

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA LUẬT**



**HỌ VÀ TÊN HỌC VIÊN: ĐINH THỊ QUỲNH**

*Lớp: LKT 13 - 01    Khóa: 13*

**TÊN ĐỀ TÀI**

**LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH THEO  
PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC  
CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ**

**Giảng viên hướng dẫn      :    TS. Đỗ Gia Thư**

**Hà Nội 2023**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA LUẬT**



**HỌ VÀ TÊN HỌC VIÊN : ĐINH THỊ QUỲNH**

*Lớp: 13 - 01    Khóa:13*

**TÊN ĐỀ TÀI**

**LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH THEO  
PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC  
CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ**

**Giảng viên hướng dẫn: TS. Đỗ Gia Thư**

Nơi thực hiện đề tài:

Thời gian thực hiện:

**HÀ NỘI 2023**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Em xin cam đoan rằng đồ án tốt nghiệp này là nghiên cứu độc lập của riêng tôi. Đồng thời những phần có sử dụng tài liệu tham khảo có trong đồ án đã được liệt kê và nêu rõ tại phần tài liệu tham khảo. Những số liệu liệt kê hay kết quả trình bày trong đồ án đều mang tính chất trung thực, không đại nhái.

Nếu như sai em xin chịu hoàn toàn trách nhiệm và chịu kỷ luật từ Khoa và nhà trường đề ra.

Em xin chân thành cảm ơn!

## LỜI CẢM ƠN

Trong thời gian làm đồ án tốt nghiệp, em đã nhận được nhiều sự giúp đỡ, đóng góp ý kiến và chỉ bảo nhiệt tình của thầy, cô trong khoa Luật.

Em xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo trong trường Đại Nam nói chung và các thầy cô bộ môn của Khoa Luật Kinh Tế nói riêng đã dạy cho em kiến thức về các môn đại cương cũng như các môn chuyên ngành giúp em có cơ sở lý thuyết vững vàng và tạo điều kiện giúp em trong suốt quá trình học tập.

Em cũng chân thành cảm ơn đến thầy Đỗ Gia Thư – giảng viên hướng hướng đồ án tốt nghiệp. Người đã tận tình, hướng dẫn em trong suốt quá trình làm đồ án.

Với điều kiện thời gian cũng như kinh nghiệm còn hạn chế, đồ án này không thể tránh những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của các thầy, cô để em có thể bổ sung, nâng cao ý thức của mình, phục vụ tốt hơn công việc thực tế sau này.

Trân trọng.

**DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VIẾT TẮT**

|            |   |
|------------|---|
| LĐGVGD     | Lao động giúp việc gia đình                                 |
| GVGD       | Giúp việc gia đình  |
| GFCD       | Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng |
| ILO        | Tổ chức Lao động quốc tế                                    |
| BLLĐ       | Bộ luật Lao động  |
| Bộ LĐTB&XH | Bộ Lao động Thương binh và Xã hội                           |
| NSDLĐ      | Người sử dụng lao động                                      |
| NLĐ        | Người lao động  |
| BHYT       | Bảo hiểm y tế   |
| BHXH       | Bảo hiểm xã hội   |

## MỤC LỤC

|   |            |
|---|------------|
| <b>LỜI CAM ĐOAN .....</b>   | <b>i</b>   |
| <b>LỜI CẢM ƠN .....</b>   | <b>ii</b>  |
| <b>DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VIẾT TẮT .....</b>  | <b>iii</b> |
| <b>MỞ ĐẦU .....</b>   | <b>1</b>   |
| 1. Tính cấp thiết của đề tài .....  | 1          |
| 2. Lý do chọn đề tài .....  | 2          |
| 3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu.....   | 3          |
| 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....   | 3          |
| 5. Phương pháp nghiên cứu.....  | 3          |
| 6. Ý nghĩa và thực tiễn của đề tài.....   | 3          |
| 7. Bố cục của đề tài.....   | 4          |
| <b>Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM .....</b> | <b>5</b>   |
| <b>1.1 Khái quát về lao động giúp việc gia đình .....</b>   | <b>5</b>   |
| 1.1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình .....  | 5          |
| 1.1.2. Đặc điểm của lao động giúp việc gia đình .....   | 8          |
| 1.1.3. Phân loại lao động giúp việc gia đình .....  | 13         |
| 1.1.4. Vai trò của lao động giúp việc gia đình.....   | 15         |
| <b>1.2 Quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về lao động giúp việc gia đình .....</b>                 | <b>16</b>  |
| 1.2.1. Quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình .....   | 16         |
| 1.2.2. Quy định về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình .....              | 23         |
| <b>Tiểu kết chương 1 .....</b>  | <b>31</b>  |
| <b>Chương 2. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH.....</b>                       | <b>32</b>  |
| <b>2.1 Về việc thực hiện hợp đồng lao động giúp việc gia đình .....</b>                                   | <b>32</b>  |
| 2.1.1. Về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình .....                       | 33         |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.2. Về đào tạo và quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình .....   | 40        |
| 2.1.3. Về giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình .....  | 44        |
| <b>2.2 Thực trạng thực hiện các quy định về lao động giúp việc gia đình tại hai thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh .....</b>                       | <b>46</b> |
| 2.2.1. Tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam .....   | 46        |
| 2.2.2. Nhận xét về thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình .....  | 49        |
| <b>2.3 Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện.....</b>  | <b>52</b> |
| <b>Tiểu kết chương 2.....</b>   | <b>55</b> |
| <b>Chương 3. QUAN ĐIỂM VÀ CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>3.1 Quan điểm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam.....</b>               | <b>56</b> |
| 3.1.1. Khắc phục những hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật và thực tiễn pháp luật.....  | 56        |
| 3.1.2. Bảo đảm quyền lợi cho các chủ thể trong quan hệ lao động giúp việc gia đình.....   | 58        |
| 3.1.3. Thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật nước ta và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động giúp việc gia đình ..... | 58        |
| 3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình, đưa giúp việc gia đình trở thành việc làm bền vững cho người lao động .....         | 60        |
| <b>3.2 Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam.....</b>   | <b>61</b> |
| 3.2.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình .....                               | 61        |
| 3.2.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về đào tạo, quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình .....                                     | 67        |
| 3.2.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật Việt Nam   |           |

|   |           |
|---|-----------|
| .....                                   | 69        |
| <b>Tiểu kết chương 3.....</b>           | <b>74</b> |
| <b>KẾT LUẬN .....</b>                   | <b>75</b> |
| <b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b> | <b>76</b> |



## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

GVGD là một công việc đã xuất hiện từ rất lâu đời trong lịch sử và ngày càng phát triển đáp ứng nhu cầu tất yếu của đời sống xã hội. GVGĐ góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, giải phóng những người phụ nữ tham gia công việc ngoài xã hội với cường độ cao khỏi gánh nặng công việc gia đình, có nhiều thời gian dành cho sự nghiệp, học hành, giải trí, nghỉ ngơi... Đồng thời, công việc GVGĐ còn mang lại thu nhập ổn định cho nhiều lao động, đặc biệt là lao động nữ ở nông thôn, trình độ văn hóa thấp, không có chuyên môn. Chính vì vậy trong những năm gần đây, số lượng LĐGVGD ngày càng tăng và có đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội toàn cầu.

LĐGVGD mang đậm nét đặc trưng về giới với 98,7% lực lượng lao động là phụ nữ, xuất thân chủ yếu từ nông thôn, gia cảnh khó khăn, nghề nghiệp không ổn định, một số lớn tuổi không có chồng, bị góa hoặc ly hôn hoặc thuộc những đối tượng có trình độ học vấn thấp, ít hiểu biết xã hội và chưa được đào tạo nghề. Bên cạnh đó, môi trường làm việc của người GVGĐ thường khép kín trong không gian của người sử dụng lao động và quan niệm xã hội ít nhiều còn thiếu sự tôn trọng với người giúp việc.

Ở Việt Nam, mặc dù LĐGVGD đã tồn tại từ thời xa xưa, nhưng ở mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau thì quan niệm về LĐGVGD lại khác nhau. Trong nền kinh tế thị trường, GVGĐ với tư cách là một công việc không bị pháp luật cấm nên LĐGVGD lần đầu tiên được quy định trong Bộ luật Lao động năm 1994. Đến năm 2007, GVGĐ chính thức được thừa nhận là một nghề và được ghi nhận trong hệ thống các ngành kinh tế của Việt Nam. Đây là một bước tiến quan trọng thể hiện sự quan tâm của Nhà nước trong việc xây dựng khung pháp lý về LĐGVGD, cũng như từng bước đưa GVGĐ trở thành một nghề ổn định trong thị trường lao động, sự ghi nhận này là cơ hội để những người GVGĐ cũng như người sử dụng lao động loại hình lao động này được pháp luật bảo vệ.

Tuy nhiên trên thực tế, quan hệ pháp luật GVGĐ đã bộc lộ những vấn đề hạn chế. Đa số hợp đồng lao động chỉ được thỏa thuận bằng lời nói rất sơ sài, nhiều nội dung không được thỏa thuận cụ thể như về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, .... Ngoài ra, công tác quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình hiện còn lỏng lẻo nên nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên trong quan hệ LĐGVGD cũng như trật tự, an ninh xã hội. Những vấn đề đó là GVGĐ bị mắng chửi, lăng mạ, đánh đập, quấy rối tình dục, bị hành hạ; người GVGĐ tự

ý nghĩ việc, đòi tăng lương; nhiều gia đình bị người giúp việc lợi dụng mối quan hệ, sự khó khăn về hoàn cảnh để trộm cắp tài sản, bắt cóc trẻ em để tống tiền, .... đây là những vấn đề rất cần được dư luận xã hội quan tâm.

## **2. Lý do chọn đề tài**

Trong những năm vừa qua, cùng với quá trình hội nhập khu vực và quốc tế, đất nước chúng ta đã có những thành tựu to lớn về phát triển kinh tế - xã hội. Đời sống vật chất và tinh thần của hầu hết các gia đình đã có sự thay đổi căn bản, nhất là ở khu vực đô thị. Số lượng gia đình có mức thu nhập ổn định và đời sống kinh tế ở mức trung bình ở các thành phố lớn ngày càng tăng nhanh. Tuy nhiên, đồng hành với sự phát triển kinh tế tương đối nhanh là sự phân hóa về thu nhập ngày càng lớn giữa các nhóm xã hội, đặc biệt giữa nông thôn và thành thị. Trong khi nhiều gia đình ở đô thị có thu nhập ngày càng cải thiện và họ có nhu cầu thuê người giúp việc gia đình để dành thời gian cho những công việc có thu nhập cao ở ngoài xã hội và nghỉ ngơi, thì nhiều gia đình ở các khu vực nông thôn, dưới tác động của việc giải thể các hợp tác xã nông nghiệp và khoán hộ gia đình, thu hẹp diện tích đất sản xuất nông nghiệp nên có thu nhập thấp và thừa lao động.

Các hoạt động giúp việc gia đình đã đáp ứng phần nào nhu cầu kinh tế - xã hội của cải những gia đình sử dụng dịch vụ giúp việc và những gia đình có lao động đi giúp việc. Việc sử dụng dịch vụ giúp việc ở nhiều gia đình đã giúp người phụ nữ và các thành viên gia đình giảm bớt gánh nặng công việc gia đình, có nhiều thời gian cho công việc ở ngoài xã hội. Các hoạt động giúp việc gia đình cũng góp phần giải quyết tình trạng thiếu việc làm ở một số bộ phận dân cư, trong đó có nhiều phụ nữ nông thôn. Mặt khác, do chưa có những biện pháp quản lý nhà nước nên có những dấu hiệu cho thấy đã nảy sinh nhiều vấn đề xã hội phức tạp làm ảnh hưởng đến trật tự, an toàn xã hội, cũng như quyền lợi của các bên liên quan đến hoạt động này. Hiện tượng người giúp việc bị đối xử thiếu công bằng, bị xâm hại tình dục hoặc người giúp việc trộm cắp tài sản, hoặc tùy tiện bỏ việc làm đang trở thành vấn đề gây bức xúc dư luận xã hội.

Nguồn cung chủ yếu của hoạt động giúp việc gia đình là phụ nữ nghèo đến từ nông thôn, có trình độ học vấn thấp, ít hiểu biết về văn hóa, đời sống xã hội tại thành thị và hầu như chưa qua đào tạo bài bản về nghề giúp việc gia đình. Việc gia nhập vào một gia đình khác biệt sẽ tạo ra những xung đột giữa người sử dụng lao động và LĐGVGD, thêm vào đó, việc đào tạo kỹ năng cho LĐGVGD, những cam kết và việc bảo vệ quyền lợi cho cả hai phía người sử dụng lao động và LĐGVGD hiện nay chưa được thực hiện

toàn diện và thống nhất.

Trước thực tế về hoạt động lao động giúp việc gia đình và những vấn đề liên quan tới hoạt động này, em lựa chọn đề tài “*Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam*” cho đồ án tốt nghiệp của mình.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu**

- Mục đích nghiên cứu

Đề tài nhằm rõ thực trạng lao động giúp việc gia đình hiện nay, qua đó tìm hiểu nhu cầu về điều kiện sinh hoạt, làm việc cũng như đào tạo chuyên môn của người GVGĐ, nhằm đưa ra những kết luận, khuyến nghị cho việc xây dựng chính sách quản lý với dịch vụ giúp việc gia đình như là một nghề chân chính.

- Nhiệm vụ nghiên cứu

+ Khái quát lý luận về pháp luật lao động giúp việc gia đình.

+ Phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

+ Đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế.

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu

Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam và thực trạng thi hành pháp luật trên thực tiễn ở 2 thành phố Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

- Phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung vào nghiên cứu mang tính pháp lý về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thực hiện tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

### **5. Phương pháp nghiên cứu**

- Đề tài được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm chủ trương, chính sách, đường lối của Đảng và Nhà nước.

- Đồng thời đề tài sử dụng và kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học: phân tích, tổng hợp, so sánh, đánh giá.

### **6. Ý nghĩa và thực tiễn của đề tài**

- Về mặt lý luận của đề tài: góp phần làm rõ hơn các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình.

- Về mặt thực tiễn của đề tài: từ việc đánh giá thực tiễn và thi hành các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, để đưa ra những giải pháp và kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình.

