có mạng lưới hỗ trợ mạnh mẽ của gia đình và dòng họ cho công việc của bản thân; 2.Tôi có các mối quan hệ xã hội ngoài mối quan hệ gia đình thân thuộc (gia đình, dòng họ) để giúp tôi phát triển sự nghiệp; 3.Tôi có mối quan hệ xã hội giúp tôi đảm bảo việc làm ổn định lâu dài; 4.Tôi khá dễ dàng tìm kiếm sự giúp đỡ và hỗ trợ từ mối quan hệ xã hội khi gặp khó khăn; 5.Tôi là thành viên của nhiều hội, nhóm (cùng nghề nghiệp, đồng hương, bạn cùng lớp, hội phụ nữ, ...) luôn giúp đỡ nhau trong công việc và cuộc sống; 6.Tôi có thể vay mượn từ người thân và bạn bè khi gặp rủi ro về bệnh tật, tai nạn hoặc cần vốn làm ăn; và 7.Tôi có thể nhờ vào các mối quan hệ xã hội để tìm một cơ sở giáo dục tốt cho con của tôi.

39 Tiêu chí đánh giá nguồn vốn tiếp cận chính sách tại nơi làm việc bao gồm: 1.Tôi được truyền đạt và tiếp cận dễ dàng các chính sách hỗ trợ của cơ sở giữ trẻ dành cho người lao động; 2.Tôi được cơ sở giữ trẻ hỗ trợ học phí cho con trong độ tuổi mẫu giáo; 3.Tôi được cơ sở giữ trẻ hỗ trợ chi phí nuôi con trong độ tuổi mẫu giáo; 4.Tôi được cơ sở giữ trẻ sắp xếp thời gian làm việc linh hoạt để tiện chăm sóc con cái trong độ tuổi mẫu giáo (đổi ca, con ốm...); 5.Tôi được cơ sở giữ trẻ bố trí công việc phù hợp để tiện chăm sóc con cái trong độ tuổi mẫu giáo; 6.Tôi được cơ sở giữ trẻ hỗ trợ về nhà ở; và 7.Tôi được cơ sở giữ trẻ thực hiện những chính sách ưu tiên cho lao động nữ theo quy định pháp luật.

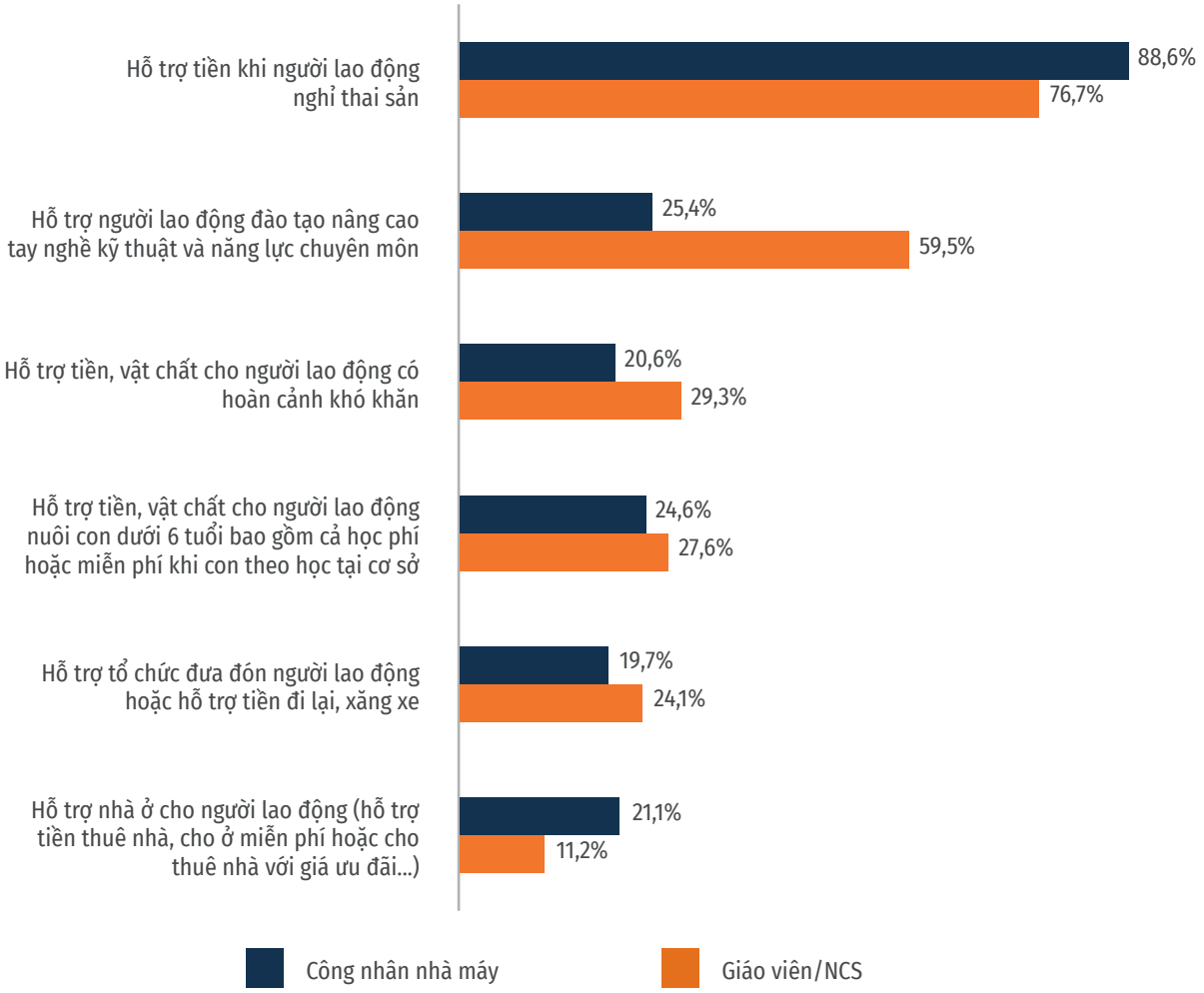



**Biểu đồ 9: So sánh điểm trung bình mức độ đồng ý với các nguồn vốn cá nhân của giáo viên/NCS và công nhân nhà máy (theo thang điểm 5)**

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong 5 nguồn vốn cá nhân được phân tích, những giáo viên/NCS tham gia khảo sát chỉ chắc chắn (đồng ý) về nguồn vốn giáo dục (4,26/5 điểm) và năng lực nghề nghiệp (4,07/5 điểm) của bản thân: tức là họ tin tưởng vào trình độ và kỹ năng của bản thân để duy trì tốt công việc hiện tại, có cơ hội để phát triển nghề nghiệp và khả năng cạnh tranh cao trên thị trường lao động này. Ngược lại, giáo viên/NCS không chắc chắn hoặc xác định là không có các nguồn vốn về tài chính, mạng lưới xã hội và tiếp cận chính sách an sinh, tương tự như công nhân nhà máy trong cùng khu vực (Biểu đồ 9).

Trong nhóm tiêu chí đánh giá liên quan đến vốn tài chính – hiện được đánh giá thấp nhất (3,04/5 điểm), **cứ 10 giáo viên/NCS thì có 8 người không cảm thấy an toàn với thu nhập hàng tháng và các khoản tích lũy trong điều kiện chi tiêu hiện tại,** khiến họ không chắc chắn liệu có đủ tài chính để chi tiêu cho tương lai của con cái hay không. Đại dịch COVID-19 "*thực sự đã dạy cho tôi bài học về tài chính cá nhân*" và khiến cho giáo viên/NCS "*bắt đầu phải nghĩ đến tích lũy để dự phòng*" nhưng hiện tại cũng chỉ có khoảng 35% giáo viên/NCS khảo sát cho biết họ có nguồn tiền dự phòng khi gặp rủi ro hoặc khó khăn trong cuộc sống. Trong khi đó, có tới hơn 60% giáo viên/NCS không biết hoặc hoài nghi về khả năng tiếp cận các dịch vụ tài chính cho vay không lãi suất hoặc lãi suất thấp (ngân hàng xã hội, quỹ tín dụng). Không có sự khác biệt lớn về kết quả tự đánh giá vốn tài chính của giáo viên/NCS ở cơ sở công lập và tư thục, đều kém lạc quan như nhau.