### **7. Bố cục của đề tài**

Bao gồm ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, thì nội dung đề tài được cơ cấu gồm 3 chương như sau:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 2: Thực trạng thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình.

Chương 3: Quan điểm và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình.

## Chương 1

# NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## 1.1. Khái quát về lao động giúp việc gia đình

### 1.1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình

Trong lịch sử phát triển thế giới loài người, loại hình “Lao động giúp việc gia đình” đã tồn tại rất lâu đời, xuất hiện từ khi có chế độ phong kiến. Ở xã hội đó, tồn tại hai loại là người làm chủ và nô lệ nhưng trong xã hội thời bấy giờ thì đây không được xem là một nghề, họ bị hạn chế về quyền hoặc không có bất cứ quyền nào. Trong xã hội tư bản, thì đây được xem là một công việc. Còn hiện nay, khi mà nền kinh tế ngày càng phát triển thì nhu cầu về giúp việc trong các gia đình ngày càng tăng. Vì vậy lao động là người giúp việc gia đình đã được trở thành một nghề và được pháp luật nhiều quốc gia trên thế giới ghi nhận như: Philippines, Pháp, Campuchia, ... Trong mỗi quan hệ lao động này, người lao động và người sử dụng lao động đều bình đẳng và nguyên tắc của quan hệ này là thỏa thuận, bình đẳng, tôn trọng nhau giữa các chủ thể. Tuy nhiên loại hình lao động GVGD này vẫn chưa có định nghĩa cụ thể, sự thống nhất trên thế giới, mà các quốc gia quy định khác nhau trong pháp luật của nước mình.

Định nghĩa đầu tiên về người lao động GVGD được đưa ra từ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 1951: *“người làm công việc tại nhà riêng, theo các hình thức và thời gian thanh toán tiền công khác nhau. Người này có thể do một hoặc nhiều người thuê và người chủ không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này”*. Theo đó thì lao động GVGD được hiểu theo là người làm công việc tại nhà riêng của người thuê lao động GVGD và người chủ không kiếm được lợi nhuận từ công việc của người lao động GVGD.

Đến năm 2011, ILO đã thông qua Công ước số 189 về việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ngày 16/6/2011 tại Geneva, Thụy Sĩ trong khuôn khổ khóa họp lần thứ 100 của Hội nghị Lao động Quốc tế về việc làm thì công việc “GVGD” được hiểu là công việc được thực hiện trong một hoặc nhiều hộ gia đình; người lao động giúp việc gia đình là người thực hiện công việc gia đình trong môi quan hệ lao động việc làm; người thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên thực hiện công việc gia đình và không làm việc đó như nghề nghiệp thì không phải là người lao động giúp việc gia đình.

Theo đó, Công ước 189 đã bổ sung thêm hai điểm mới đó là tính chất của công việc giúp gia đình phải thường xuyên tức là ổn định, không bị gián đoạn và lao động

GVGD phải coi là công việc giúp việc gia đình là một nghề nghiệp của mình, nhờ đó mang lại nguồn thu nhập cho chính bản thân.

Căn cứ theo Luật lao động Campuchia năm 1997 quy định: “người lao động giúp việc là những người được thuê để làm các công việc chăm sóc chủ nhà hoặc tài sản của chủ nhà để đổi lấy thù lao. Nhóm người này bao gồm người giúp việc, bảo vệ, tài xế, người làm vườn và các nghề nghiệp tương tự khác miễn là có một “chủ nhà” thuê họ để làm việc trực tiếp tại nhà của mình”.

Căn cứ theo Bộ luật Lao động của Philippin năm 1998 quy định: “dịch vụ giúp việc gia đình là loại hình dịch vụ mà thông thường người sử dụng lao động thuê người lao động vì nhu cầu hoặc mong muốn được thỏa mãn nhu cầu tiện lợi cá nhân của người sử dụng lao động hoặc thành viên gia đình họ, bao gồm cả dịch vụ lái xe riêng gia đình.

Căn cứ theo Điều 2 Luật Việc làm của Singapore quy định: “người giúp việc gia đình là người được thuê để làm việc nhà, làm vườn hoặc lái xe phục vụ mục đích cá nhân và không được coi là người lao động được điều chỉnh bởi Luật Việc làm”.

Còn ở Việt Nam, trải qua nhiều thời kỳ phát triển thì đến năm 1994 lao động GVGĐ mới được nhắc đến với thuật ngữ giúp việc gia đình tại Điều 2, Điều 28 và Điều 139 trong Bộ luật Lao động năm 1994. Tuy nhiên, lao động GVGĐ chưa có định nghĩa chính thức, vẫn còn chung chung, nhưng đã thể hiện sự tồn tại và thừa nhận của pháp luật về lao động GVGĐ.

Khi Bộ luật Lao động năm 2012 ra đời thì mới có định nghĩa chính thức về “lao động giúp việc gia đình”. Lần đầu tiên GVGĐ được công nhận là một nghề và được luật hóa. Tại Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.”

Tại Khoản 1 và Khoản 2, Điều 3 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động giúp việc gia đình, lao động là người GVGĐ là người lao động sẽ làm công việc thường xuyên trong hộ gia đình. Các công việc

trong gia đình bao gồm nội trợ, lau dọn nhà cửa, lái xe đưa đón, chăm sóc trẻ em, người già, người bệnh, làm vườn mà không phải là kinh doanh, mua bán hay hoạt động thương mại. Trong đó bao gồm người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động.

Đối với hộ gia đình thuê mướn lao động giúp việc gia đình, Bộ luật Dân sự năm 2015 không đưa ra định nghĩa về hộ gia đình, mà chỉ quy định về điều kiện được đại diện cho chủ thể hộ gia đình. Căn cứ theo Điều 101 của Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định:

“1. Trường hợp hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân tham gia quan hệ dân sự thì các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân là chủ thể tham gia xác lập, thực hiện giao dịch dân sự hoặc ủy quyền cho người đại diện tham gia xác lập, thực hiện giao dịch dân sự. Việc ủy quyền phải được thanh lập thành văn bản trừ trường hợp có thỏa thuận khác. Khi có sự thay đổi người đại diện thì phải thông báo cho bên tham gia quan hệ dân sự được biết.

Trường hợp thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân tham gia quan hệ dân sự không được các thành viên khác ủy quyền làm người đại diện thì thành viên đó là chủ thể tham gia quan hệ dân sự do chính mình xác lập, thực hiện”.

Trong trường hợp này cho thấy, nếu trong số các thành viên của hộ gia đình có một thành viên không đồng ý thuê LĐGVGD, thì người lao động không được coi là lao động giúp việc gia đình. Bởi lẽ, đó chỉ là ý chí cá nhân của thành viên hộ gia đình đó khi lập mối quan hệ lao động này, chứ không phải là ý chí của cả hộ gia đình. Cho nên, muốn được xác định là LĐGVGD, thì phải được tất cả các thành viên của hộ gia đình đồng ý thuê lao động đó giúp việc gia đình cho cả hộ.

Tại Điều 161 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về LĐGVGD là “Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại”.

Từ đó, ta nhìn nhận ra rằng quan niệm của Việt Nam về lao động GVGĐ có cùng xu hướng với các nước trên thế giới. Dù các quốc gia khác có các định nghĩa về lao động GVGĐ khác nhau. Thông qua tìm hiểu pháp luật các quốc gia thì định nghĩa có 2 tiêu chí liên quan đến lao động giúp việc gia đình:

*Thứ nhất*, hầu hết các nước quy định phạm vi làm việc được thực hiện trong “hộ gia đình”.

*Thứ hai*, lao động GVGD là hoạt động không liên quan đến kinh doanh thương mại. Lao động GVGD là lao động được sử dụng để làm công việc trong gia đình như: nấu ăn, dọn dẹp, giặt giũ, trông trẻ, chăm sóc người già, lái xe, ....

*Thứ ba*, công việc mang tính chất thường xuyên, lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định.

Qua ba tiêu chí trên, có thể hiểu lao động GVGD là người lao động làm các công việc trong một hoặc nhiều hộ gia đình mang tính chất giúp đỡ hoạt động sinh hoạt của gia đình một cách thường xuyên, họ không phải là thành viên trong hộ gia đình sử dụng người lao động, người được thuê. Đồng thời, công việc giúp việc gia đình không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân của người sử dụng lao động GVGD và các thành viên khác trong gia đình đó.

#### *1.1.2. Đặc điểm của lao động giúp việc gia đình*

Lao động GVGD cũng như các đối tượng lao động ngành nghề khác, đều có những yếu tố, đặc điểm riêng. Chính vì thế ta có thể nhìn nhận toàn diện hơn về lao động GVGD:

*Thứ nhất, về giới tính và độ tuổi của lao động GVGD.*

- Về giới tính:

Ở nước ta, chưa có thống kê quy mô toàn quốc về tỷ lệ tham gia GVGD nhưng các nghiên cứu thường chỉ đề cập đến hai đối tượng là trẻ em và phụ nữ. Trên thế giới, lao động GVGD chiếm tỷ lệ đáng kể trong lực lượng lao động, khoảng 4-10% lực lượng lao động ở các quốc gia đang phát triển và 1-2,5% ở các quốc gia phát triển. Trong đó, phụ nữ chiếm đến 90%. Phụ nữ chủ yếu xuất thân từ nông thôn, gia cảnh khó khăn, nghề nghiệp không ổn định, một số lớn tuổi không có chồng, bị góa hoặc ly hôn, ....

Tại Việt Nam, theo Báo cáo Điều tra Quốc gia về lao động việc làm năm 2010, tỷ lệ người làm thuê các công việc trong hộ gia đình chiếm 0,4% tổng số lao động đang làm việc và lao động nữ chiếm 90,8%. Theo Trung tâm Dự báo và Thông tin thị trường lao động Quốc gia, số lượng lao động GVGD trong năm 2015 tăng khoảng 63% so với năm 2008 (từ 157.000 lên 246.000 lao động) với 98,7% lao động là nữ giới.

Theo thống kê của ILO và GFCD: 98,7% người giúp việc là nữ so với nam giới. Điều này phù hợp lý thuyết phân công lao động theo giới cũng như quan niệm của nhiều người hiện nay trong xã hội vẫn coi công việc nội trợ là công việc của phụ nữ. Vì từ thời xa xưa đã có quan niệm cho rằng công việc nội trợ là công việc do người phụ nữ đảm trách. Cho nên, lao động GVGD chủ yếu là phụ nữ chiếm đa số.



- Về độ tuổi:

Theo kết quả điều tra của IFGS năm 2011:

- Lao động GVGD ở độ tuổi 35 trở xuống chiếm 23,8%.
- Lao động GVGD ở độ tuổi 36-55 chiếm 61,5%.
- Lao động GVGD ở độ tuổi 56 trở lên chiếm 14,8%.

Thông qua số liệu, ta có thể thấy, lao động GVGD tập trung từ độ tuổi 36-55 là chủ yếu. Bởi vì, ở độ tuổi này phần lớn là đã có gia đình ổn định và con cái đã lớn, nhờ đó họ có thể yên tâm và thời gian làm việc, tạo thu nhập cho gia đình. So với độ tuổi 35 trở xuống thì nhóm độ tuổi này có phần nhiều kinh nghiệm làm việc gia đình cũng như chăm sóc các thành viên gia đình tốt hơn. Còn lao động GVGD ở độ tuổi 56 trở lên thì không được ưa chuộng nhiều vì thường là những phụ nữ lớn tuổi, sức khỏe kém, nắm bắt công việc chậm, không làm được công việc nặng và người lớn tuổi thì hay đau ốm bất tiện khi chăm sóc, phục vụ gia đình.

Ở độ tuổi từ 16-18 thì chỉ có 3%, vì số lao động ở độ tuổi này ở nông thôn đa phần là các em gái không còn đi học, lên thành phố để kiếm thêm thu nhập. Nhóm đối tượng này thì nhanh nhẹn, dễ chỉ bảo nhưng khi đến 19-20 tuổi lại muốn lập gia đình, tìm công việc ổn định khác hoặc phát sinh nhiều vấn đề vì vẫn còn đang là độ tuổi vị thành niên nên nhiều gia đình không muốn thuê nhóm đối tượng này.

Vì vậy, nhóm lao động phụ nữ ở độ tuổi 36 đến 55 là sự lựa chọn tốt nhất cho nhu cầu lao động GVGD.

*Thứ hai, về điều kiện gia đình của lao động GVGD.*

- Lý do đi lao động GVGD:

Theo kết quả nghiên cứu của ILO năm 2011, phần lớn người lao động làm nông nghiệp hoặc các nghề tự do (như phụ xây, buôn bán, ...) ở địa phương. Theo nhận định của người lao động, so với các gia đình xung quanh ở địa phương, thì 47,3% người có mức sống của gia đình thuộc mức nghèo; 50,4% người có mức sống gia đình trung bình. Có 65,7% người lao động đi làm GVGD vì lý do muốn có thêm thu nhập cho bản thân và gia đình. Một số lý do khác được đưa ra thấy bản thân phù hợp với nghề giúp việc gia đình (9%), không tìm được việc làm khác (5,7%), không biết làm nghề nào khác (5,7%), muốn thoát ly nghề nông (5,7%), ....

Đối với trẻ em đi làm GVGD đều xuất thân từ các gia đình nghèo, hoàn cảnh khó

khăn, bố mẹ mất sớm, ....

- Tình trạng hôn nhân:

Những phụ nữ có gia cảnh khó khăn, đông con, cha mẹ già yếu, bệnh tật, nghề nghiệp không ổn định, trình độ học vấn kém; một số phụ nữ lớn tuổi không có chồng, ly thân, ly hôn, góa phụ chiếm tới 20,7% (theo IFGS). Họ ít bị ràng buộc trong cuộc sống gia đình nên thường lựa chọn sống cùng chủ hộ gia đình.

Tóm lại, đa phần lao động GVGD đa số đến từ nông thôn, có cuộc sống, hoàn cảnh, xuất thân đặc biệt mong muốn được cải thiện cuộc sống.

*Thứ ba, về trình độ học vấn của lao động GVGD:*

- Trình độ học vấn:

Ở Việt Nam, nhìn chung trình độ học vấn của lao động GVGD không cao. Theo kết quả điều tra tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh của IFGS năm 2011 cho thấy:

- 85,7% lao động GVGD có trình độ học vấn trung học trở xuống.
- 31,8% lao động GVGD có trình độ học vấn từ tiểu học trở xuống.

Năm 2012, theo điều tra của GFCD là:

- 22% lao động GVGD có trình độ học vấn dưới tiểu học.
- 62,6% lao động GVGD có trình độ học vấn ở độ tuổi trung học và tiểu học.
- 15,4% lao động GVGD có trình độ học vấn trên trung học.

Ta có thể thấy, đa phần đều có trình độ học vấn từ trung học trở xuống. Cho nên ít có cơ hội tìm kiếm và lựa chọn các công việc tốt hơn so với các lao động có trình độ cao hơn. Hiện nay, có xuất hiện một số lao động GVGD có trình độ sinh viên đại học đi làm GVGD theo giờ để kiếm thêm thu nhập.

- Trình độ nghề nghiệp:

Đa số LĐGVGD tại Việt Nam chưa qua đào tạo nghề nghiệp, chưa có kiến thức kỹ năng chuyên nghiệp. Chỉ có một số ít được qua lớp đào tạo nghề làm cho những gia đình nước ngoài tại Việt Nam hoặc đi xuất khẩu lao động. Thực trạng này là do hai nguyên nhân:

• Do người lao động xuất thân chủ yếu từ nông thôn, trình độ hiểu biết còn thấp, ít hiểu biết nên chưa nhận thức được công việc phục vụ, cũng ít quan tâm đến khóa học đào tạo nghề này.

- Do các gia đình thuê lao động không quan tâm tới LĐGVGD có được qua đào

tạo hay chưa. Họ thường quan tâm đến sự thật thà, siêng năng của người LĐGVGD, còn nếu không biết thì sẽ chỉ bảo sau.

LĐGVGD chưa qua đào tạo sẽ thiếu tính chuyên nghiệp, gây ra vấn đề phát sinh trong quá trình lao động làm việc tại gia đình chủ. Người lao động không biết cách đáp ứng những yêu cầu công việc của gia đình chủ, ví dụ như người thì không biết nấu ăn; người được hướng dẫn sử dụng các thiết bị máy móc trong gia đình: máy giặt, máy lạnh, máy hút bụi, lò vi sóng, ... nhưng vẫn không biết cách sử dụng hoặc làm hư hỏng tài sản. Trong quan hệ ứng xử thì nhiều lao động không biết giao tiếp, hoặc không biết cách xử lý khi bị ngược đãi, .... Điều này gây ra cho người lao động liên tục bị mất việc và ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của người lao động.

*Thứ tư, phương thức tìm việc làm của người lao động, người tuyển dụng lao động GVGĐ:*

- Kết quả điều tra tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh của GFCD cho thấy, tỷ lệ số người tìm được công việc này qua các trung tâm giới thiệu việc làm là 6,2%; qua họ hàng, bạn bè, người quen là 68,9% và tự tìm được là 10,3%. Từ đó, ta có thấy nhận thấy kênh tìm việc làm của đa số LĐGVGD chủ yếu thông qua người quen, tỷ lệ tìm việc qua trung tâm giới thiệu việc làm là rất thấp.

Trong mối quan hệ lao động này, người sử dụng lao động luôn đòi hỏi sự tin tưởng cao đối với LĐGVGD, cho nên thông qua họ hàng, người quen thì gia chủ biết được những thông tin chính xác về gia cảnh, địa chỉ sinh sống của người giúp việc mà điều này trung tâm giới thiệu việc làm lại chưa đáp ứng được điều này. Do đó, lựa chọn LĐGVGD thông qua người quen sẽ giúp họ an tâm hơn.

- Nguyên tắc điều chỉnh của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình. Trong lĩnh vực lao động nói chung, có các nguyên tắc cơ bản như sau:

- Nguyên tắc tự do lao động và tự do thuê mướn lao động.
- Nguyên tắc bảo vệ người lao động.
- Nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.
- Nguyên tắc bảo đảm và tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên trong lĩnh vực lao động.
- Nguyên tắc kết hợp chính sách kinh tế và xã hội trong lao động.
- Nguyên tắc đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Bên cạnh đó, cũng giống như tất cả các loại lao động khác, LĐGVGD cũng phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

*Một là, nguyên tắc tự nguyện khi giao kết hợp đồng.*

Khi giao kết hợp đồng lao động, xét về ý chí chủ quan của LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD, đòi hỏi các bên phải hoàn toàn tự nguyện về mặt ý chí. Nghiêm cấm các hành vi dùng thủ đoạn để lừa dối, nhằm làm cho cá bên tin tưởng mà giao kết, hoặc đe dọa, ép buộc các bên phải giao kết hợp đồng trái với ý chí của họ. Vì vậy, nguyên tắc tự nguyện khi giao kết hợp đồng là yếu tố cần thiết đầu tiên, để phát sinh hiệu lực của tất cả các loại hợp đồng khi được giao kết.

*Hai là, nguyên tắc bình đẳng giữa các bên.*

Xét cho cùng, trong mối quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD chưa bao giờ tồn tại sự bình đẳng. Bởi lẽ, trong quá trình thực hiện hợp đồng đã giao kết, người sử dụng LĐGVGD luôn là bên có quyền yêu cầu, đề nghị LĐGVGD thực hiện các công việc giúp việc gia đình theo ý chí của họ, lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ phải thực hiện theo. Cho nên, trong mối quan hệ lao động này, chỉ tồn tại sự bình đẳng mang tính tương đối.

*Ba là, nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực.*

Trong quá trình thực hiện hợp đồng đã giao kết, đòi hỏi các bên phải thiện chí, hợp tác và trung thực. Bởi lẽ, người sử dụng LĐGVGD luôn mong muốn lao động GVGĐ phải thiện chí, hợp tác để hoàn thành tốt công việc được giao. Ngoài ra, người sử dụng lao động GVGĐ còn quan tâm đến tiêu chí trung thực của lao động giúp việc gia đình, vì họ luôn lo sợ tình trạng bị mất tài sản. Ngược lại, lao động giúp việc gia đình ngoài mong muốn được thực hiện các công việc của mình đúng như thỏa thuận ban đầu, mà hai bên đã giao kết. Bên cạnh đó, họ mong muốn người sử dụng lao động đối xử với họ bằng thái độ tôn trọng, để họ không cảm thấy tự ti, mặc cảm về nghề nghiệp mà mình đang làm. Vì thế, nguyên tắc này là yếu tố quan trọng nhất để gắn kết và duy trì mối quan hệ lao động này được ổn định, lâu dài và bền vững.

*Bốn là, nguyên tắc đảm bảo sự quản lý của Nhà nước.*

Thực tế cho thấy, nghề giúp việc gia đình là hoạt động mang tính tự phát và chưa có sự quan tâm quản lý đúng mức. Người sử dụng LĐGVGD và LĐGVGD tự tìm đến nhau chủ yếu dựa trên các mối quan hệ quen biết từ người thân, bạn bè, họ hàng... Đa phần hai bên giao kết với nhau chủ yếu dưới hình thức thỏa thuận bằng lời nói, vì vậy

dẫn đến tình trạng người sử dụng lao động dễ dàng sa thải lao động GVGD bất cứ lúc nào. Ngược lại, lao động GVGD cũng có thể tự ý bỏ việc nếu cảm thấy không phù hợp. Chính vì thế, quyền lợi của các bên không được đảm bảo, do cơ sở pháp lý không chặt, dẫn đến việc Nhà nước khó kiểm soát, quản lý được mối quan hệ lao động này. Từ bất cập trên, đòi hỏi Nhà nước phải có biện pháp quản lý một cách toàn diện hơn, để gắn với thực tiễn của đời sống xã hội khi phát sinh mối quan hệ lao động này.

### *1.1.3. Phân loại lao động giúp việc gia đình*

Một là, phân theo nhóm công việc: nấu ăn, quản gia, chăm sóc trẻ, làm vườn, bảo vệ, ...

Theo định nghĩa của ILO năm 2011 thì thuật ngữ “lao động giúp việc gia đình” dùng để chỉ rất nhiều loại công việc khác nhau liên quan đến 2 lĩnh vực quan trọng là: chăm sóc gia đình và công việc gia đình.

Ở Mỹ, Quy chế tiền lương của bang California đưa ra những ví dụ về “những nghề trong hộ gia đình” (bầu bạn, nấu ăn, dọn dẹp nhà cửa, bảo mẫu, chăm sóc bệnh nhân,...), trong khi “người phục vụ cá nhân” là những người được một chủ hộ gia đình hoặc “người sử dụng lao động của bên thứ ba được pháp luật công nhận trong ngành công nghiệp chăm sóc thuê để làm việc trong một hộ gia đình nhằm hỗ trợ người già hoặc những người khuyết tật vận động hoặc tinh thần cần được giám sát.

Pháp luật một số nước quy định những danh mục các nhiệm vụ mà người LĐGVGD có thể thực hiện, mà không liệt kê chúng trong các phân nhóm nghề riêng biệt như: Costa. Điều 139 của Nghị định No. 1910-G of 1999 liệt kê dọn dẹp, nấu ăn, là quần áo, giặt giũ và trợ giúp. Italy. CCN. Điều 10, liệt kê dọn dẹp nhà cửa, giặt giũ, nấu bếp, dọn dẹp, chuồng ngựa và chăm sóc ngựa, giúp đỡ các động vật trong nhà, chăm sóc trẻ sơ sinh, phổ hợp đa chức năng trong hộ gia đình gồm dọn dẹp, giặt giũ, giúp đỡ, nấu ăn, giúp đỡ động vật, bảo vệ an ninh trong hộ gia đình, là quần áo, phục vụ bàn ăn, làm vườn, lái xe, trợ giúp những người tự phục vụ, trợ giúp những người bị khuyết tật, lái xe, nấu bếp, quản lý tài sản của tổ tiên để lại, hành động giống một người quản gia.

Nghiên cứu GFCD đã đưa ra “Tiêu chuẩn năng lực nghề cơ giúp việc gia đình” theo đó, nghề giúp việc gia đình được mô tả và chia ra thành các nhóm đơn vị như sau:

- Năng lực cơ bản.
- Chế biến món ăn - đồ uống.

- Lau dọn nhà - sân vườn.
- Chăm sóc trẻ sơ sinh - trẻ nhỏ.
- Chăm sóc người cao tuổi - người bệnh.
- Chăm sóc vật nuôi - cây cảnh thông thường trong gia đình.

Trong đó, các nhóm này được chia ra thành 21 đơn vị, với 80 phần năng lực cụ thể trong công việc gia đình. Đây là tiêu chuẩn giúp chúng ta ngày càng hoàn thiện hơn về đội ngũ LĐGVGD, nhằm đủ sức cạnh tranh trong thị trường lao động nước ngoài khi xuất khẩu LĐGVGD

Tại Việt Nam, hoạt động lao động GVGĐ bao gồm: công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại, kinh doanh; không góp phần tạo ra thu nhập cá nhân hoặc hộ trong gia đình.

*Hai là, phân theo thời gian làm việc.*

Thực tiễn cho thấy, lao động GVGĐ có thể phân làm hai loại là giúp việc theo giờ và giúp việc toàn thời gian.

- Về LĐGVGD làm việc theo giờ:

Đây là hình thức làm việc theo giờ thỏa thuận, người sử dụng lao động và lao động giúp việc chủ động thỏa thuận với nhau về thời giờ làm việc. Loại hình thức làm việc này rất phổ biến và được ưa chuộng nhất hiện nay.

Ưu điểm của LĐGVGD theo giờ đem lại cho cả hai bên người sử dụng lao động và người lao động ít mâu thuẫn và xung đột vì không phải ở chung. Chi phí trả cho người giúp việc thấp vì chỉ thanh toán theo giờ hay khối lượng công việc người lao động làm. Người sử dụng lao động dễ dàng tìm người GVGĐ phù hợp theo tiêu chí, yêu cầu của mình. Người lao động thì có thể cùng lúc thực hiện công việc cho nhiều hộ gia đình khác nhau.

Khuyết điểm của LĐGVGD làm việc theo giờ là nếu làm việc không hiệu quả hay không đạt yêu cầu thì dễ bị đuổi, mất việc.

- Về LĐGVGD làm việc toàn thời gian:

Đối với loại hình lao động này, người lao động sẽ thường ở chung với chủ nhà, được chủ nhà bao ăn, nuôi ở và trả lương theo tháng. Dù là làm việc toàn thời gian nhưng không có nghĩa là người lao động phải làm việc 24/24 giờ mà trong khoảng thời gian làm

việc thì vẫn có thời gian nghỉ ngơi hoặc vừa làm kết hợp với nghỉ ngơi nhưng đôi khi có vấn đề phát sinh thì vẫn phải làm việc một cách đột ngột để đáp ứng nhu cầu công việc. LĐGVGD toàn thời gian thì sẽ có lương cao và ổn định hơn LĐGVGD theo thời gian.

Khuyết điểm của LĐGVGD toàn thời gian là thường là không có thời gian nghỉ ngơi cố định. Và có thể nảy sinh nhiều vấn đề giữa hai bên vì do khác nhau về lối sống, văn hóa, vùng miền.

*Ba là, lao động một gia đình hoặc nhiều hộ gia đình.*

Người LĐGVGD có thể chọn lựa cách làm việc tại một hoặc nhiều hộ gia đình theo hình thức là hàng giờ, ngày, tuần hoặc hàng tháng. Thực tiễn hiện nay cho thấy, LĐGVGD theo loại hình này đang được ưa chuộng bởi những mặt tích cực mà nó đem lại và hạn chế được nhiều rủi ro do khác biệt về văn, hóa, cách sinh hoạt, ....

#### *1.1.4. Vai trò của lao động giúp việc gia đình*

LĐGVGD đã góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, giải phóng phụ nữ làm việc ngoài xã hội với cường độ cao khỏi gánh nặng công việc trong gia đình, có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, giải trí, ... Bên cạnh đó, GVGD còn mang lại thu nhập tương đối ổn định cho nhiều lao động, đặc biệt là lao động nữ ở nông thôn có trình độ học vấn thấp, không có nghề nghiệp ổn định, hoặc là phụ nữ bị góa, ly hôn. Vì vậy, nhu cầu xã hội đối với loại hình lao động này ngày một gia tăng.