Đối với nhóm tiêu chí đánh giá liên quan đến vốn tiếp cận chính sách tại nơi làm việc, đây là nguồn vốn được đánh giá thấp thứ 2, ở mức điểm 3,14 tức là **giáo viên/NCS phân vân về các chính sách an sinh xã hội họ có thể tiếp cận ở nơi làm việc**. Cụ thể là: rất ít giáo viên/NCS cho biết tại nơi làm việc của họ có chính sách hỗ trợ liên quan đến nhà ở (11,2%) và nuôi dưỡng giáo dục con dưới 6 tuổi (19%), ngoại trừ chính sách miễn/giảm học phí nếu con dưới 6 tuổi theo học tại CSCSGDTE mà họ đang làm việc. Bên cạnh đó, giáo viên/NCS cũng không nắm chắc liệu cơ sở họ đang làm việc có thực hiện đầy đủ các chính sách ưu tiên cho lao động nữ theo quy định của pháp luật hay không (37%). Thông tin về các chính sách hỗ trợ hiện có cho giáo viên/NCS tại các CSCSGDTE không khác gì nhiều so với chính sách cho công nhân tại các nhà máy trong KCN, ngoại trừ chính sách hỗ trợ nâng cao năng lực chuyên môn (Biểu đồ 10).




**Biểu đồ 10: So sánh các chính sách hiện có cho giáo viên/NCS tại các CSCSGDTE và cho công nhân tại các nhà máy trong cùng KCN**

Có một thực tế khi so sánh vốn tiếp cận chính sách tại nơi làm việc phân theo loại hình cơ sở giữ trẻ cho thấy sự khác biệt rất có ý nghĩa (p<,05). Theo đó, giáo viên/NCS ở trường tư thục đều có mức độ đồng ý về các tiêu chí đánh giá trong nhóm vốn tiếp cận chính sách cao hơn giáo viên/NCS ở các cơ sở công lập. Nghĩa là **giáo viên/NCS ở trường tư thục được tiếp cận chính sách tại nơi làm việc tốt hơn so với trường công lập. Nhưng cơ bản, vốn chính sách hiện nay của giáo viên/NCS dù ở cơ sở công lập hay tư thục đều khó đảm bảo an sinh xã hội bền vững cho họ.**

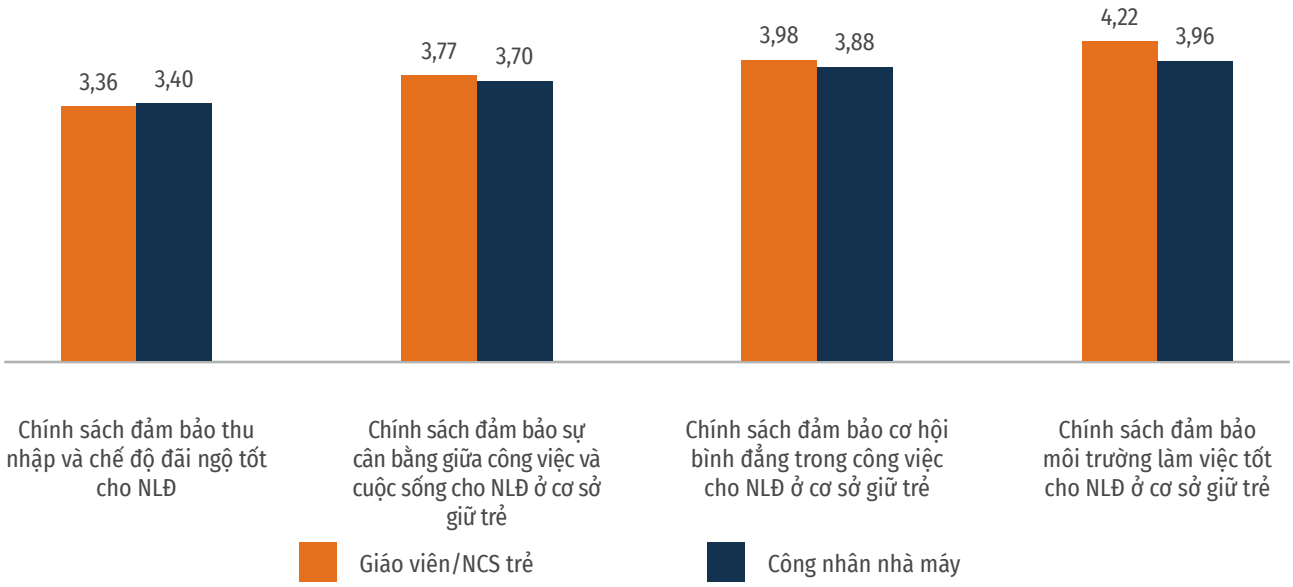
Cuối cùng, về nhóm tiêu chí liên quan đến vốn xã hội – **điểm trung bình 3,36/5, số điểm này cho thấy người giữ trẻ không chắc chắn rằng họ có nguồn vốn xã hội hay không.** Trong đó, duy nhất một điểm mà giáo viên/NCS có phần yên tâm là họ có thể vay mượn từ người thân và bạn bè khi gặp rủi ro về bệnh tật, tai nạn hoặc cần vốn để làm ăn (70%). Tuy nhiên, họ hoàn toàn cảm thấy khó khăn và không tin rằng dựa vào các mối quan hệ xã hội (ngoài gia đình) hiện nay của họ có thể đảm bảo cho họ việc làm ổn định lâu dài hoặc giúp họ phát triển sự nghiệp của bản thân (63,7%). Suy nghĩ này phổ biến ở cả giáo viên/NCS ở cơ sở công lập và tư thục.

Cùng với nguồn vốn cá nhân, các yếu tố liên quan đến việc làm bền vững trong lĩnh vực chăm sóc-giáo dục trẻ đầu đời được cho rằng có tác động trực tiếp đến động cơ lựa chọn nghề nghiệp và tâm thế làm việc của giáo viên/NCS, theo đó ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ chăm sóc – giáo dục tại CSCSGDTE. Vậy nên, chúng tôi thực hiện **phân tích về tình trạng việc làm bền vững của giáo viên/NCS trên 4 nhóm chính sách chính bao gồm:**

**Chính sách đảm bảo môi trường làm việc tốt**[40]**, Chính sách đảm bảo thu nhập và chế độ đãi ngộ tốt**[41]**, Chính sách đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống**[42]**, và Chính sách đảm bảo sự bình đẳng trong công việc**[43]**.** Các câu hỏi đánh giá việc làm bền vững cũng sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để tìm hiểu quan điểm của giáo viên/NCS về các nhận định liên quan đến 4 khía cạnh việc làm bền vững nêu trên. Kết quả nghiên cứu cho thấy điểm trung bình hài lòng về các chính sách đảm bảo bền vững cho NLĐ tại CSCSGDTE ở những cộng đồng có thu nhập thấp hiện nay là khoảng 3,8/5, tức là nhìn chung NLĐ chưa cảm thấy việc làm hiện tại của họ được đảm bảo bền vững, trong đó các chính sách về thu nhập và đãi ngộ; và đảm bảo cân bằng công việc và cuộc sống có điểm rất thấp (Biểu đồ 11).

***Chính sách của các cơ sở chăm sóc giáo dục trẻ em ở cộng đồng có thu nhập thấp chưa đảm bảo việc làm bền vững cho giáo viên/NCS của họ: trong đó người lao động ở các cơ sở công lập có mức hài lòng về các chính sách này thấp hơn ở các cơ sở tư thục.***

Trong nhóm các tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo thu nhập và đãi ngộ cho người lao động, có 3 tiêu chí người lao động đánh giá thấp bao gồm chính sách về lương đủ sống,




**Biểu đồ 11: So sánh các chính sách đảm bảo việc làm bền vững cho giáo viên/NCS tại các CSCSGDTE và cho công nhân tại các nhà máy trong cùng KCN**

40 Tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo môi trường làm việc tốt cho NLĐ bao gồm: 1.Nơi tôi làm việc có môi trường an toàn và lành mạnh cho người lao động; 2.Nơi tôi làm việc có sự tôn trọng nhân phẩm của người lao động; 3.Nơi tôi làm việc có sự sắp xếp khối lượng và yêu cầu công việc phù hợp với người lao động; 4.Nơi tôi làm việc cung cấp đủ nguồn lực và trang thiết bị cần thiết để người lao động làm việc một cách hiệu quả; và 5.Nơi tôi làm việc có hỗ trợ người lao động hòa nhập, thích ứng với môi trường làm việc.

41 Tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo thu nhập và chế độ đại ngộ tốt cho NLĐ bao gồm: 1.Nơi tôi làm việc trả lương phù hợp với năng lực của người lao động; 2.Nơi tôi làm việc trả lương đủ sống cho người lao động; 3.Nơi tôi làm việc có chính sách hỗ trợ cho lao động nữ theo quy định của pháp luật; 4.Nơi tôi làm việc có chính sách hỗ trợ nhà ở cho người lao động; 5.Nơi tôi làm việc có chính sách hỗ trợ cho con dưới 6 tuổi của người lao động; và 6.Nơi tôi làm việc có chính sách khen thưởng xứng đáng cho những đóng góp của người lao động.