Đối với gia đình của người GVGD: Tiền công của LĐGVGD là nguồn tài chính chi tiêu chủ yếu cả cá nhân hoặc trong gia đình, ngoài ra còn tạo nguồn tiết kiệm khi LĐGVGD khi hết khả năng lao động.

Đối với xã hội: Nghề giúp việc đã tạo ra việc làm cho một bộ phận người lao động không có cơ hội khả năng tìm được công việc ổn định.

Vai trò của pháp luật đối với LĐGVGD:

- Thứ nhất, pháp luật chính là phương tiện giúp LĐGVGD hợp thức hóa trở thành một nghề trong xã hội.

- Thứ hai, pháp luật chính là công cụ pháp lý sắc bén nhất để Nhà nước quản lý và bảo vệ quyền lợi chính đáng cho LĐGVGD, tạo sự bình đẳng giữa người sử dụng LĐGVGD và LĐGVGD về quyền và nghĩa vụ.

- Thứ ba, pháp luật là cơ sở để mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và LĐGVGD phát triển bền vững. Khi quyền và lợi ích của LĐGVGD được bảo đảm thì sẽ

giúp họ yên tâm và cố gắng hoàn thành tốt công việc của mình, từng bước nâng cao tay nghề, trình độ đáp ứng nhu cầu ngày càng phong phú trong xã hội hiện đại. Nhờ có pháp luật.

## **1.2. Quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam về lao động giúp việc gia đình**

### *1.2.1. Quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình*

Hợp đồng lao động là căn cứ thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động về quyền và nghĩa vụ của các bên.

#### **- Giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

Chủ thể giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động. Theo quy định của pháp luật hiện hành, lao động giúp việc gia đình là người từ đủ 15 tuổi trở lên, không thừa nhận LĐGVGD là người dưới 15 tuổi. Trong đó, lao động giúp việc gia đình từ 18 tuổi trở lên được quyền trực tiếp ký hợp đồng lao động. Người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi cũng có quyền ký kết hợp đồng lao động nhưng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

Về hình thức, nội dung của hợp đồng giao kết: Hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động là người giúp việc của gia đình phải được giao kết bằng văn bản theo Khoản 1, Điều 162 Bộ luật Lao động hiện hành và Điểm a Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ. Tuy nhiên, do người lao động là người giúp việc phải thực hiện nhiều công việc khác nhau trong thời gian linh hoạt tại nơi làm việc chủ yếu là hộ gia đình, nên người sử dụng lao động có thể lợi dụng việc các lập hợp đồng bằng lời nói để bóc lột, cưỡng bức hay quấy rối người lao động. Đồng thời, việc xác lập hợp đồng qua thông điệp điện tử còn mới, những người thực hiện công việc tại gia đình có thể chưa nắm vững về công nghệ thông tin để đảm bảo việc xác lập hợp đồng hiệu quả.

- Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình là các bước mà các bên phải tiến hành khi giao kết hợp đồng. Đây là một giai đoạn quan trọng, bởi các bên bắt buộc có những tiếp xúc, cung cấp thông tin, tìm hiểu, đánh giá về nhau để từ đó đưa ra lựa chọn và quyết định chính thức. Hợp đồng lao động đối với LĐGVGD cũng có tính đặc thù nên pháp luật cũng có quy định điều chỉnh riêng đối với thủ tục giao kết hợp đồng, cụ thể:



- **Cung cấp thông tin trước khi ký kết hợp đồng:** Việc cung cấp thông tin của người sử dụng lao động sẽ giúp người LĐGVGD dễ dàng làm quen và thích nghi với nề nếp sinh hoạt trong gia đình, hiểu được đặc điểm, tính cách, nhu cầu, mong muốn của từng thành viên, qua đó giúp người lao động có thể thực hiện công việc được tốt hơn. Người LĐGVGD phải cung cấp cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, nơi cư trú, trình độ học vấn, tình trạng sức khỏe và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng mà người sử dụng lao động yêu cầu. Người LĐGVGD cũng phải cung cấp sổ chứng minh nhân dân, hộ khẩu thường trú, hoàn cảnh gia đình và họ, tên, địa chỉ của người báo tin khi cần thiết. Yêu cầu cung cấp thông tin của người lao động là cần thiết để người sử dụng lao động nắm bắt được nhân thân, hoàn cảnh của người lao động xem có phù hợp với việc GVGĐ tại gia đình họ hay không. Đồng thời, trong quá trình làm việc, nếu có sự cố xảy ra người sử dụng lao động có thể biết được địa chỉ người thân của người lao động để liên hệ.

- **Thử việc:** Pháp luật đã có quy định rõ ràng về vấn đề thử việc, tuy nhiên trên thực tế phần lớn người GVGĐ và người sử dụng lao động không thỏa thuận về thời gian thử việc. Lý do hai bên không thỏa thuận về thử việc là do người GVGĐ đã có kinh nghiệm làm việc hoặc họ là người thân quen, họ hàng của gia chủ; hay do người sử dụng lao động không yêu cầu. Dù không có thỏa thuận về thử việc một cách chính thức nhưng thực tế sau một thời gian quan sát người GVGĐ làm việc, nếu người sử dụng lao động không hài lòng sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

- **Ký kết hợp đồng lao động:** Sau khi thử việc đạt yêu cầu, người sử dụng lao động và người lao động tiến hành ký kết hợp đồng lao động. Từ thực tế trình độ văn hóa của người GVGĐ khá thấp, còn có những người không biết chữ, do đó pháp luật lao động đã dự liệu về trường hợp ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ. Theo đó, “khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động không biết chữ, người sử dụng lao động đọc toàn bộ nội dung hợp đồng lao động để người lao động nghe và thống nhất nội dung trước khi ký kết hợp đồng lao động; trường hợp cần thiết người lao động yêu cầu người sử dụng lao động mời người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình làm chứng trước khi ký hợp đồng lao động. Trong trường hợp có người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động là người GVGĐ làm chứng thì trong hợp đồng lao động phải ghi rõ họ và tên, sổ chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu,

hộ khẩu thường trú, địa chỉ liên lạc khi cần và chữ ký của người làm chứng:”.

- Thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã: Hợp đồng lao động về bản chất được hình thành trên cơ sở thỏa thuận thống nhất ý chí của các bên nên các bên không có nghĩa vụ thông báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Tuy nhiên, LĐGVGD là một lĩnh vực đặc thù, nhiều trường hợp người GVGĐ sống cùng với gia chủ nên pháp luật quy định nghĩa vụ phải thông báo với cơ quan có thẩm quyền. Cụ thể, trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản với Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về sử dụng LĐGVGD. Tuy nhiên, trên thực tế quy định này ít được thực hiện, bởi lẽ, đa phần hợp đồng lao động giúp việc gia đình được giao kết bằng lời nói.

- Chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc gia đình

Căn cứ tại Khoản d, d1, d2, đ Nghị định Số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động về quan hệ lao động quy định:

“d, Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần lý do nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày, trừ các trường hợp sau thì không phải báo trước;

d1) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì các lý do: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động; không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật Lao động; bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động; đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật Lao động trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật Lao động làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động;

d2) Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì các lý do: Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của

Bộ luật Lao động; người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại điểm d khoản này. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 40, người sử dụng lao động có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 của Bộ luật Lao động. Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm thời hạn báo trước theo điểm d khoản này thì phải trả cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước;”.

Như vậy, đầu tiên chúng ta sẽ thấy pháp luật quy định về quyền lợi của người lao động làm công việc giúp việc gia đình có quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, và phía người sử dụng lao động cũng vậy, quy định này rất hợp lý bởi lẽ hợp đồng lao động là sự thỏa thuận và để cả hai bên có thể tự mình quyết định việc có làm việc hay không, hay người sử dụng lao động thì có thuê tiếp hay không có thể tự mình quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu cảm thấy không phù hợp. Lưu ý đó là khi chấm dứt hợp đồng lao động thì các bên phải thông báo cho bên còn lại biết về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bên kia, để các bên có thể chuẩn bị trước các phương án cho mình và thời gian theo Bộ luật Lao động 2019 quy định đó là ít nhất 15 ngày. Tuy nhiên vẫn có các trường hợp không phải báo trước theo như quy định mà pháp luật đề ra.

Theo đó tại điểm d1.d2 có nêu rất chi tiết về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước, có thể thấy đây đều là những trường hợp đa số đều vi phạm, xâm phạm đến quyền của người lao động nên người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hay những trường hợp cần thiết như mang thai, nghỉ khi mang thai, pháp luật đã đề ra quy định này để bảo vệ tối đa cho người lao động tránh những rủi ro và đảm bảo thực hiện quyền cho người lao động một cách tốt nhất. Bên cạnh đó phía người lao động cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước như vắng mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định hay người lao động tự ý bỏ việc, vấn đề này ảnh hưởng tới người sử dụng lao động nên họa hoàn toàn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với người sử dụng lao động và người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nên lưu ý thực hiện đúng quy định để không trái với các quy định của

pháp luật đề ra và trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì nếu gây tổn thất cho bên còn lại thì phải thực hiện bồi thường và các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật đề ra cụ thể được quy định tại điều 40,41 Bộ luật Lao động 2019 quy định.

*Quy định về người sử dụng lao động: căn cứ theo Điều 163 BLLĐ năm 2019 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động:*

- “1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.
2. Trả cho người GVGD khoản tiền bảo hiểm xã hội; bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.
3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.
4. Bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận.
5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp.
6. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú; trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.”

Bên cạnh nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động có những nghĩa vụ sau đây:

- + Bồi thường trách nhiệm vật chất theo thỏa thuận; hoặc theo quy định của pháp luật trong trường hợp làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động;
- + Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về khả năng, nguy cơ gây tai nạn; đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng; tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân;
- + Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động ngược đãi; quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có hành vi khác vi phạm pháp luật.

*Hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động theo Điều 165 BLLĐ:*

- “1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động”.

❖ *Mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLD:*

*Thứ nhất*, trong mối quan hệ pháp luật giữa người lao động và người sử dụng lao động, người lao động phải tự mình thực hiện công việc.

Về cơ sở, nghĩa vụ này của người lao động xuất phát từ 4 ý như sau:

- Về mặt nội dung, bản chất của quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động là quan hệ mua bán sức lao động – một hàng hóa đặc biệt. người lao động tham gia quan hệ lao động là với mục đích bán sức lao động của mình cho người sử dụng lao động. Sức lao động đó đặc biệt ở chỗ là loại hàng hóa gắn liền với bản thân người lao động, khi mang ra trao đổi tạo ra giá trị lớn hơn giá trị ban đầu và người lao động chuyển giao giá trị cho người sử dụng lao động thông qua quá trình lao động. Người lao động là sở hữu chủ và là người bán sức lao động của chính mình. Và với tư cách là người bán, họ có trách nhiệm phải cung ứng thứ “hàng hóa” đặc định đó cho người sử dụng lao động. Do vậy, sự thay thế người lao động đã giao kết hợp đồng lao động bằng một người khác là không thể chấp nhận được.

- Về mặt hình thức, người lao động đã cam kết với người sử dụng lao động về việc thực hiện công việc. Sự cam kết của người lao động là điều được xác định và thông thường không thể thay đổi, trừ trường hợp họ không thực hiện được hoặc quan hệ lao động đó bị chấm dứt.

- Một số quyền lợi và nghĩa vụ trong quan hệ pháp luật lao động không thể hoặc rất khó khăn trong quá trình chuyển giao.

- Về phía cạnh pháp lí, Bộ luật lao động đã quy định về nghĩa vụ bắt buộc của người lao động. Do đó, thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã cam kết chính là tuân thủ và thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật trong lĩnh vực hợp đồng lao động. So với quan hệ thuê dịch vụ do luật dân sự điều chỉnh, trong khi quan hệ thuê dịch vụ quan tâm đến kết quả của công việc hơn là quá trình thực hiện thì quan hệ pháp luật lao động chú trọng nhiều đến quá trình thực hiện công việc và đặc biệt là tính đích danh người lao động và không chuyển giao được. Từ đặc điểm này có thể hiểu được tại sao từ lâu người ta lại coi quá trình lao động của người lao động trong quan hệ pháp luật với người sử dụng lao động là quá trình lao động “sống”.

Đặc điểm này được thể hiện như sau: Tự mình thực hiện công việc tức là tự mình thực hiện các hành vi lao động cần thiết để tiến hành, hoàn thành công việc. Người lao động phải bằng chính hành vi của mình, bằng sức lực, thao tác kĩ năng của mình để thực hiện công việc mà không được sử dụng biện pháp thay thế nghĩa vụ đó bằng cách chuyển giao cho người khác, nhất là một người bất kì không phải là người có quan hệ lao động với người sử dụng lao động đó. Theo quy định của pháp luật, công việc theo hợp đồng

lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện, điều đó khẳng định người lao động khi giao kết hợp đồng lao động thì phải tự mình thực hiện công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động đó. Điều này làm cho quan hệ pháp luật giữa người lao động và người sử dụng lao động khác hẳn với quan hệ lao động ở dạng khoán việc dân sự do luật dân sự điều chỉnh hay quan hệ lao động giữa người lao động là thành viên của gia đình tiến hành thực hiện các công việc trong quá trình sinh hoạt gia đình do Luật hôn nhân và gia đình điều chỉnh.

*Thứ hai*, người sử dụng lao động có quyền quản lý đối với người lao động.

Về cơ sở, đặc điểm này xuất phát từ 4 ý chính sau:

- Người sử dụng lao động là chủ sở hữu của tư liệu sản xuất, họ phải thực hiện quyền sở hữu chủ đối với tài sản.
- Tính tất yếu khách quan của quá trình lao động: phải có chủ, có tổ chức điều hành thì mới có một tập thể lao động
- Người sử dụng lao động là người bỏ tiền mua “sức lao động”, nên người sử dụng lao động có quyền định đoạt hàng hoá này.
- Do pháp luật quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người sử dụng lao động có quyền quản lý đối với người lao động.

Đặc điểm này được thể hiện như sau: Người sử dụng lao động có quyền quản lý trong quá trình lao động. Người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng người lao động; sắp xếp, phân công, giám sát, đánh giá chất lượng công việc của người lao động; phân phối lợi nhuận, thu nhập; khen thưởng và cả xử lý kỉ luật khi người lao động có hành vi vi phạm. Tuy nhiên, mọi hoạt động thuộc hành vi quản lý của người sử dụng lao động phải được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật. Đồng thời, người sử dụng lao động cũng phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về các hành vi quản lý lao động của mình. Hoạt động kiểm soát quá trình thực hiện công việc của người lao động được thực hiện bởi chính chủ sử dụng lao động nếu đó là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Các biện pháp khác nhau sẽ được sử dụng để thực hiện quyền kiểm soát nhằm đảm bảo hiệu quả của việc sử dụng lao động. Trong đó, có những biện pháp trực tiếp và những biện pháp gián tiếp thông qua những người lãnh đạo thuộc cấp do chính người sử dụng lao động cử ra.

*Thứ ba*, trong quá trình xác lập, duy trì, chấm dứt quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động có sự tham gia của đại diện lao động.

Về cơ sở:

- Tính tất yếu khách quan của quá trình lao động (sự bất bình đẳng, yếu thế và sự phụ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động, vì vậy người lao động phải tập hợp nhau lại mang sức ép lại cho người sử dụng lao động, đòi hỏi lại thế lợi của người sử dụng lao động).

- Đảm bảo sự hài hòa, ổn định của quan hệ lao động. (Công đoàn sẽ là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động, giúp cho quan hệ lao động ổn định và hài hòa hơn). Đặc điểm này thể hiện trong quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động như sau: tổ chức đại diện là công đoàn; sự tham gia của đại diện lao động vào quá trình xác lập, thực hiện, duy trì, chấm dứt quan hệ pháp luật lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được tiến hành bằng nhiều biện pháp, trong đó có những biện pháp gián tiếp (tham gia xây dựng kế hoạch, quy hoạch, chính sách, pháp luật lao động,...) và trực tiếp (giúp đỡ cho người lao động trong quá trình ký kết hợp đồng lao động, đại diện và bảo vệ người lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động).

#### *1.2.2. Quy định về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình.*

Điều kiện lao động đối với người LĐGVGD là điều kiện lao động gắn liền với quan hệ lao động cụ thể, trong quá trình người LĐGVGD thực hiện công việc được giao. Để người lao động giúp việc gia đình có thể thực hiện công việc đạt được năng suất, hiệu quả, mục đích mà người sử dụng lao động đặt ra thì họ phải được đảm bảo các điều kiện làm việc, sinh hoạt, an toàn lao động, vệ sinh lao động và đảm bảo thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi hợp lý để tái tạo sức lao động.

Điều kiện sử dụng lao động đối với LĐGVGD được hiểu là những yếu tố cần phải có để sử dụng lao động giúp việc gia đình nhằm giúp cho người lao động hoàn thành tốt công việc GVGĐ được giao.

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

• Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi của lao động giúp việc gia đình thực hiện theo quy định tại chương VII của BLLĐ năm 2019 và chương VII Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020, trong đó thời gian nghỉ ngơi trong ngày làm việc bình thường, ngày nghỉ hằng tuần được thực hiện như sau:

*“a) Vào ngày làm việc bình thường, ngoài thời giờ làm việc thỏa thuận trong hợp*

*đồng lao động theo quy định, người sử dụng lao động phải bảo đảm, tạo điều kiện cho người lao động được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục;*

*b) Người lao động được nghỉ hằng tuần theo quy định tại Điều 111 của Bộ luật lao động năm 2019, trường hợp người sử dụng lao động không thể bố trí nghỉ hằng tuần thì phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày”.*

Thời giờ làm việc: Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. NSDLĐ có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho NLĐ biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

- Thời giờ nghỉ ngơi: Vào ngày làm việc bình thường, ngoài thời giờ làm việc thỏa thuận trong HĐLĐ, NSDLĐ phải bảo đảm, tạo điều kiện cho NLĐ được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục.

Nghỉ hàng tuần, NLĐ được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục, hoặc theo tính chất công việc của quyền quản lý lao động, NSDLĐ có thể sắp xếp một ngày nghỉ trong tuần hoặc nếu không thể nghỉ theo tuần thì NLĐ được nghỉ tối thiểu 04 ngày/01 tháng

Nghỉ hàng năm, nghỉ lễ tết, nghỉ vì việc riêng, nghỉ không lương đối với LĐGVGD được quy định giống như những lao động khác, được quy định tại mục 2 Chương VII BLLĐ 2019 quy định về thời giờ nghỉ ngơi đối với NLĐ.

Theo tổ chức phi lợi nhuận Quỹ Giác ngủ Quốc gia của Mỹ đã khuyến cáo đưa ra số giờ ngủ tối ưu mỗi ngày đối với các nhóm tuổi từ 18 đến 64 tuổi là:

- + Thanh niên (18-25 tuổi): 7-9 giờ mỗi ngày.
- + Người trưởng thành (26-64 tuổi): 7-9 giờ mỗi ngày.

Có thể thấy, bình quân số giờ ngủ tối ưu của mỗi người trong độ tuổi này là 8 giờ mỗi ngày. Từ đó, cho ta thấy rằng việc quy định về số giờ nghỉ ngơi tối thiểu hằng ngày của LĐGVGD là chưa phù hợp để đảm bảo sức khỏe, cũng như có đủ thời gian cho LĐGVGD nghỉ ngơi để hồi phục lại sức lao động, nhằm tạo ra hiệu quả công việc cao hơn.

Tuy nhiên, vấn đề vướng mắc khi thực hiện quy định trên là với quy định mức lương (bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động nếu có) sẽ gây khó khăn trong việc xác định và gây nhầm lẫn trên thực tế. Đối



với người giúp việc gia đình làm việc toàn thời gian sống cùng gia chủ, họ sẽ ăn ở cùng với gia đình người sử dụng lao động mà mức sống của mỗi gia đình là khác nhau nên chi phí ăn ở cũng khác nhau. Do đó, khó có thể xác định một cách cụ thể rõ ràng, chi phí ăn, ở của người giúp việc gia đình là bao nhiêu một tháng. Quy định này có thể sẽ tạo ra kẽ hở cho người sử dụng lao động lợi dụng để đưa ra mức tiền lương không tương xứng với sức lao động của người lao động. Bởi trên thực tế phần lớn mức lương hiện nay là do gia đình chủ đề xuất, quyết định và ở mức không cao (chỉ 86,5% người lao động giúp việc gia đình được nhận lương tương đương mức lương tối thiểu trở lên, trong khi tỷ lệ này trên tổng số người lao động nói chung ở mức 95,2%). Để bảo vệ quyền lợi về tiền lương cho lao động giúp việc gia đình một số quốc gia không chế mức thỏa thuận thanh toán tiền lương bằng hiện vật tỷ lệ thấp hơn Việt Nam như 10% ở Nam Phi, 30% ở Pháp hay không cho phép khấu trừ tiền lương của người lao động để cung cấp lương thực, quần áo, vệ sinh hoặc chỗ ở như Brazil. Đây sẽ là những kinh nghiệm pháp luật quốc tế quan trọng đối với Việt Nam trong quá trình hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình.

Đa số các nghiên cứu về lao động giúp việc gia đình đều cho rằng, người lao động giúp việc gia đình sống cùng gia đình chủ có thời gian làm việc kéo dài, triền miên, ít phân định được thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi trong ngày. Thời gian làm việc của người giúp việc thường dài hơn 8 giờ/ngày đối với người giúp việc ở cùng với gia chủ. Ngoài ra, quy định người lao động được nghỉ ít nhất 8 giờ/ngày cũng nảy sinh vấn đề bất cập khi thực thi, bởi quy định như vậy có thể hiểu người lao động giúp việc gia đình có thể phải làm việc tối đa 16 tiếng/ngày không được nghỉ. Như vậy, quy định thời giờ nghỉ ngơi với việc đảm bảo số giờ và tính liên tục như quy định pháp luật hiện hành là một khó khăn cho người sử dụng lao động cũng như người giúp việc gia đình. Điều này thể hiện sự thiếu linh hoạt và chưa phù hợp với đặc thù công việc của lao động này.

Như vậy, có thể thấy mặc dù pháp luật đã có quy định tương đối rõ ràng về thời giờ làm việc và cho phép các bên thỏa thuận cụ thể về thời giờ làm việc, song trên thực tế, đa số thỏa thuận hợp đồng lao động của các bên đều là thỏa thuận miệng, rất sơ sài về nội dung nên quyền chủ động luôn thuộc về phía người sử dụng lao động. So với các công việc khác, lao động giúp việc gia đình thuộc loại hình lao động có thời gian làm việc dài, đa số vượt quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Mặc dù, với tính chất của lao động giúp việc gia đình thì việc áp dụng các quy định về thời giờ làm việc là rất khó vì các công việc gia đình thường không cố định và nhiều trường hợp đột xuất nhưng với tình

trạng thực tế trên thì đây cũng là một vấn đề rất cần được quan tâm giải quyết. Về thời giờ nghỉ ngơi, lao động giúp việc gia đình được quyền nghỉ việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định tại Điều 112 BLLĐ năm 2019 như những người lao động khác. Theo đó, lao động giúp việc gia đình được nghỉ 11 ngày lễ, tết trong một năm. Tuy nhiên, thực tế vào những ngày nghỉ lễ, tết phần lớn người sử dụng lao động đều cần có người giúp việc để họ có thời gian nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí nên cũng rất khó áp dụng những quy định về thời gian nghỉ ngơi cho lao động giúp việc gia đình như những người lao động khác. Trên thực tế, người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình có thể thỏa thuận về thời giờ nghỉ ngơi, có thể dịch chuyển số ngày nghỉ lễ, tết sang những ngày khác.

- Điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động

Trách nhiệm của NSDLĐ, NLĐ về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với LĐGVGD được quy định tại Điểm a, Điểm c Khoản 5 Điều 89 NĐ 145/2020/NĐ-CP:

*“a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng, các biện pháp phòng, chống cháy, nổ trong gia đình có liên quan đến công việc của người lao động; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động trong quá trình làm việc*

*c) Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng và phòng, chống cháy, nổ; bảo đảm các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú.”*

NSDLĐ có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng, các biện pháp phòng, chống cháy, nổ trong gia đình có liên quan đến công việc của NLĐ; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ trong quá trình làm việc. NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng trang thiết bị, đồ dùng và phòng, chống cháy, nổ; bảo đảm các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú. Do tính chất công việc đặc thù của LĐGVGD, họ thường xuyên tiếp xúc, sử dụng các trang thiết bị máy móc, đồ dùng có liên quan đến công việc tại gia đình của NSDLĐ, nên việc sử dụng đúng tính năng, công dụng và đảm bảo an toàn phòng chống cháy nổ là rất cần thiết. Ngoài ra LĐGVGD cần phải đảm bảo những yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú, thực hiện nếp sống văn minh đô thị. Bên cạnh đó, với tư cách là người trực tiếp sử dụng lao động, hàng năm NSDLĐ phải bố trí để LĐGVGD được đi khám sức khỏe định kỳ. Chi phí khám sức khỏe do yêu cầu của NSDLĐ sẽ do NSDLĐ chi trả, trừ

trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Quyền lợi, nghĩa vụ của các chủ thể có liên quan khi xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định tại Điểm b Khoản 5 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP “*b) Khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện các trách nhiệm đối với người lao động theo quy định tại Điều 38, Điều 39 của Luật An toàn, vệ sinh lao động;*”. Tai nạn lao động bệnh, nghề nghiệp là những rủi ro nói chung mà có thể trực tiếp xảy ra đối với NLĐ trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, với tính chất đặc thù của LĐGVGD, NLĐ thường chỉ thường xuyên tiếp xúc những công việc mang tính nhẹ nhàng như nội trợ, chăm sóc người già, trẻ nhỏ, chăm hoa, cây cảnh, làm vườn, ... đây là những công việc không mang yếu tố nặng nhọc tuy nhiên pháp luật hiện hành đã quy định trách nhiệm của NSDLĐ đối với LĐGVGD như những lao động khác được quy định tại Điều 38, 39 Luật an toàn vệ sinh lao động 2015.

#### - Tiền lương

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Theo đó, mức tiền lương sẽ do hai bên thỏa thuận và ghi trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương sẽ bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động và mức lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại nơi người lao động làm việc.

Về hình thức trả lương: người sử dụng lao động có thể thỏa thuận trả lương cho người lao động theo thời gian: tháng, ngày, tuần, giờ. Thời hạn trả lương do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận, thời điểm trả lương cố định trong ngày, tuần hoặc trong tháng và ghi trong hợp đồng lao động. Người lao động hưởng lương theo giờ, ngày, tuần, tháng thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần, tháng làm việc hoặc trả gộp do hai bên thỏa thuận.

Tiền lương làm thêm được quy định cụ thể theo Thông Tư 19/2014/TT-BLĐTBXH. Người lao động làm thêm giờ thì được trả lương ít nhất bằng 150% tiền lương theo giờ; làm việc vào ngày nghỉ lễ, tết được trả lương ít nhất 300% tiền lương ngày; làm thêm giờ vào ban đêm thì được trả thêm 20% tiền lương ngày.

Tiền lương tính trả cho ngày nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết được tính như sau: tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, nhân với số ngày nghỉ hằng năm, lễ, tết chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng do hai bên thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động. Quy định nhằm tạo điều kiện cho người LĐGVGD hưởng được những ngày nghỉ

năm, lễ, tết được trọn vẹn về tinh thần cũng như vật chất.

Theo Điều 16 Nghị định 27/2014/NĐ-CP thì tiền lương làm việc được quy định theo một cách rất dễ hiểu và hợp lý. Người sử dụng lao động thanh toán đầy đủ lương khi lao động nghỉ việc do lỗi của người sử dụng lao động thì không phải thanh toán lương.