42 Tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho NLĐ bao gồm: 1.Nơi tôi làm việc tuân thủ thời gian làm việc và nghỉ ngơi của người lao động theo quy định của pháp luật; 2.Nơi tôi làm việc sắp xếp thời gian làm việc phù hợp, không gây ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động; 3.Nơi tôi làm việc có chính sách hỗ trợ người lao động cân bằng giữa trách nhiệm công việc và nuôi dạy con cái; 4.Nơi tôi làm việc có chính sách thúc đẩy sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống lành mạnh cho người lao động; và 5.Nơi tôi làm việc khuyến khích người lao động dành nhiều thời gian cho hoạt động thể thao, giải trí, chăm sóc sức khỏe bản thân.

43 Tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo cơ hội bình đẳng trong công việc cho NLĐ bao gồm: 1.Nơi tôi làm việc đảm bảo sự bình đẳng trong cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho người lao động; 2.Nơi tôi làm việc đảm bảo sự bình đẳng trong cơ hội thăng tiến của người lao động; 3.Nơi tôi làm việc đảm bảo sự bình đẳng giới trong công việc và môi trường làm việc; 4.Nơi tôi làm việc có chính sách ngăn chặn tình trạng phân biệt đối xử định kiến về giới, bản sắc tộc người; và 5.Nơi tôi làm việc khuyến khích người lao động nói lên quan điểm cá nhân, và được phản hồi về những ý kiến của họ.

chính sách hỗ trợ nhà ở và chính sách hỗ trợ cho con dưới 6 tuổi. Đáng chú ý, **trong khi chỉ có 12% giáo viên/NCS ở cơ sở tư thục cho biết cơ sở họ làm việc không trả mức lương đủ sống cho NLĐ thì tỷ lệ này ở cơ sở công lập lên tới 65%.** Cả 2 loại hình cơ sở này đều không có hoặc rất ít thực hiện chính sách hỗ trợ nhà ở cho NLĐ.

Đối với 2 nhóm các tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống; và đảm bảo sự bình đẳng trong công việc, đều được các giáo viên/NCS ở cơ sở tư thục đánh giá cao, với mức đồng ý lần lượt là 4,2 điểm và 4,3 điểm (thang điểm 5), tức là các cơ sở này đều đảm bảo các chính sách đó cho họ. Ngược lại, các cơ sở công lập không thực hiện hoặc thực hiện không tốt các chính sách nên mức đánh giá của người lao động thấp lần lượt là 3,2 điểm và 3,4 điểm (thang điểm 5). Cụ thể, trong nhóm tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống, thì **61% NLĐ ở CSCSGDTE công lập cho rằng cơ sở của họ chưa đảm bảo cho NLĐ cân bằng giữa trách nhiệm công việc và nuôi dạy con cái và 57% NLĐ phàn nàn rằng cơ sở của họ cũng chưa có hoạt động khuyến khích NLĐ vui chơi, giải trí và chăm sóc sức khỏe của bản thân.** Còn trong nhóm tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo bình đẳng trong công việc thì có **55,5% NLĐ ở những cơ sở này cũng đồng ý rằng cơ sở của họ chưa đảm bảo được sự bình đẳng trong cơ hội thăng tiến cho NLĐ.**

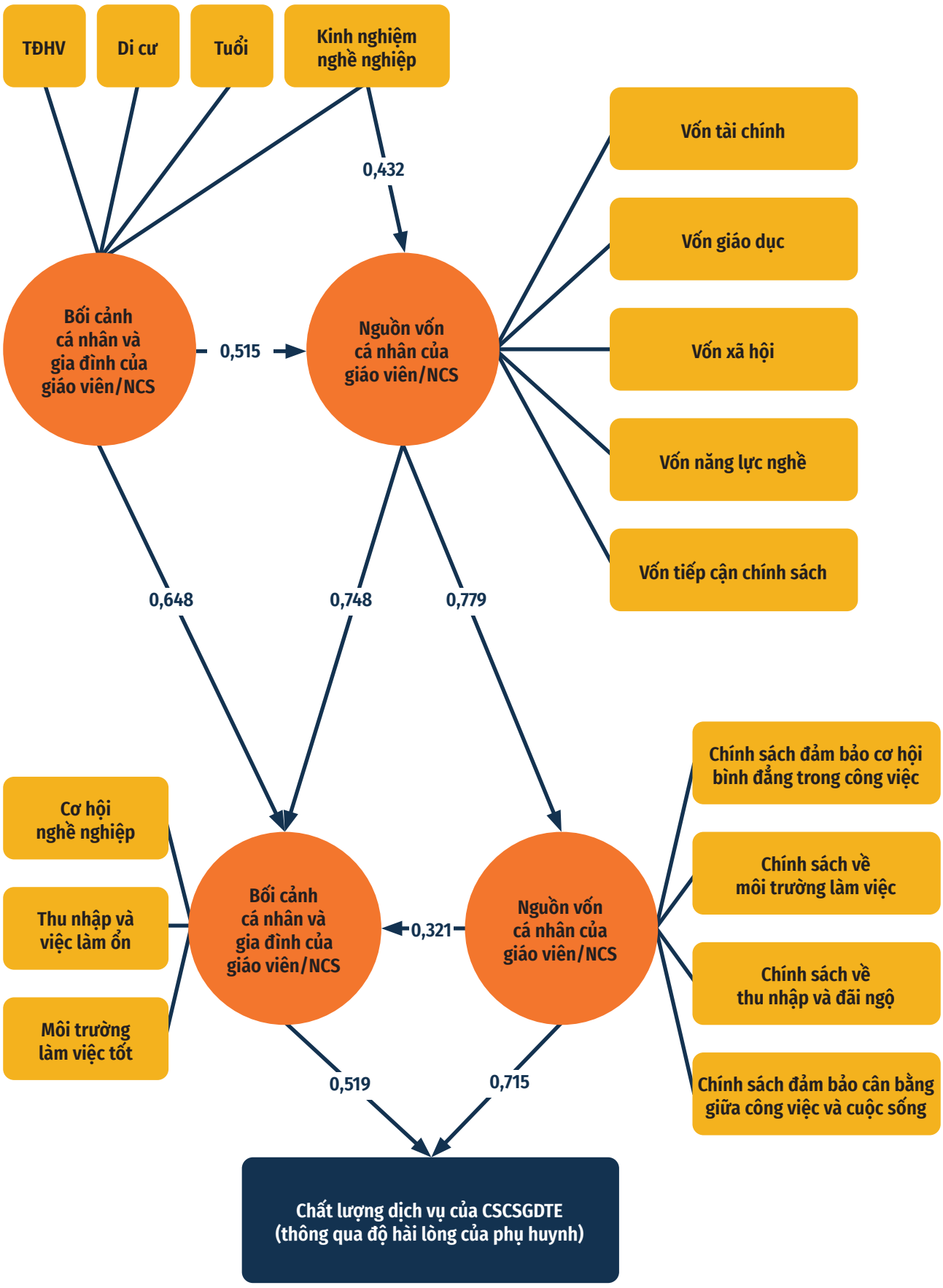
Cuối cùng là nhóm tiêu chí đánh giá chính sách đảm bảo môi trường làm việc tốt cho người lao động thì đều được NLĐ ở cả 2 loại hình CSCSGDTE công lập và tư thục đánh giá cao với mức điểm lần lượt là công lập (4,1/5) và tư thục (4,5/5).

Như vậy, đối với các **CSCSGDTE tư thục** thì các chính sách đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động đều được đánh giá cao, ngoại trừ **chính sách hỗ trợ nhà ở cho NLĐ** là chưa có hoặc thực hiện chưa tốt cần cải thiện. Đây là chính sách cần thiết đối với giáo viên/NCS làm việc tại các CSCSGDTE ở khu công nghiệp vì hơn một nửa số họ là lao động di cư từ các tỉnh khác đến. Còn đối với các **CSCSGDTE công lập**, ngoài chính sách về nhà ở thì **chính sách đảm bảo mức lương đủ sống** cũng là mong đợi của NLĐ tại các cơ sở này, đồng thời họ cũng kỳ vọng các CSCSGDTE công lập có **chính sách đảm bảo giúp họ cân bằng được trách nhiệm công việc và nuôi dạy con cái** cũng như có **các hoạt động khuyến khích người lao động vui chơi giải trí và chăm sóc sức khỏe bản thân;** bên cạnh đó NLĐ ở các CSCSGDTE công lập cũng quan tâm đến **sự bình đẳng trong cơ hội thăng tiến** - Đây là những chính sách quan trọng mà các CSCSGDTE công lập cần cải thiện.