Khấu trừ tiền lương, đây là một chế tài rất thiết thực, tăng tính trách nhiệm kỷ luật cho “người làm” và “chủ nhà”. Tuy để tránh sự bất công, lạm dụng quy định này để người sử dụng LĐGVGD thu các khoản tiền vô lý gây ảnh hưởng đến quyền lợi, thu nhập của LĐGVGD. Quy định khấu trừ lương không quá 30% tiền lương đối với người lao động không sống chung cùng chủ hộ và không quá 60% tiền lương (khi đã trừ chi phí ăn ở) đối với người lao động sống chung với chủ hộ.

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Trên cơ sở quy định của Điều 138 Bộ luật Lao động hiện hành và Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ đã hướng dẫn cụ thể:

*“a. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng, các biện pháp phòng, chống cháy, nổ trong gia đình có liên quan đến công việc của người lao động; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động trong quá trình làm việc;*

*b. Khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện các trách nhiệm đối với người lao động theo quy định tại Điều 38, Điều 39 của Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015;*

*c. Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng và phòng, chống cháy, nổ; đảm bảo các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú”.*

- Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Đối với lao động là người giúp việc gia đình vấn đề kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất được quy định như sau:

*“Người sử dụng lao động và người lao động xác định cụ thể các hành vi, hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo quy định tại Khoản 2 Điều 118 và Điều 129 của BLLĐ năm 2019 và ghi trong hợp đồng lao động hoặc thể hiện bằng hình thức thỏa thuận khác;*

*Hình thức xử lý kỷ luật lao động áp dụng đối với người lao động bao gồm khiển*

*trách, sa thải theo Khoản 1, Khoản 4 Điều 124 của BLLĐ năm 2019;*

*Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong các trường hợp: Người lao động có hành vi vi phạm quy định tại các Khoản 1, 2 và Khoản 4 Điều 125 của BLLĐ năm 2019 hoặc người lao động có hành vi ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự đối với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình;*

*d/ Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động xem xét, xử lý kỷ luật lao động theo hình thức quy định tại Khoản 1, Khoản 4 Điều 124 của BLLĐ năm 2019. Trường hợp người lao động là người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì người sử dụng lao động phải thông báo việc xử lý kỷ luật lao động đến người đại diện theo pháp luật của người lao động;*

*đ/ Việc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động phải bảo đảm các nguyên tắc, trình tự, thủ tục quy định tại điểm a, điểm c Khoản 1, Khoản 2, Khoản 3, Khoản 4 và Khoản 5 Điều 122 của BLLĐ năm 2019”.*

Nói chung các quy định liên quan đến kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của người lao động giúp việc gia đình trong BLLĐ năm 2019 về cơ bản cũng tương tự như các đối tượng lao động khác thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ, điều này cũng phù hợp với nguyên tắc không phân biệt đối xử. Tuy nhiên, do sự đặc thù của đối tượng lao động này mà có một số quy định khác biệt như sau:

- Thứ nhất, hành vi vi phạm, hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong quan hệ giúp việc gia đình được hai bên thỏa thuận và ghi nhận trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận khác, trong khi đối với các chủ thể sử dụng lao động khác thì phải ghi nhận vấn đề này trong nội quy lao động.

- Thứ hai, về hình thức xử lý kỷ luật lao động thì không có hình thức kỷ luật lao động kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng và hình thức cách chức mà chỉ có hai hình thức là khiển trách hoặc sa thải.

- Thứ ba, về trình tự, thủ tục kỷ luật thì không có sự tham gia của đại diện lao động tại cơ sở (vì hiện nay chưa có sự tồn tại của chủ thể này trong quan hệ lao động giúp việc gia đình). Khi xử lý kỷ luật lao động là người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì người sử dụng lao động phải thông báo việc xử lý kỷ luật lao động đến người đại diện theo pháp luật của người lao động.

- Thứ tư, trường hợp thiệt hại do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc nguyên nhân

khác quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được dù LĐGVGD đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

- Khi người lao động giúp việc gia đình có hành vi vi phạm nội dung hợp đồng lao động thì tùy từng trường hợp có thể bị khiển trách hoặc có thể bị chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, nếu người lao động có hành vi gây thiệt hại cho người sử dụng lao động còn có thể phải bồi thường theo quy định.

### **Tiểu kết chương 1**

Qua nghiên cứu khái quát chung về lao động giúp việc gia đình ta có thể kết luận rằng lao động giúp việc gia đình là người lao động được thuê để làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều gia đình, mà lao động giúp việc gia đình không phải là thành viên trong gia đình được thuê. Đồng thời, công việc giúp việc gia đình không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân của người sử dụng lao động giúp việc gia đình và các thành viên trong gia đình đó. Nhu cầu đối với dịch vụ giúp việc gia đình ngày càng gia tăng về số lượng và chất lượng. Việc lựa chọn dịch vụ giúp việc gia đình đã mang lại những tác động không nhỏ tới đời sống của các gia đình.

## Chương 2

### THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

#### 2.1. Về việc thực hiện hợp đồng lao động giúp việc gia đình

Khi giao kết hợp đồng lao động, có thể thấy pháp luật quy định khá chặt chẽ về nội dung hợp đồng lao động và các điều khoản này hầu hết đã bao quát được các quyền lợi cho lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, trong thực tế các bên thỏa thuận về hợp đồng lao động giúp việc gia đình rất đơn giản, chỉ một vài nội dung cơ bản như công việc, địa điểm làm việc, tiền lương, thời gian làm việc, điều kiện ăn ở,... Vì thế, hầu như chưa đảm bảo quyền lợi cho lao động giúp việc gia đình, nên cũng như khuyến nghị của ILO và pháp luật một số quốc gia, pháp luật Việt Nam cần quy định hợp đồng lao động mẫu đối với lao động giúp việc gia đình.

Tuy nhiên, thực tế cả người GVGD và người sử dụng lao động đều chưa thấy được lợi ích của việc ký hợp đồng lao động bằng văn bản và không muốn bị ràng buộc về mặt pháp lý với nhau nên việc thực hiện quy định này không dễ. Người sử dụng lao động sợ ký hợp đồng sẽ không cho người lao động nghỉ việc được khi không thấy ưng ý, người lao động lại sợ nghỉ giữa chừng sẽ bị phạt nên các bên thường chỉ thỏa thuận giao kết HĐLĐ bằng lời nói với những nội dung rất đơn giản. Ngoài ra, phần lớn người LĐGVGD là phụ nữ nông thôn, nhiều người giúp việc lại chính là những người có quan hệ đồng hương, quan hệ họ hàng với gia đình người sử dụng lao động, hiểu biết pháp luật còn hạn chế, cộng thêm tâm lý, thói quen giải quyết các quan hệ bằng tình cảm nên họ không biết hoặc biết nhưng không muốn ký hợp đồng lao động bằng văn bản. “Họ quan niệm làm nghề này không chỉ đơn thuần là làm công ăn lương mà còn đối xử với nhau bằng tình người. Ăn, ngủ và sinh hoạt chung dưới một mái nhà nếu cứ phải ràng buộc bằng văn bản, quy định thì rất khó sống”. Các kết quả nghiên cứu cho thấy, trên 90% hợp đồng lao động GVGD được thỏa thuận bằng lời nói. Lý do giải thích cho việc không ký kết HĐLĐ bằng văn bản với người sử dụng lao động chủ yếu là họ cảm thấy không cần thiết có thỏa thuận bằng văn bản. Còn với người GVGD thì do là người *thân* quen, họ hàng nên không cần ký hợp đồng lao động bằng văn bản. Ngay cả khi tìm hiểu về dự định ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản của người GVGD thì cũng chỉ có 48,6% có ý định giao kết hợp đồng bằng văn bản. Việc xử phạt vi phạm hành chính với hành vi không ký kết HĐLĐ bằng văn bản với người GVGD chỉ là hình thức cảnh cáo nên chưa



đủ sức rắn đe và ngăn ngừa hành vi vi phạm về hình thức của hợp đồng trên thực tế. Như vậy, vấn đề là làm thế nào để thay đổi được nhận thức, quan niệm của cả người GVGD và người sử dụng lao động về những lợi ích của việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản, đồng thời tăng cường công tác quản lý nhà nước để kịp thời phát hiện và xử lý đối với những trường hợp vi phạm.

#### *2.1.1. Về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình*

##### *- Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*

Thực tế cho thấy, các công việc GVGD là những công việc thường xuyên trong gia đình, có thể diễn ra vào bất kỳ thời điểm nào trong ngày nên thời gian làm việc của người giúp việc không kéo dài liên tục mà xen kẽ giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, khó có thể phân định rạch ròi. Đây cũng là lý do người sử dụng lao động dễ lạm dụng và cũng có khả năng người giúp việc lười biếng, không làm hết hoặc làm việc thiếu trách nhiệm không đạt được mong muốn của chủ nhà. Đa số các nghiên cứu về LĐGVGD đều cho rằng, người LĐGVGD sống cùng gia đình chủ có thời gian làm việc kéo dài, triền miên, ít phân định được thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi trong ngày. Thời gian làm việc của người giúp việc thường dài hơn 8 giờ ngày đối với người giúp việc ở cùng với gia chủ. Kết quả khảo sát của GFCD cho thấy, tỷ lệ số người giúp việc có thỏa thuận về thời gian làm việc với gia chủ là 30,8%. Trong đó, 61,1% người giúp việc cho biết họ làm nhiều hơn 8 giờ ngày và 35% số người giúp việc cho rằng họ làm việc trên 10 giờ ngày. Ngoài ra, còn có 22,6% người giúp việc có thời gian làm việc vào cả ban ngày và ban đêm và 7,7% người giúp việc làm việc vào ban ngày song phải chuẩn bị tinh thần sẵn sàng làm việc vào ban đêm. Số giờ làm việc trung bình ban ngày là 10,3 giờ/ngày và ban đêm là 0,4 giờ. Thông thường, người lao động giúp việc nhà thường bắt đầu công việc từ khoảng 5 giờ sáng và kết thúc công việc vào khoảng 8 - 9 giờ tối. Những người giúp việc làm công việc chăm sóc thường khó xác định thời gian làm việc vì họ phải phụ thuộc vào sinh hoạt của cá nhân các thành viên trong gia đình. Người LĐGVGD chăm sóc người ốm tại bệnh viện, đa số phải làm thường xuyên cả ngày và ban đêm, trung bình ban ngày là 14 tiếng và ban đêm là 4 tiếng. Với những lao động giúp việc không sống cùng, lao động giúp việc theo giờ, thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi của họ tương đối rõ ràng. Nhiều người giúp việc theo giờ họ có thể làm việc cùng lúc cho nhiều hộ gia đình, công việc chủ yếu là dọn dẹp, giặt giũ và chuẩn bị bữa ăn. Tuy nhiên, đối với những người giúp việc họ chỉ làm việc cho một gia đình thì về cơ bản thời

gian làm việc của họ cũng kéo dài cả ngày thường từ khoảng 7 giờ sáng đến khoảng 6 - 7 giờ tối.

Những trường hợp này chỉ khác người giúp việc sống cùng là không ăn, ngủ tại gia đình người sử dụng lao động. Như vậy, có thể thấy mặc dù pháp luật đã có quy định tương đối rõ ràng về thời giờ làm việc và cho phép các bên thỏa thuận cụ thể về thời giờ làm việc, song trên thực tế, đa số thỏa thuận HĐLĐ của các bên đều là thỏa thuận bằng lời nói, rất sơ sài về nội dung nên quyền chủ động luôn thuộc về phía người sử dụng lao động. So với các công việc khác, LĐGVGD thuộc loại hình lao động có thời gian làm việc dài, đa số vượt quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Mặc dù, với tính chất của công việc GVGĐ thì việc áp dụng thời giờ làm việc là rất khó vì các công việc gia đình và chăm sóc thường không cố định và nhiều trường hợp đột xuất nhưng với tình trạng thực tế trên thì đây cũng là một vấn đề rất cần được quan tâm giải quyết.

- Điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động

Thực tế cho thấy, những người GVGĐ chăm sóc người ốm tại bệnh viện có nhiều nguy cơ gặp rủi ro về sức khỏe nhất. Bởi họ thường xuyên làm việc trong môi trường có nhiều người bệnh và thường xuyên phải tiếp xúc với bệnh nhân. Tuy nhiên, việc trang bị bảo hộ lao động cho người GVGĐ khi họ làm công việc này cũng chưa được người sử dụng lao động quan tâm đúng mức. Chỉ có 61% người lao động được trang bị khẩu trang và 74% được trang bị gang tay; 30% đã qua các lớp đào tạo nghề. Các kiến thức có được qua các lớp đào tạo tập trung nhiều vào các kỹ năng chăm sóc người bệnh, các cách sử dụng một số trang thiết bị y tế, còn các biện pháp phòng chống phơi nhiễm bệnh hầu như chưa được chú ý cung cấp cho người lao động. Thực tế này khẳng định vai trò quan trọng của công tác đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho những người lao động làm nghề GVGĐ. Việc trang bị đầy đủ và toàn diện các kỹ năng nghề GVGĐ sẽ giúp giảm thiểu các nguy cơ mất an toàn lao động trong quá trình làm việc.

Để đảm bảo thực hiện hiệu quả các quy định của BLLĐ năm 2019 về an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động giúp việc gia đình cần giải thích các quy định của pháp luật về đảm bảo an toàn cho lao động giúp việc gia đình. Hiện pháp luật đã có quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động phải đảm bảo điều kiện ăn, ở hợp vệ sinh cho lao động giúp việc gia đình (Khoản 4 Điều 163 BLLĐ năm 2019); tôn trọng danh dự, nhân phẩm (Khoản 3 Điều 163 BLLĐ năm 2019; cấm quấy rối tình dục (Khoản 1 Điều 165 BLLĐ năm 2019). Tuy nhiên, quy định này còn chung chung, chưa cụ thể, nhất là về

điều kiện chỗ ở của người lao động nhằm bảo đảm sự an toàn cho người lao động. Thực tế, không phải gia đình nào cũng có điều kiện để bố trí chỗ ở cho người giúp việc gia đình độc lập, đảm bảo sự riêng tư với các thành viên khác trong gia đình, thậm chí còn có trường hợp người lao động còn phải ngủ chung phòng/chung giường với các thành viên khác trong gia đình. Trong khi đó, Công ước số 189 quy định các nước thành viên cần thực hiện các biện pháp để đảm bảo người lao động giúp việc gia đình được đảm bảo các điều kiện sống và tôn trọng quyền riêng tư (Điều 6). Pháp luật một số quốc gia trên thế giới như Áo, Uruguay cũng đưa ra quy định rất cụ thể về điều kiện bữa ăn, chất lượng bữa ăn và điều kiện chỗ ở phải đảm bảo riêng tư, được thiết kế không làm hại đến đạo đức của người lao động; có thể khóa phòng từ bên trong và bên ngoài, có các đồ dùng cần thiết, đặc biệt có một tủ có khóa.... Để phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế, nên chăng pháp luật Việt Nam cần giải thích những quy định đảm bảo nơi ở an toàn và quyền sinh hoạt riêng tư của lao động giúp việc gia đình sống cùng gia chủ. Quy định này nhằm tôn trọng tự do cá nhân cũng như phòng ngừa cho các trường hợp đáng tiếc xảy ra như hành vi quấy rối tình dục, sử dụng hành vi bạo lực với lao động giúp việc gia đình nhất là đối với phụ nữ và trẻ em gái.