Dựa trên sự hiểu biết về bối cảnh liên quan đến nguồn vốn cá nhân và việc làm bền vững của người lao động tại các CSCSGDTE, chúng tôi tiến hành phân tích mối quan hệ tương quan tổng thể giữa các yếu tố này với chất lượng dịch vụ chăm sóc giáo dục tại các CSCSGDTE[44]. Chúng tôi sử dụng kỹ thuật *Mô hình cấu trúc tuyến tính* hay còn gọi là *SEM (Structural Equation Modeling)*[45] để phân tích mối quan hệ giữa nhiều biến trong một mô hình từ đó có thể kiểm tra trực quan các mối quan hệ tồn tại giữa các biến quan tâm để ưu tiên các nguồn lực tốt hơn. Nói cách khác, **thông qua việc nhìn nhận đầy đủ tác động lẫn nhau giữa các yếu tố đặt trong bối cảnh sống và làm việc của giáo viên/NCS tại các CSCSGDTE ở cộng đồng có thu nhập thấp giúp xác định ưu tiên trong các chương trình hỗ trợ việc làm bền vững cho họ.** Theo đó, giá trị hệ số hồi quy chuẩn hóa trong mô hình là chỉ số thể hiện tầm ảnh hưởng của các biến (yếu tố ảnh hưởng) tác động đến biến phụ thuộc hay là biến bị tác động (theo chiều mũi tên). Hệ số hồi quy chuẩn hóa của một biến càng lớn thì mức độ ảnh hưởng của biến đó lên biến phụ thuộc càng cao.

44 Chất lượng dịch vụ chăm sóc giáo dục của CSCSGDTE trong mô hình sử dụng điểm số trung bình về độ hài lòng của phụ huynh dành cho CSCSGDTE công lập và tư thục từ số liệu phỏng vấn phụ huynh. Vì mẫu phỏng vấn phụ huynh và giáo viên/NCS được thu thập độc lập nên ước lượng này có tính chất tương đối và dùng để tham khảo thay vì là cơ sở chính để đưa ra các quyết định chương trình và chính sách liên quan, cần tổng hợp và đối chiều với số liệu từ các nguồn khác.

45 CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting - ScienceDirect




**Hình 12: Mô hình tương quan các yếu tố nhân sự tác động đến chất lượng CSCSGDTE**

***Nâng cao chất lượng việc làm bền vững cho người lao động tại CSCSGDTE là một trong những ưu tiên hàng đầu để tăng chất lượng của cơ sở, trong đó chính sách đảm bảo thu nhập và chế độ đãi ngộ cho NLĐ là nhóm chính sách cần cải thiện nhiều nhất.***

Kết quả từ phân tích tương quan tác động của các yếu tố nhân sự đến chất lượng CSCSGDTE cho thấy 2 nhóm yếu tố có ảnh hưởng lớn bao gồm: Việc làm bền vững cho NLĐ và Động cơ tâm thế lựa chọn nghề nghiệp của NLĐ, trong đó việc làm bền vững cho NLĐ tại CSCSGDTE có tác động mạnh mẽ nhất. Cụ thể là: Mức độ hài lòng của NLĐ về các chính sách việc làm bền vững tại cơ sở tăng lên 1 điểm thì mức độ hài lòng của phụ huynh đối với chất lượng của cơ sở đó tăng lên 2 điểm. Đối với chính sách việc làm bền vững, thì quan trọng nhất là chính sách đảm bảo thu nhập và đãi ngộ cho NLĐ một lần nữa lại được nhắc đến để đảm bảo đời sống của NLĐ.

Bên cạnh đó, nhóm yếu tố động cơ và tâm thế lựa chọn nghề nghiệp cũng có tác động đến chất lượng CSCSGDTE, trong đó **yếu tố nhận thức của NLĐ về tính ổn định của thu nhập và việc làm do nghề nghiệp này mang lại đóng vai trò quan trọng.** Thông tin từ phỏng vấn sâu với giáo viên/NCS cho thấy nhận thức này hoàn toàn thay đổi sau đại dịch COVID-19:

> ***Nếu như trước đây công việc liên quan đến giáo dục được cho là chỉ có cần chứ không bao giờ là thừa cả thì sau COVID chúng tôi lại nghĩ khác, nó cũng bấp bênh như bất kỳ ngành nghề nào khác, chúng tôi phải thực tế hơn.***
>
> *Một giáo viên ở Bình Dương*

> ***Trước đây chọn nghề vì môi trường làm việc tốt, được mọi người tôn trọng, công việc cũng lâu dài, thu nhập ổn định, cơ hội làm việc cũng dễ dàng không vào được trường nào thì tự mở lớp... nhưng bây giờ có lẽ thuần là lòng yêu trẻ, với lại cũng không có cách nào để xin việc khác, già rồi không đi học được nghề mới, quan hệ xã hội thì cũng chỉ đến thế quanh quanh trong lĩnh vực này, nên giờ chỉ trông chờ vào các chính sách của nhà nước và cơ sở thôi.***
>
> *Một giáo viên ở Hưng Yên*

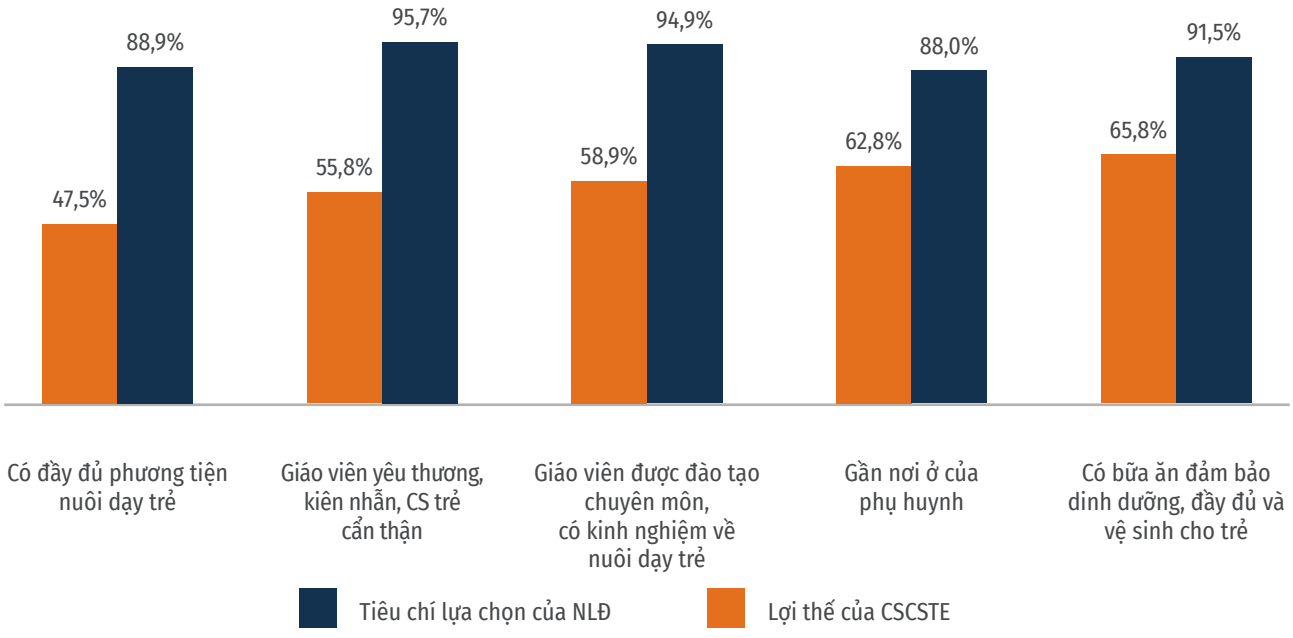
Như vậy, quay trở lại thì nhu cầu đảm bảo việc làm bền vững của giáo viên/NCS vẫn là vấn đề nhức nhối cần giải quyết để hỗ trợ cho NLĐ làm việc tại các CSCSGDTE trong cộng đồng có thu nhập thấp.

# VI. KHOẢNG CÁCH CUNG - CẦU TRONG THỊ TRƯỜNG DỊCH VỤ CHĂM SÓC - GIÁO DỤC TRẺ ĐẦU ĐỜI VÀ HÀNH VI LỰA CHỌN CSCSGDTE CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở CỘNG ĐỒNG CÓ THU NHẬP THẤP

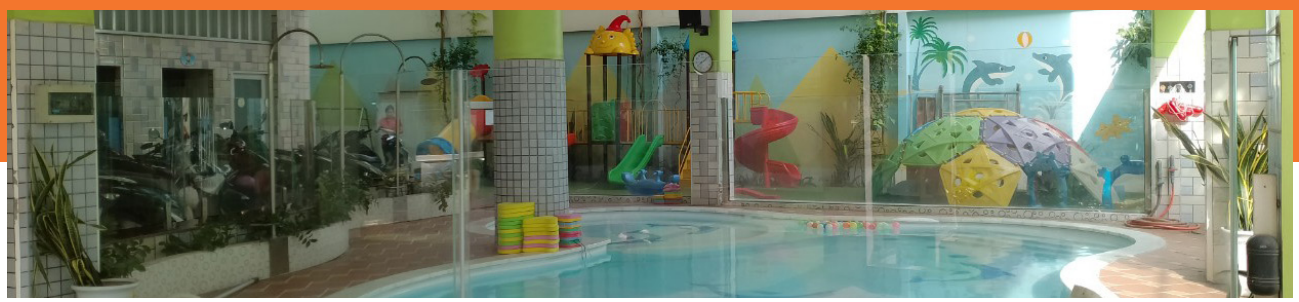
Để phân tích khoảng cách cung-cầu thị trường trông giữ trẻ ở cộng đồng có thu nhập thấp, chúng tôi dựa trên nhu cầu của người lao động về các dịch vụ chăm sóc-giáo dục trẻ em; hiện trạng các nguồn cung cấp dịch vụ đã phân tích ở phần trên; đồng thời so sánh các tiêu chí cơ bản mà người có thu nhập thấp cho rằng *"đáng quan tâm"* đối với họ để quyết định lựa chọn CSCSGDTE, với lợi thế mà các CSCSGDTE đang có. Chúng tôi thu thập thông tin về các tiêu chí lựa chọn từ 364 phụ huynh có con theo học ở các CSCSGDTE công lập (42%) và tư thục (58%), và các lợi thế của CSCSGDTE từ 120 giáo viên/NCS đang làm việc tại các CSCSGDTE này.

***Các cơ sở chăm sóc giáo dục trẻ em đầu đời hiện nay có khả năng đáp ứng tốt các tiêu chí cơ bản mà phụ huynh quan tâm khi phải cân nhắc để quyết định lựa chọn CSCSGDTE cho con nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu quan trọng nhất của NLĐ có thu nhập thấp bao gồm chi phí dịch vụ, thời gian trông giữ trẻ và tuổi trẻ dưới 18 tháng.***

Nhóm 5 tiêu chí cơ bản phụ huynh sẽ cân nhắc khi tìm kiếm các dịch vụ CSCSGDTE bao gồm: chất lượng bữa ăn, vị trí của cơ sở so với nơi ở của phụ huynh, trình độ chuyên môn của giáo viên, kỹ năng chăm sóc của giáo viên và phương tiện nuôi dạy trẻ (Biểu đồ 13). Bản thân các CSCSGDTE cũng tự nhận định về lợi thế của họ thì *"dư khả năng"* để đáp ứng được các tiêu chí này. **Đối với nhóm phụ huynh là lao động có thu nhập thấp dưới 10 triệu thì 3 tiêu chí bao gồm thời gian trông giữ trẻ linh hoạt, người chăm sóc yêu thương chăm sóc trẻ cẩn thận và học phí rẻ là những tiêu chí hàng đầu.** Đối chiếu với lợi thế của các CSCSGDTE thì chỉ có 66% CSCSGDTE đáp ứng được tiêu chí về thời gian giữ trẻ linh hoạt và 64% CSCSGDTE đáp ứng được tiêu chí về học phí rẻ của phụ huynh có thu nhập thấp.




**Biểu đồ 13: So sánh tiêu chí lựa chọn CSCSGDTE của NLĐ có thu nhập thấp và các lợi thế của các CSCSGDTE hiện nay**



Thông tin từ phỏng vấn sâu phụ huynh, **đối với việc giữ con dưới 18 tháng tuổi là một thách thức với phụ huynh vì các trường công lập, tư thục và nhóm trẻ độc lập thường không nhận trẻ dưới 18 tháng tuổi hoặc có thể nhận trẻ dưới 18 tháng nhưng với điều kiện là trẻ đã biết đi và học phí thì *"cao hơn gấp rưỡi hoặc gấp đôi so với các trẻ trong độ tuổi"*** (Một phụ huynh đã từng phải gửi con từ lúc 13 tháng tuổi ở Bình Dương chia sẻ).

> ***Hiện nay độ tuổi mà dưới 18 tháng tuổi thì nhà trường chưa nghĩ tới. Thực sự em biết là nhu cầu phụ huynh gửi con dưới 18 tháng tuổi cao nhưng số lượng lớp thì hiện nay đã full theo đúng cái độ tuổi là 18 tháng trở lên rồi. Nhà trường chỉ ưu tiên nhận những bạn nào, ví dụ như là dưới 18 tháng một xíu, nhưng mà các con phải biết đi, chứ không là trong lớp bạn biết đi, bạn chưa biết đi thì nó sẽ khó khăn cho chính các con và khó khăn cho các cô trong việc chăm sóc, giáo dục nữa.***
>
> *Một quản lý giáo dục trường tư tại Bình Dương*

Để giải quyết vấn đề này, **người lao động địa phương thường để cho ông bà (chủ yếu là bà) chăm cháu; còn đối với lao động di cư thì họ tìm tới các cơ sở phi chính thức là các nhóm trẻ gia đình uy tín ở gần nhà trọ, hoặc *"gửi ké hàng xóm"* thường cũng là những người bà từ quê ra chăm cháu.**

> ***Cái khoảng mà gửi con từ 6 tháng đến 18 tháng thì các trường ít nhận, nên thường là gửi người thân từ quê vô hoặc gửi ké những người bà cũng đang chăm cháu, tiền gửi là khoảng 2,5 triệu đến 3 triệu, tiền ăn là mình phải đưa thêm. Họ giữ từ sáng cho tới lúc mình tan ca luôn, bao thời gian luôn.***
>
> *TLN phụ huynh ở Bình Dương*

> ***Lúc con em 9 tháng em đã phải gửi trẻ rồi vì không có ai trông, mà không phải trường nào họ cũng nhận, tìm mãi mới có 1 cơ sở tư chịu nhận và em phải trả học phí gấp đôi, cơ sở ở đó họ thương lượng luôn, lúc đó em trả là 4,3 triệu trong khi trẻ gửi bình thường ở đó chỉ có 3 triệu thôi.***
>
> *Một phụ huynh là lao động di cư từ Nam Định đang làm việc ở một nhà máy may tại Hải Phòng*[46]

Bên cạnh đó, mặc dù 83% các CSCSGDTE công lập tự nhận là có thủ tục nhập học đơn giản, nhưng có tới **67% người lao động di cư phàn nàn về khó khăn trong thủ tục giấy tờ cho con đi học ở trường công** và xem đó là yếu tố quan trọng cần cân nhắc khi họ tìm các CSCSGDTE cho con, trong khi tỷ lệ này ở lao động địa phương chỉ có 11%. Điều này cũng giải thích vì sao, tại các các cơ sở công lập, tỷ lệ con của người có hộ khẩu thường trú 67%, gấp đôi tỷ lệ con của người di cư (32,6%).

46 Thông tin từ phỏng vấn định tính của nghiên cứu đánh giá tác động của COVID-19 đến công nhân nhà máy tại các khu công nghiệp và khu chế xuất thực hiện tại 5 tỉnh Hải Phòng, Hải Dương, Nghệ An, TP. Hồ Chí Minh và Đồng Nai vào tháng 10/2020 và tại 4 tỉnh Hải Phòng, Hưng Yên, TP. Hồ Chí Minh và Bình Dương vào tháng 12/2022

> ***Không dễ dàng 1 chút nào, họ không yêu cầu sổ hộ khẩu thì yêu cầu giấy chứng nhận tạm trú tạm vắng với địa chỉ rõ ràng, rồi phải ghi danh và bốc thăm, may chị quen được một anh công an khu vực anh ấy giúp làm thủ tục, cũng phải biếu cô hiệu trưởng hình như 4 triệu nhưng mà chị đưa cho anh công an anh ấy xin giúp.***
>
> *Một công nhân lao động di cư từ Trà Vinh chia sẻ về kinh nghiệm xin cho con học ở một trường công tại TP. HCM*[47]

Ngoài ra, trong dữ liệu định tính, một vấn đề được phụ huynh và giáo viên quan tâm thảo luận là việc gắn camera trong lớp học. Khi khảo sát trường tư và nhóm trẻ độc lập, chúng tôi nhận thấy hầu hết các trường có gắn camera tại lớp học để phụ huynh có thể nhìn thấy con mọi lúc. Tuy nhiên ở trường công thì mặc dù có camera tại lớp học nhưng phụ huynh không được xem trực tiếp, camera do hiệu trưởng và phòng giáo dục quản lý. **Việc lắp đặt camera giúp làm yên tâm phụ huynh nhưng lại là áp lực lớn đối với giáo viên.**

Như vậy, có thể thấy **khoảng cách lớn nhất về cung cầu trong dịch vụ giữ trẻ hiện nay chính là thiếu các dịch vụ chăm sóc cho trẻ em dưới 18 tháng tuổi.** Sau thời gian 6 tháng nghỉ thai sản, người mẹ phải quay lại làm việc nhưng lại không có một cơ sở giữ trẻ chính thức kể cả trường công lập, trường tư thục hoặc nhóm trẻ độc lập để gửi con. Các nữ phụ huynh muốn tiếp tục quay lại làm việc sẽ phải nhờ đến sự trợ giúp từ gia đình người thân hoặc các dịch vụ giữ trẻ không chính thức với nhiều nỗi lo về an toàn và chất lượng chăm sóc trẻ.

**Để xác định ưu tiên cho can thiệp làm tăng khả năng tiếp cận với dịch vụ CSCSGDTE của NLĐ có thu nhập thấp, chúng tôi tìm hiểu các yếu tố tác động đến hành vi lựa chọn các cơ sở dịch vụ mà con của họ hiện đang theo học.** Nếu như khi phân tích cung cầu, chúng tôi hỏi phụ huynh một cách đơn giản là các tiêu chí nào khiến họ cân nhắc khi quyết định lựa chọn CSCSGDTE cho con, thì trong phân tích tác động này, chúng tôi nhìn vào mối quan hệ đa chiều của nhiều yếu tố dựa trên các thông tin thực tế về NLĐ có thu nhập thấp.

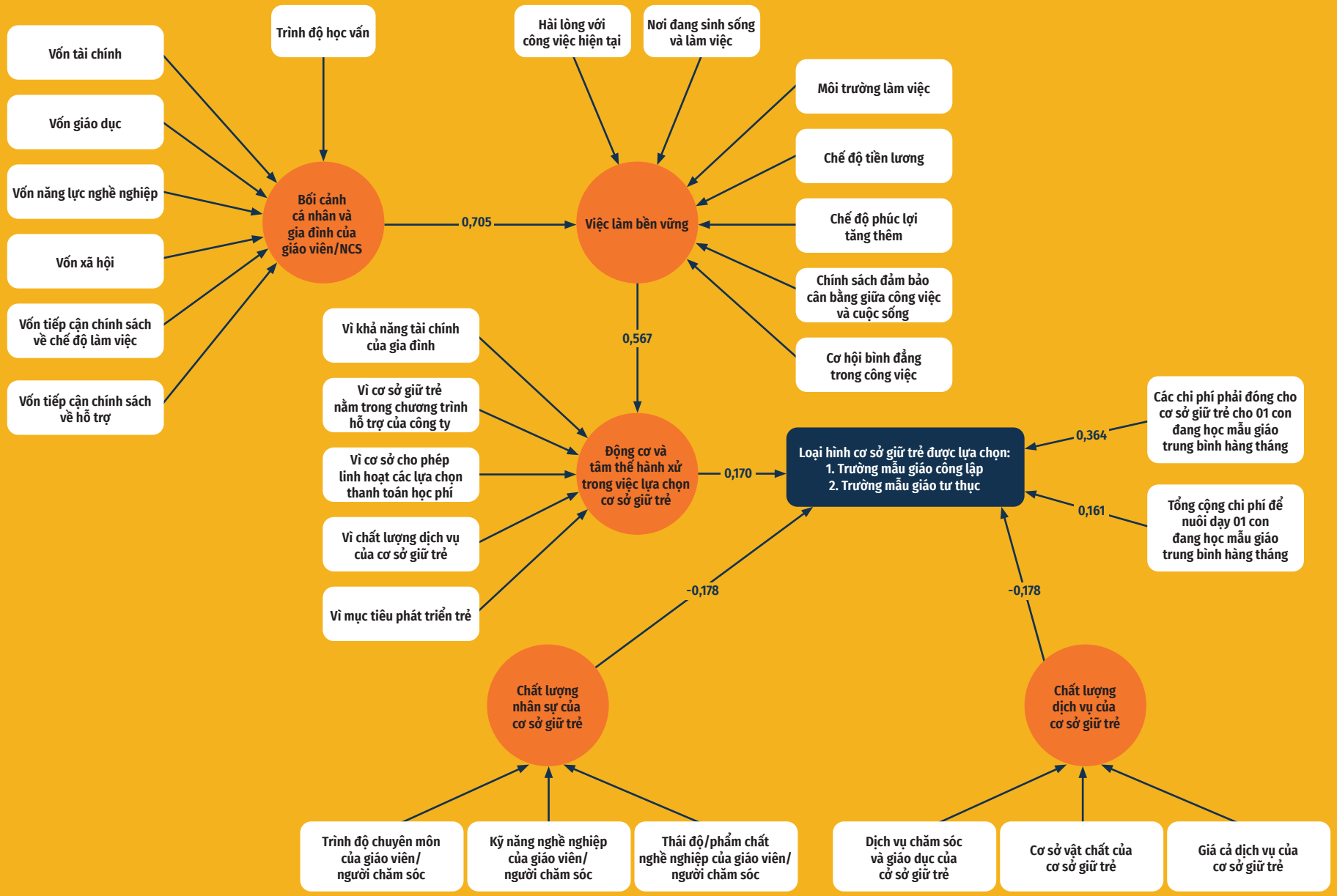
> ***Nhà trường công khai camera cho phụ huynh xem trực tuyến, bởi vì đó là nhu cầu tâm lý của phụ huynh đặc biệt là hiện nay tình trạng bạo hành mà một số những cá nhân hoặc những nhóm trẻ nhỏ làm ảnh hưởng đến ngành Mầm non. Các cô cũng cảm thấy áp lực nhưng camera giúp phụ huynh yên tâm và cũng giúp các cô hình thành thói quen mình cứ làm tốt thì không phải sợ việc đang bị quan sát.***
>
> *Một quản lý giáo dục trường tư tại Bình Dương*

> ***Không có camera thì phụ huynh không yên tâm đâu. Có camera sẽ là áp lực cho giáo viên của mình, có hôm chẳng may mất điện chưa bật lại phụ huynh đã gọi ầm ĩ, rồi có trường hợp giáo viên bế bạn này không bế bạn kia phụ huynh cũng đến phản ảnh.***
>
> *Một giáo viên ở trường tư thục tại Hưng Yên*

Tương tự như phân tích thực hiện trong phần V về việc làm bền vững của giáo viên/NCS, chúng tôi sử dụng kỹ thuật Mô hình cấu trúc tuyến tính để phân tích **hành vi lựa chọn CSCSGDTE của người lao động có thu nhập thấp được xem xét dưới tác động của nhiều yếu tố khác nhau bao gồm: chất lượng nhân sự và dịch vụ của cơ sở; động cơ và tâm thế hành xử của phụ huynh cũng như các yếu tố về nguồn vốn và việc làm bền vững của họ. Từ đó xác định ưu tiên đầu tư trong việc xây dựng các mô hình chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời phù hợp với mong đợi và nhu cầu của người lao động có thu nhập thấp (Hình 14).**

47 Ibid

## Hình 14: Mô hình tương quan các yếu tố tác động đến hành vi lựa chọn CSCSGDTE của NLĐ ở cộng đồng có thu nhập thấp



Lựa chọn của phụ huynh tập trung vào hai loại hình cơ sở giữ trẻ gồm: trường công lập và trường tư thục. Giá trị hệ số hồi quy chuẩn hóa (tương tự như mô hình việc làm bền vững của giáo viên/ NCS và các tác động đến chất lượng dịch vụ CSCSGDTE trong phần V) là chỉ số thể hiện tầm ảnh hưởng của các yếu tố khác nhau đến hành vi lựa chọn trường công lập hay tư thục của phụ huynh.

***Chi phí dịch vụ chăm sóc-giáo dục trẻ em và tình trạng nguồn vốn cá nhân cũng như việc làm bền vững của phụ huynh tác động lớn nhất đến hành vi lựa chọn CSCSGDTE của người lao động có thu nhập thấp.***

Hai loại chi phí được đề cập trong nghiên cứu bao gồm (i) chi phí trung bình hàng tháng phải đóng cho CSCSGDTE (cho một con dưới 6 tuổi) và (ii) tổng chi phí trung bình hàng tháng để nuôi dạy một con dưới 6 tuổi, trong đó **chi phí phải đóng hàng tháng cho CSCSGDTE tác động lớn nhất đến hành vi lựa chọn CSCSGDTE của phụ huynh** với hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,364 (hệ số có giá trị cao nhất). Thực tế từ kết quả nghiên cứu cho thấy chi phí trung bình phải đóng cho một con đang học mẫu giáo dưới 6 tuổi ở trường công lập là 1,09 triệu đồng/tháng và trường tư thục là 2,53 triệu đồng/tháng, chi phí này chiếm khoảng từ 40%-56% tổng chi phí để nuôi dưỡng và giáo dục một trẻ em dưới 6 tuổi. Quan trọng hơn nữa **chi phí này có thể chiếm từ 15%-50% thu nhập hàng tháng của một công nhân nhà máy**. Chính thực tế này đã khiến cho người có thu nhập thấp cụ thể là công nhân phải suy nghĩ cẩn trọng trước khi lựa chọn CSCSGDTE cho con, theo đó những người này sẽ có xu hướng lựa chọn trường công lập hơn là các cơ sở tư thục để gửi con. Nói một cách khác, phụ huynh lựa chọn trường công lập sẽ có sự cân nhắc về khả năng tài chính của gia đình cao hơn so với phụ huynh lựa chọn trường tư thục. Cũng liên quan đến khía cạnh chi phí, những người ít quan tâm đến mức chi phí mà quan tâm nhiều đến hình thức thanh toán chi phí cho CSCSGDTE thì lại có xu hướng **lựa chọn các cơ sở tư thục hơn là công lập vì tính linh hoạt trong cách thức chi trả, và thời gian quy định cần chi trả ở các cơ sở này**. Kết quả này ***xác định ưu tiên hàng đầu trong các hoạt động hỗ trợ liên quan CSCSGDTE là xây dựng mô hình chăm sóc giáo dục trẻ em có chi phí phù hợp cho NLĐ có thu nhập thấp, mô hình này cũng đồng thời phải cân nhắc đến hình thức và thời gian chi trả linh hoạt, từ đó mới có thể làm tăng khả năng tiếp cận với các CSCSGDTE cho con cái của họ***.

Nhóm yếu tố có tác động lớn tiếp theo liên quan đến nguồn vốn cá nhân[48] và tình trạng việc làm bền vững[49] của người lao động. Theo kết quả nghiên cứu, điểm trung bình về nguồn vốn cá nhân của người lao động là 3.4 và việc làm bền vững của công nhân là 3.7 (thang điểm 5). Những yếu tố này tác động trực tiếp đến động cơ hành xử của NLĐ khi lựa chọn các CSCSGDTE, cụ thể là **điểm trung bình về nguồn vốn cá nhân và việc làm bền vững của người lao động càng cao thì xu hướng lựa chọn các cơ sở tư thục càng cao** (hệ số hồi quy chuẩn hóa là 0,170). Các yếu tố này khiến người lao động cần phải cân nhắc giữa chi phí họ phải trả và chất lượng dịch vụ họ sẽ nhận được từ các loại hình CSCSGDTE khác nhau (công và tư), đồng thời cần hài hòa với mục tiêu phát triển cho con của họ. Như vậy, thực tế tác động của các yếu tố này chính là thông qua chi phí dịch vụ và thu nhập của NLĐ, khi mà nguồn vốn thấp và các chính sách bảo đảm việc làm bền vững hạn chế thì cơ hội có thu nhập giảm theo đó giảm khả năng chi trả dịch vụ ở CSCSGDTE tư thục - nơi mà có chi phí dịch vụ trung bình cao gấp đôi chi phí ở các cơ sở công lập. Bởi vậy cho nên, mô hình trường công lập là lựa chọn của phụ huynh có mức thấp trong hầu hết các yếu tố nguồn vốn đặc biệt là vốn năng lực nghề nghiệp và vốn giáo dục; và các yếu tố của việc làm bền vững như chế độ phúc lợi tăng thêm và chế độ tiền lương. Như vậy, mối

48 Nguồn lực cá nhân của người lao động được phân tích dựa trên 5 khía cạnh chính (tương tự như đối với giáo viên/NCS tại CSCSGDTE) bao gồm: (i) Vốn tài chính; (ii) Vốn giáo dục; (iii) Vốn năng lực nghề nghiệp; (iv) Vốn xã hội; và (v) Vốn/cơ hội tiếp cận chính sách tại nơi làm việc.

49 Việc làm bền vững của người lao động được phân tích dựa trên 4 khía cạnh chính (tương tự như đối với giáo viên/NCS tại CSCSGDTE) bao gồm: (i) Chính sách đảm bảo môi trường làm việc tốt; (ii) Chính sách đảm bảo thu nhập và chế độ đãi ngộ tốt; (iii) Chính sách đảm bảo sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống; và (iv) Chính sách đảm bảo sự bình đẳng trong công việc.

quan hệ giữa yếu tố việc làm và thu nhập với khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ đầu đời chất lượng là quan hệ hai chiều, ở đó yếu tố này giúp duy trì yếu tố kia và ngược lại. Điều này nhấn mạnh ***ưu tiên thứ 2 trong chương trình can thiệp liên quan đến chăm sóc và giáo dục trẻ em là thực hiện đồng thời các hoạt động xây dựng mô hình CSCSGDTE phù hợp và nâng cao nguồn vốn cá nhân cũng như duy trì việc làm bền vững cho phụ huynh***.

Cuối cùng, nhưng không phải là không quan trọng chính là nhóm yếu tố liên quan đến chất lượng của CSCSGDTE bao gồm **chất lượng nhân sự và chất lượng dịch vụ chăm sóc giáo dục tại các cơ sở này.** Trong tương quan tổng thể, tác động của nhóm yếu tố này dù không cao bằng các nhóm yếu tố nêu trên nhưng cũng ảnh hưởng có ý nghĩa đến sự cân nhắc của NLĐ có thu nhập thấp khi lựa chọn CSCSGDTE cho con với hệ số hồi quy chuẩn hóa lần lượt là -0,178 và 0,097, có nghĩa là: phụ huynh quan tâm đến chất lượng của giáo viên/NCS có xu hướng lựa chọn trường công lập nhiều hơn, trong khi phụ huynh có yêu cầu cao về chất lượng dịch vụ và mục tiêu phát triển trẻ thì có xu hướng lựa chọn trường tư thục nhiều hơn. Tuy nhiên, ***trong sự cân nhắc về giá cả và chi phí thì phụ huynh có thu nhập thấp đặt ưu tiên vào (i) về chất lượng giáo viên/NCS - thương yêu, kiên nhẫn và chăm sóc trẻ cẩn thận; và (ii) về chất lượng dịch vụ - cơ sở an toàn, thời gian gửi trẻ linh hoạt và các dịch vụ cung cấp theo nhu cầu, không bắt buộc***. Đây cũng chính là ưu tiên cần được cân nhắc khi xây dựng mô hình CSCSGDTE cho người có thu nhập thấp.

# VII. KHUYẾN NGHỊ CHƯƠNG TRÌNH CAN THIỆP VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

**Hình 15: 7 nhóm yếu tố tác động đến mô hình CSGDTE và các hàm ý chính sách**

Trẻ em dưới 6 tuổi cần được chăm sóc vì sự phát triển toàn diện và vai trò chăm sóc của gia đình được đặt vào trung tâm khi lựa chọn dịch vụ hỗ trợ giữ và chăm sóc trẻ. Chính vì vậy để đánh giá mô hình khả thi thì đó phải là dịch vụ có khả năng hỗ trợ cho cha mẹ chăm sóc tốt nhất cho trẻ dưới 6 tuổi. Đồng thời giáo dục mầm non không phải giáo dục bắt buộc vì vậy cần có mô hình chăm sóc, giữ trẻ hướng tới phát triển toàn diện cho trẻ em vừa linh hoạt, vừa đảm bảo các yếu tố bền vững về việc làm cho giáo viên/NCS. Thực tế, sẽ không có một mô hình mẫu tốt nhất và phù hợp nhất cho từng gia đình, từng cơ sở giáo dục, từng doanh nghiệp và từng địa phương vì tất cả các yếu tố này đều phải được đặt trong hệ sinh thái hỗ trợ phát triển con người, ở đây chính là trẻ em[50] (hình 15). Đối với cộng đồng có thu nhập thấp, thì các chính sách cần tập trung vào hỗ trợ trực tiếp trẻ em, cha mẹ, và giáo viên để mỗi cá nhân, gia đình, tổ chức và cộng đồng tối ưu hóa nguồn lực sẵn có của họ.

***Tăng cường hợp tác công tư để đảm bảo tính sẵn có của các CSCSGDTE trong cộng đồng có thu nhập thấp, chú trọng đến chi phí phù hợp, thời gian linh hoạt và dịch vụ đa dạng.***

Kết quả nghiên cứu cho thấy việc phát triển các dịch vụ giữ trẻ đa loại hình đã trở thành một điều cần thiết dựa trên 3 yếu tố: **tính sẵn có của các nguồn cung dịch vụ (trong đó lưu ý đến dịch vụ chăm sóc trẻ dưới 18 tháng); tính linh hoạt về thời gian trông giữ trẻ; và khả năng chi trả của phụ huynh hiện nay tại các cộng đồng có thu nhập thấp (trong đó tính đến cả tính linh hoạt trong hình thức và thời gian chi trả).** Các mô hình hiện nay đều có các ưu nhược điểm riêng phù hợp với từng nhu cầu của NLĐ nên cần phát huy các ưu điểm để tạo nên một hệ sinh thái chăm sóc giáo dục trẻ em đa dạng và hỗ trợ lẫn nhau.

50 Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory (simplypsychology.org)

Trong bối cảnh hệ thống dịch vụ giữ trẻ công lập có chi phí được đánh giá là phù hợp với mức sống của hộ gia đình người lao động có thu nhập thấp tuy nhiên không thể đáp ứng hết được nhu cầu ngày càng tăng, nên **sự hợp tác giữa các cơ sở công lập và các cơ sở tư nhân nhất là các nhóm trẻ độc lập là rất cần thiết – bởi hệ thống này đang giữ vai trò quan trọng trong việc tăng tính sẵn có của các dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ hiện nay trong cộng đồng thông qua các chính sách hỗ trợ tài chính, đào tạo chuyên môn và thuê mặt bằng hoặc cơ sở hạ tầng chăm sóc trẻ**. Bên cạnh đó, các cơ sở công lập cần thể hiện được vai trò quản lý tư vấn chuyên môn cho các nhóm trẻ độc lập để đảm bảo các tiêu chuẩn chất lượng theo quy định cho các dịch vụ chăm sóc và giáo dục trẻ tại đây.

Trong khi chi phí của các CSCSGDTE đặc biệt là **các cơ sở tư nhân khá là cao, khó đáp ứng được nhu cầu của NLĐ đặc biệt là những người có thu nhập thấp và lao động di cư thì chính sách phúc lợi trẻ em phổ cập (universal child benefits) là một cách tiếp cận phù hợp**.[51] [52] Theo đó, phúc lợi trẻ em phổ cập là cách thức chuyển tiền mặt vô điều kiện và định kỳ cho các gia đình thu nhập thấp có trẻ em dưới 6 tuổi. Với chính sách này nhà nước và doanh nghiệp hoàn toàn có thể phối hợp để tăng sự hỗ trợ vốn đã có của doanh nghiệp cho người lao động nhưng còn rất thấp hiện nay để tăng tính hiệu quả của các khoản chi này cho người lao động. Chương trình phúc lợi trẻ em phổ cập có thể được thiết kế dành riêng cho người lao động có thu nhập thấp  ở các khu công nghiệp để giảm bớt gánh nặng tài chính cho họ.

***Ứng dụng cách tiếp cận nhượng quyền xã hội linh hoạt để chính thức hóa và nâng cao chất lượng của các cơ sở phi chính thức từ đó tăng khả năng tiếp cận với dịch vụ CSGDTE chất lượng cho cộng đồng có thu nhập thấp.***

Kết quả nghiên cứu cho thấy có sự hiện diện rộng rãi của loại hình CSGDTE phi chính thức – loại hình này đang từng ngày từng giờ hỗ trợ nhiều hộ gia đình ở cộng đồng có thu nhập thấp chăm sóc con cái của họ. Việc phủ nhận sự tồn tại ấy là không thể, **nên cần tận dụng nguồn lực này bằng cách chính thức hóa họ thành các nhóm trẻ độc lập với sự hỗ trợ của chuyên môn của các cơ sở công lập để đảm bảo chất lượng dịch vụ**. Như vậy sẽ có thể  đáp ứng tốt hơn nhu cầu của cộng đồng có thu nhập thấp về dịch vụ chất lượng mà giá cả phù hợp đồng thời tận dụng các nguồn lực sẵn có tại khu vực này.

**Nhượng quyền xã hội là phương pháp tiếp cận đã được Kidogo là một doanh nghiệp xã hội vận dụng sáng tạo nhằm cải thiện khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non có chất lượng, giá cả phải chăng ở các cộng đồng có nguồn lực hạn chế ở Đông Phi**.[53] [54] [55] [56] Theo đó, các cơ sở chăm sóc trẻ phi chính thức sẽ được xác định, chủ các cơ sở cũng chính là người chăm sóc trẻ sẽ được đào tạo và hỗ trợ họ thành các doanh nhân nữ (Mamapreneurs) bắt đầu mới hoặc phát triển các doanh nghiệp vi mô chăm sóc trẻ em (có chất lượng, có tổ chức và có hệ thống) từ cơ sở phi chính thức ban đầu của chính mình. Mạng lưới Mamapreneurs của Kidogo cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ em và mầm non chất lượng trong cộng đồng địa phương của họ với mức phí phải chăng - mỗi nhà giữ trẻ đều có lợi nhuận và có thể tự duy trì. Trong bối cảnh của các cộng đồng thu nhập thấp hiện nay tại Việt Nam, phương pháp này hoàn toàn có thể áp dụng và hợp tác với các cơ sở công lập để hỗ trợ về chuyên môn. Với phương pháp này, **ngoài việc tận dụng nguồn lực của**

51 Universal child benefits | UNICEF
52 Universal child benefits: Policy issues and options. Available at UCB-ODI-UNICEF-Report-2020.pdf
53 Kidogo (hundred.org)
54 MIT Solve | Kidogo - quality childcare through social franchising – A solution for the care economy (https://solve.mit.edu/challenges/the-care-economy/solutions/59010)
55 Kidogo: Addressing the Childcare Needs of Low-Income Families in East Africa | Carsey School of Public Policy | UNH
56 Evaluating the effectiveness of the Kidogo model in empowering women and strengthening their capacities to engage in paid labor opportunities through the provision of quality childcare: a study protocol for an exploratory study in Nakuru County, Kenya - PMC (nih.gov)

**các mô hình phi chính thức có sẵn hiện nay thì còn có thể tạo cơ hội phát triển các hoạt động tạo thu nhập cho người lao động ở các cộng đồng này**.

***Chính sách hỗ trợ việc làm bền vững cho cả giáo viên/NCS ở các CSCSGDTE và phụ huynh có con dưới 6 tuổi tại các cộng đồng có thu nhập thấp cần được biệt hóa phù hợp với bối cảnh.***

Kết quả nghiên cứu cho thấy dù là CSCSGDTE công lập hay tư thục thì chế độ lương bổng và chi trả hiện nay được cho rằng chưa đáp ứng được nhu cầu của giáo viên/NCS. Bên cạnh đó, chính sách về nhà ở cũng là điểm được nhiều giáo viên/NCS đang làm việc ở các KCN thực sự quan tâm. Ngoài ra, khi so sánh giữa 2 loại hình CSCSGDTE công lập và tư thục, thì người lao động ở các cơ sở tư thục hài lòng hơn về các chính sách của cơ sở để đảm bảo việc làm bền vững cho họ, trong khi đó ở các cơ sở công lập, người lao động mong muốn có các chính sách để đảm bảo cân bằng giữa trách nhiệm công việc và cuộc sống của họ ví dụ như cân bằng giữa thời gian làm việc và chăm sóc con cái, có thời gian để vui chơi giải trí; đồng thời họ cũng hy vọng có sự bình đẳng trong các cơ hội thăng tiến ở nơi làm việc. **Tất cả những chính sách này đều cần thiết để đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động, để họ có thể chuyên tâm với nghề từ đó nâng cao dịch vụ chăm sóc giáo dục trẻ em tại cơ sở.**

Tương tự như với giáo viên/NCS, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy tình trạng việc làm bền vững của phụ huynh ảnh hưởng đến động cơ lựa chọn CSCSGDTE của họ, nhất là nhóm chính sách liên quan đến thu nhập và chế độ đãi ngộ. Rõ ràng rằng dù nhu cầu và mong muốn vào các dịch vụ CSGD cho con là tốt nhất nhưng người lao động cũng phải cân bằng các nhu cầu này với thực tế việc làm và thu nhập của họ, đặc biệt là người lao động di cư khi mà họ không biết chắc làm sao để có thể chăm sóc con tốt ở nơi đất khách quê người thì để an toàn họ sẽ cho con ở lại quê nhà. Bởi vậy, **chính sách việc làm bền vững cho người lao động luôn cần được đặt ưu tiên và song hành với các phúc lợi khác, ở đây là dịch vụ CSGDTE**. Các chính sách này cần lưu ý đến chế độ nhà ở, chế độ hỗ trợ nuôi con dưới 6 tuổi, chế độ đảm bảo việc làm lâu dài và chế độ nâng cao năng lực cho người lao động (liên quan trực tiếp đến nguồn vốn giáo dục và năng lực nghề nghiệp của họ).