#### - Tiền lương

Trước đây người LĐGVGD nằm trong số những người lao động được trả lương thấp nhất. Họ cũng thường không được bảo hộ về lương tối thiểu và BHXH. Với quy định hướng dẫn cụ thể tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH đã góp phần quan trọng trong việc bảo vệ tiền lương đối với người LĐGVGD, đảm bảo thu nhập, đời sống của họ. Trong vài năm trở lại đây, GVGD là công việc mang lại thu nhập ổn định và tương đối cao cho nhiều người lao động, đặc biệt là phụ nữ ở nông thôn, không có trình độ nghề nghiệp. Thực tế cho thấy, chưa kể chi phí ăn, ở tại gia đình của người sử dụng lao động, mức lương nhận được của người LĐGVGD tăng từ khoảng 2 triệu đồng/tháng vào năm 2012 lên khoảng 3 triệu đồng/tháng vào năm 2013 và tăng lên khoảng 3,5-4 triệu đồng/tháng vào năm 2014, hiện nay có thể là 4-5 triệu đồng/tháng, thậm chí 6-7 triệu đồng/tháng tùy thuộc vào từng công việc, từng gia đình, cá biệt có những trường hợp GVGD cho người nước ngoài mức lương có thể lên tới 10-20 triệu đồng/tháng, hay LĐGVGD là người Philippines có thể nhận mức lương từ 500 - 1.000USD/tháng. Tuy nhiên, với những người làm GVGD cho người nước ngoài đều đòi hỏi phải có khả năng ngoại ngữ, thành thạo các kỹ năng công việc như giao tiếp,

nấu ăn, chăm sóc trẻ nhỏ, dọn dẹp vệ sinh, giặt là, sử dụng thành thạo các thiết bị trong gia đình... Tiền lương của người GVGD trên thực tế phần lớn đều do gia đình người sử dụng lao động đề xuất và quyết định trên cơ sở mức lương công việc tương ứng ở khu vực, trong cùng thời điểm. Chế độ tăng lương thưởng theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người giúp việc trên cơ sở thời gian làm việc, chất lượng công việc, mức cấp thiết của nhu cầu thuê người lao động hoặc sự gia tăng của giá thị trường. Không ít trường hợp người GVGD đã lạm dụng sự bức thiết phải có người GVGD của gia chủ để đòi tăng lương. Đặc biệt, vào những dịp gần Tết nguyên đán hay trong những dịp nghỉ lễ Tết do cần người dọn dẹp nhà cửa, hay trông nom người ốm và khan hiếm LĐGVGD do nhiều người lao động nghỉ lễ về quê ăn Tết mà giá thuê LĐGVGD cao hơn gấp 3-4 lần ngày thường, giao động trong khoảng 80.000 đồng - 150.000 đồng/giờ, 400.000 đồng - 700.000 đồng/ngày.

Tại Việt Nam hiện nay, quyết định đưa ra mức lương tối thiểu không phụ vào ngành nghề mà phân theo khu vực vùng miền là một quyết định hợp lý đối với mọi ngành nghề nói chung và nghề GVGD nói riêng. Tuy nhiên, việc quy định mức tiền lương bao gồm cả chi phí ăn, ở của LĐGVGD, khi sống trong gia đình của người sử dụng LĐGVGD sẽ gây khó khăn trong việc định giá các chi phí để tính vào tiền lương của LĐGVGD.

Thực tiễn cho thấy, mặc dù mức lương đối với LĐGVGD hiện nay đã tương đối cao nhưng vẫn còn nhiều trường hợp người GVGD bị lạm dụng sức lao động, làm việc nhiều giờ nhưng mức lương được trả chưa tương xứng với công việc bỏ ra. Đồng thời, phần lớn quan hệ LĐGVGD chỉ có thỏa thuận bằng lời nói nên còn thiếu căn cứ pháp lý cho việc trả lương khi có khúc mắc, tranh chấp về tiền lương thường rất khó giải quyết mà phần thiệt hại hay nghiêng về phía người GVGD. Trong 500 người LĐGVGD được điều tra thì phần lớn LĐGVGD không được nhận thêm tiền lương trong những trường hợp đột xuất: 63,5% khi phải làm nhiều công việc hơn trong những ngày dịp đặc biệt; 67% khi phải làm thêm việc vào ban ngày; 67,4% khi phải làm việc vào buổi tối và 69,6% khi phải thường trực làm việc trong thời gian được phép nghỉ. Về phía người sử dụng lao động, họ cho rằng họ không trả tiền làm thêm giờ không phải vì không muốn thanh toán mà vì công việc GVGD khó được phân định rạch ròi thời gian nào là làm trong giờ, thế nào là làm ngoài giờ. Như vậy, có thể thấy để đảm bảo quyền lợi về lương cho LĐGVGD vẫn cần phải tiếp tục hoàn thiện quy định pháp luật về mối quan hệ lao động này.

- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Lao động giúp việc gia đình là nghề hấp dẫn, thu nhập không thấp nhưng có một thực tế là người lao động giúp việc gia đình hầu hết không được đào tạo bài bản. Kết quả nghiên cứu của một số tổ chức như GFCD, viện nghiên cứu cho thấy 96,8% lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam chưa qua đào tạo nghề, mới chỉ có 3,2% số người được đào tạo về công việc giúp việc gia đình, nhưng phần lớn chỉ cung ứng nguồn xuất khẩu lao động. Lao động giúp việc cũng có trình độ học vấn khá thấp (77% lao động chỉ học từ tiểu học đến trung học cơ sở). Trong khi đó, nhiều gia đình mà người lao động giúp việc làm việc sử dụng các thiết bị gia dụng, sinh hoạt,... hiện đại và đắt tiền và người lao động thường được gia chủ hướng dẫn trực tiếp. Chính vì vậy, rủi ro từ sự mất an toàn khi người giúp việc gia đình thực hiện công việc gia đình là hoàn toàn có thể xảy ra. Tuy nhiên, cũng tương tự như bất cứ người lao động nào có quan hệ hợp đồng lao động, theo quy định của pháp luật khi xảy ra tai nạn lao động thì người sử dụng lao động (trong trường hợp này là chủ gia đình) phải chịu trách nhiệm theo quy định của Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015, bao gồm: Tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị; thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế (Thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế); trả đủ tiền lương cho người lao động phải nghỉ việc trong thời gian điều trị; bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra... Đối với bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cùng lúc với kỳ trả lương cho người lao động một khoản tiền bằng mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trường hợp người lao động đồng thời giao kết nhiều hợp đồng lao động làm giúp việc gia đình thì trách nhiệm trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người sử dụng lao động được thực hiện theo từng hợp đồng lao động.

Thực tiễn thực hiện vấn đề này cho thấy nhiều gia đình cũng băn khoăn, đắn đo khi phải trả thêm khoản tiền này, nếu họ giảm tiền lương của người lao động để trả thêm tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thì liệu người lao động có chấp nhận, còn nếu giữ nguyên lương cộng với khoản tiền này thì họ không đủ khả năng. Chính vì vậy, khi thỏa thuận về tiền lương thường chủ gia đình không thỏa thuận và tách bạch giữa khoản tiền

lương và khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Thực tế, đa số người sử dụng lao động và người lao động đều chưa quan tâm đến vấn đề bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Theo như con số thống kê tại hội thảo “*Tham vấn về hợp đồng tiêu chuẩn đối với lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam*” diễn ra vào ngày 10/11/2017 tại Hà Nội, các chuyên gia tham dự đã nêu lên thực trạng chỉ 3% lao động giúp việc gia đình được đóng bảo hiểm xã hội. Cũng trong hội thảo bà Ngô Thị Ngọc Anh – Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Giới, Phát triển Gia đình và Cộng đồng (GFCD) đã cung cấp thêm nhiều số liệu khác về thực trạng lao động giúp việc gia đình ở nước ta hiện nay như: 19,5% có bảo hiểm y tế, trong đó phần lớn tự mua hoặc thuộc diện Nhà nước chi trả (hộ nghèo, gia đình chính sách); 48,6% có ý định ký kết hợp đồng với gia chủ; 18,6% người có dự định thỏa thuận về bảo hiểm y tế và chỉ 9,3% người có dự định thỏa thuận về bảo hiểm xã hội.

Từ đó, ta có thể thấy rằng người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của LĐGVGD một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về vấn đề này để LĐGVGD tự lo bảo hiểm. Nhưng thường thì LĐGVGD không tham gia bảo hiểm.

- Vấn đề tôn trọng danh dự, nhân phẩm của lao động giúp việc gia đình

Khi tham gia vào hoạt động GVGĐ được người sử dụng lao động đối đãi, cư xử công bằng như những người thân trong gia đình. Người giúp việc được quan tâm chu đáo, được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và tạo mọi điều kiện để sống trong môi trường làm việc tốt nhất. Tuy nhiên trên thực tế vẫn còn rất nhiều người GVGĐ bị ngược đãi, bị quấy rối tình dục, bị cưỡng bức lao động và bị người sử dụng lao động sử dụng vũ lực. Thực tế cho thấy, người GVGĐ khi thực hiện công việc thường xuyên trong môi trường khép kín, họ phải đối mặt với rất nhiều rủi ro. Số liệu một cuộc khảo sát cho thấy, có hơn 30% số lao động GVGĐ bị bạo lực; gần 10,5% bị quấy rối tình dục, bị đề nghị quan hệ hoặc ép quan hệ tình dục; 20,2% bị mắng chửi; 2,4% bị đánh đập; 0,8% bị đe dọa; 2% không được về thăm nhà.

Nhiều trường hợp người GVGĐ bị đánh đập, hành hạ dẫn đến tổn thương nghiêm trọng về thể xác lẫn tinh thần. Ví dụ, tại thành phố Pleiku thuộc tỉnh Gia Lai đã phát hiện ra một vụ người GVGĐ bị tra tấn, hành hạ rất man rợ trong một thời gian dài dẫn đến bị thương tích toàn thân. Chị Y Nhiều (sinh năm 1995, ngụ thôn Peeng Sieel, xã Đăk Pét,

huyện Đắk Glie, Kon Tum) do kinh tế khó khăn nên xuống thành phố Pleiku (Gia Lai) tìm việc. Tại đây chị vào làm việc ở quán cà phê của bà Nguyễn Thị Hà ở phường Thống nhất. Sau đó, được bà Hà đưa về làm giúp việc gia đình. Chị Y Nhiêu bị bà Hà đổ lỗi ăn trộm tiền nên đã tra tấn bằng các hình thức như: dùng bàn là nóng dí vào người, dùng búa, kìm bẻ răng, dùng dao rạch mặt, dùng cây gậy sắt đập lên người, dùng kìm cắt tai... thậm chí chị còn bị đánh đến sảy thai. Hay trường hợp bà Phương, người giúp việc cho gia đình bà Trần Thị Tuyết Minh (số nhà 16, ngõ 95 Kim Mã, quận Ba Đình – Hà Nội) cũng bị người sử dụng lao động đánh đập, ngược đãi. Bà thường bị quát mắng nếu chủ nhà không vừa ý, bị đâm đá vào thân thể, dùng guốc, máy sấy tóc, ... đánh lên đầu; bắt ăn ớt kèm một cốc nước nóng; bắt ăn hết số phân ở bím của cháu ngoại bà Minh. Ngoài ra, bà Phương cũng thường xuyên bị cho nhịn đói, ăn uống không đầy đủ. Bà Phương còn bị bắt vào nhà tắm, cởi hết quần áo rồi bị dùng vòi nước nóng phun vào ngang bụng, lưng, chỗ kín làm bà bị bỏng nặng. Không chỉ bị đánh đập, đối xử tệ bạc, còn có người LĐGVGD do mâu thuẫn với người sử dụng lao động nên bị giết chết như vụ của bà Lê Thị Thủy (sinh năm 1965, ở Thanh Hóa) làm giúp việc cho gia đình chị Trần Thanh Hương ở Hà Nội. Do xô xát với bà Trần Thị Nga (sinh năm 1952, là mẹ chị Hương) nên đã bị bà Nga dùng dùi đục đập nhiều nhất vào gáy bà Thủy và dùng bàn là đánh vào đầu, dùng tay giữ cổ đến khi bà Thủy tắt thở. Vụ việc đã được Tòa án ân nhân thành phố Hà Nội xét xử vào ngày 07/08/2012 và bị cáo Nga đã bị tòa tuyên án tù chung thân. Có thể thấy, những trường hợp trên chỉ là một số vụ việc điển hình chứng minh cho thực tế những rủi ro mà người GVGD phải đối mặt. Những trường hợp bị đánh đập hay hành hạ nghiêm trọng hay bị giết chết tuy không nhiều nhưng cũng đủ là hồi chuông báo động về sự an toàn nghề nghiệp đối với LĐGVGD.

Nguyên nhân của những hành vi bạo lực đối với LĐGVGD đa phần là do người giúp việc không làm đúng theo yêu cầu của gia đình người sử dụng lao động hoặc bị nghi ngờ người GVGD có hành vi trộm cắp tài sản của người sử dụng lao động. Nhiều trường hợp, người giúp việc bị mắng oan do chủ nhà giận các thành viên trong gia đình nên trút giận lên người GVGD. Khi gặp những rủi ro này, người lao động cũng tự mình tìm cách giải quyết, rất ít trường hợp họ tìm kiếm sự giúp đỡ hàng xóm, họ hàng, bạn bè, người quen. Từ đó ta thấy, hiện vẫn còn thiếu những hình thức giúp đỡ, cung cấp cho người GVGD những kiến thức, kỹ năng tự bảo vệ khi họ bị bạo lực.

- Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Thực tế, trong thời gian vừa qua đã xảy ra rất nhiều vụ người GVGD trộm cắp tài sản của người sử dụng lao động. Ví dụ, trường hợp chị Phan Thị Hòa (sinh năm 1985) làm GVGD cho bà K (sinh năm 1950, chủ khách sạn Hoàn Kiếm, thành phố Huế). Sau một thời gian làm người giúp việc, Hòa phát hiện có kết sắt dựng rất nhiều vàng để trong tủ gỗ lớn ở phòng ngủ nên nảy sinh ý định trộm cắp. Qua theo dõi biết chỗ bà K cất giữ chìa khóa tủ và kết sắt nên mỗi lần bà K đi vắng, Hòa lấy chìa khóa mở tủ và kết sắt lấy trộm từ 2-3 cây vàng và tăng dần số lượng lên sau đó rồi lại khóa tủ và kết lại cẩn thận. Vì mỗi lần mất vàng “nhỏ giọt” nên bà K không để ý và phát hiện ra. Theo kết luận của cơ quan điều tra trong khoảng thời gian từ 7/2015 đến tháng 7/2016, Hòa đã 13 lần lấy trộm 96 cây vàng (tổng giá trị 3.211.070.000 đồng). Thực hiện hành vi trộm cắp xong, Hòa xin nghỉ việc ở nhà bà K. Hay trường hợp chị Khúc Thị Hiền (36 tuổi quê ở Phú Thọ) vào làm việc tại nhà ông Nguyễn Văn N qua trung tâm môi giới việc làm. Ngày 18/10/2016, trong lúc dọn phòng ngủ của gia chủ, chị Hiền thấy chùm chìa khóa nên mở tủ lấy trộm số tiền gần 1,6 tỷ mang về chỗ ở trọ và gọi chồng là Nguyễn Tự Hào (40 tuổi) từ quê xuống Hà Nội để cất giấu số tiền trên. Ngoài các vụ việc người GVGD có hành vi trộm cắp tài sản của gia đình người sử dụng lao động, còn các trường hợp người giúp việc bạo hành trẻ nhỏ cũng gây hoang mang trong dư luận.

### *2.1.2. Về đào tạo và quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình*

#### *- Đào tạo nghề lao động giúp việc gia đình*

Hiện nay, về đào tạo kỹ năng nghề nghiệp giúp việc gia đình chủ yếu hướng đến LĐGVGD đi xuất khẩu lao động tại một số nước như Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc. Còn việc đào tạo kỹ năng nghề giúp việc gia đình cho LĐGVGD trong nước vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Nguyên nhân do, LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD đều không chú trọng đến việc này, người sử dụng LĐGVGD thì muốn thuê LĐGVGD về để thay mình làm các công việc gia đình, theo sự chỉ dẫn và yêu cầu của mình; còn LĐGVGD chủ yếu là trình độ văn hóa thấp, hoàn cảnh gia đình khó khăn, từ nông thôn lên thành thị với mong muốn kiếm thêm thu nhập, phụ giúp gia đình thì làm gì có tiền hay dám bỏ ra số tiền để đăng ký học nghề.

Pháp luật đã tạo cơ hội cho các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật về GVGD thoải mái về đào tạo, phát triển nghề GVGD trở thành một nghề chính thống trong xã hội. Tuy nhiên, để trở thành một nghề chính thức được đào tạo bài bản với các kỹ năng cần



thiết không phải là việc làm đơn giản. Trong khi GVGD là một công việc thường xuyên nhưng gắn với một địa điểm cố định, tính thời vụ và ngắn hạn luôn là lựa chọn hàng đầu kể cả từ phía người sử dụng lao động và LĐGVGD. Đó cũng là một trong số các nguyên nhân dẫn đến hoạt động đào tạo nghề GVGD chưa được chú trọng, phát triển. GVGD ở Việt Nam được xem là một thị trường lớn, trong khi nguồn nhân lực nhân rồi còn rất nhiều. Tuy nhiên, thị trường lao động GVGD còn mới và chưa có tính chuyên nghiệp, chưa được đào tạo một cách bài bản như thị trường GVGD tại châu Phi hay Singapore, ...

Theo nghiên cứu của Trung tâm quốc gia Dự báo và thông tin tập thể lao động, có đến 42,5% phụ nữ ở các vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa có nhu cầu tìm kiếm công việc GVGD. Mảng đào tạo nghề trong lĩnh vực này đang có yêu cầu khá cao; có 50,7% lao động tiềm năng cho rằng: cần dạy kiến thức, kỹ năng cho người lao động; 71% người được hỏi nhu cầu tham gia các lớp dạy kiến thức, kỹ năng. Tuy nhiên, theo số liệu khảo sát của Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng năm 2015, 90% người GVGD ở Việt Nam chưa được qua đào tạo nghề và chủ yếu làm theo kinh nghiệm. Trong một nghiên cứu về lao động giúp việc được thực hiện ở hai thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, cũng chỉ có 2,8% trong tổng số 600 người trả lời người đã từng được đào tạo về nghề giúp việc gia đình và chỉ với khóa học gia đình và các kỹ năng được đào tạo chủ yếu là chăm sóc trẻ em, kỹ năng sử dụng các thiết bị gia đình, an toàn vệ sinh thực phẩm, văn hóa ứng xử, chế biến món ăn, chăm sóc người ốm.

Bên cạnh đó, LĐGVGD trong nước đang phải chịu sự cạnh tranh khốc liệt của đội ngũ LĐGVGD Philippines và Malaysia sang Việt Nam lao động. Theo ông Trần Anh Tuấn, Phó giám đốc Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh, nhìn nhận lao động Philippines, Malaysia đang chiếm thị phần ngày càng cao trong nghề giúp việc nhà tại các gia đình nước ngoài.

Như vậy, đa số người GVGD chưa được đào tạo bài bản. Đối với những người GVGD đang làm việc, tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo GVGD rất thấp, chỉ chiếm 18,6%. Lý do người GVGD đưa ra là đã có kinh nghiệm làm việc, do trình độ học vấn thấp hoặc do tuổi cao. Với những con số thống kê này, ta có thể thấy rõ rằng LĐGVGD chưa được chuẩn hóa nghề nghiệp và nhu cầu được đào tạo nghề vẫn còn gặp nhiều vướng mắc. Từ năm 2015, thị trường lao động ASEAN đã chính thức mở cửa, nếu không sớm chuyên nghiệp hóa GVGD, lao động GVGD Việt Nam khó có thể đáp ứng được các tiêu chuẩn

làm việc.

Đề đáp ứng được thị trường GVGD đang ngày một phát triển, nhu cầu đào tạo nghề GVGD đang được người GVGD quan tâm. Phần lớn người GVGD đang muốn được trang bị các kiến thức và kỹ năng nghề về chế biến thực phẩm, chăm sóc trẻ, dọn dẹp nhà cửa, chăm sóc người già, người ốm, .... Tuy nhiên trung tâm đào tạo nghề đã tổ chức các lớp đào tạo, nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu, thậm chí chưa thu hút được người GVGD tham gia. Lao động GVGD Việt Nam hiện chưa được cấp chứng chỉ hành nghề như các nghề khác, mặc dù có tới 90% người sử dụng lao động đồng ý với quan điểm lao động GVGD là một nghề, 71,3% người sử dụng lao động cho rằng đào tạo nghề cho người giúp việc là cần thiết.

- Quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình

Việc bắt buộc các bên khi giao kết hợp đồng phải ký kết bằng văn bản, nhằm để ràng buộc các bên trong quá trình thực hiện hợp đồng và là căn cứ để giải quyết tranh chấp phát sinh giữa các bên. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để cơ quan có thẩm quyền thực hiện chức năng quản lý LĐGVGD.

- Căn cứ vào pháp luật hiện hành:

“1. Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn có trách nhiệm:

a) Tuyên truyền, phổ biến việc thực hiện các quy định về lao động giúp việc gia đình đến người lao động và các hộ gia đình có thuê mướn sử dụng lao động giúp việc gia đình;

b) Phân công cán bộ theo dõi, quản lý việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

c) Lập Sổ quản lý lao động giúp việc gia đình với các nội dung chủ yếu quy định tại phụ lục VI ban kèm theo thông tư; tiếp nhận, quản lý thông báo sử dụng lao động giúp việc gia đình, thông báo chấm dứt hợp đồng với lao động giúp việc gia đình của người sử dụng lao động trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

d) Kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về lao động của người lao động giúp việc gia đình và hộ gia đình có sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

đ) Định kỳ 06 tháng một lần, tổng hợp, báo cáo tình hình sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý với Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh.

2. Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh chỉ đạo phòng Lao động – Thương binh và Xã hội thực hiện theo dõi, quản lý lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quản lý.

Như vậy, Ủy ban nhân dân cấp xã là cơ quan có chức năng quản lý trực tiếp đối với LĐGVGD. Trên thực tế, do không muốn ký kết hợp đồng lao động, nhiều người sử dụng LĐGVGD không trình báo với chính quyền địa phương, dẫn đến công tác quản lý còn nhiều thiếu sót, khi nảy sinh vụ việc dễ bị lúng túng. Hiện nay, cũng không có chế tài nào để xử lý người sử dụng LĐGVGD về việc không thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp xã khi ký kết hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động đối với LĐGVGD.

Có thể thấy, theo quy định pháp luật hiện nay, công tác quản lý LĐGVGD được thực hiện theo chiều dọc từ địa phương tới trung ương. Từng cơ quan được phân công nhiệm vụ tương đối rõ ràng. Tuy nhiên, pháp luật mới chỉ có quy định về trách nhiệm của từng cơ quan nhưng lại chưa có cơ chế đảm bảo việc thực thi hiệu quả nhiệm vụ quản lý đối với LĐGVGD. Pháp luật quy định trách nhiệm quản lý của các cơ quan nhưng lại chưa có quy định về trách nhiệm giám sát đối với việc thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến hoạt động quản lý LĐGVGD.

Trên thực tế, LĐGVGD hiện nay chỉ chủ yếu được quản lý thông qua hoạt động đăng ký tạm trú, tạm vắng. Theo đó, những người giúp việc sống cùng gia đình phải được đăng ký tạm trú tại địa chỉ của gia đình người sử dụng lao động; còn những người GVGĐ theo giờ hay không sống cùng gia đình thì phải đăng ký tạm trú tại nơi họ trọ. Như vậy, cơ quan công an sẽ quản lý trên phương diện cư trú. Tuy nhiên, việc quản lý này chỉ được thực hiện với những người GVGĐ di cư từ nông thôn ra thành thị làm việc. Những người GVGĐ hiện sinh sống tại gia đình của họ thì hầu như chưa được thống kê vì đa số các gia đình có sử dụng người giúp việc không thực hiện đúng quy định về việc đăng ký sử dụng LĐGVGD. Ngay cả việc đăng ký tạm trú, tạm vắng cũng chưa được thực hiện nghiêm túc. Kết quả, nghiên cứu của ILO và Bộ LĐTB&XH đã chỉ ra rằng, với những người LĐGVGD sống cùng có 59,8% cho biết được gia đình chủ đăng ký tạm trú, 26,3% không được đăng ký và 14% không biết mình có được đăng ký hay không. Trong số những người đăng ký tạm trú chỉ có 53,4% được đăng ký trong vòng 30 ngày kể từ ngày đến làm việc.

Đối với việc quản lý các trung tâm giới thiệu việc làm, hiện nay Chính phủ đã ban hành Nghị định số 196/2013/NĐ-CP quy định về điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt

động của các tổ chức giới thiệu việc làm. Tuy nhiên, thực tế hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm liên quan đến LĐGVGD chưa được quản lý chặt chẽ. Hơn nữa, chưa có sự giám sát việc thực hiện các quy định liên quan đến trách nhiệm của cơ sở giới thiệu việc làm trong việc giới thiệu LĐGVGD, đảm bảo chất lượng lao động cũng như theo dõi tình trạng làm việc của người lao động do trung tâm cung cấp. Đồng thời, chưa có quy định về việc các trung tâm dịch vụ việc làm phải có trách nhiệm về khả năng làm việc cũng như nhân thân của người lao động nên thực tế nhiều khi người sử dụng lao động mất phí dịch vụ cho trung tâm nhưng lại không thể sử dụng LĐGVGD được lâu dài. Thực tế khi nhờ các trung tâm môi giới, người sử dụng lao động phải trả phí dao động từ 500.000 đồng đến 1.500.000 đồng, người sử dụng lao động có thể thử và đổi người giúp việc tối đa 5 lần. Ngoài thu phí của người sử dụng lao động, các trung tâm môi giới còn thu phí của người giúp việc khi tìm được việc làm cho họ, mức phí khoảng 1.000.000 đồng. Mặc dù, thu phí “hai cửa” nhưng trung tâm không có trách nhiệm gì về khả năng làm việc, nhân thân người lao động nên nhiều khi mất phí mà người sử dụng lao động vẫn không thể thuê được LĐGVGD lâu dài. Chính vì vậy, ở Việt Nam hiện nay hầu hết các gia đình vẫn tìm người giúp việc qua kênh người quen, bà con, họ hàng, bạn bè giới thiệu. Lý do cơ bản khiến cho người sử dụng lao động không tìm người giúp việc qua những cơ sở này là do thường cung cấp người giúp việc không đúng yêu cầu và cung cấp người GVGD không đáng tin cậy về nơi xuất thân. Hơn nữa, việc thiếu trách nhiệm của các trung tâm dịch vụ việc làm trong khâu thẩm định, xác minh nhân thân, lai lịch của người GVGD cũng là nguyên nhân dẫn đến các đối tượng trộm cắp trà trộn và lợi dụng ra tay trộm cắp tài sản của gia chủ.

Ta có thể thấy, công tác quản lý LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay vẫn còn ngó lơ, chưa thống kê được chính xác số lượng LĐGVGD, việc quản lý các tổ chức giới thiệu việc làm trong lĩnh vực LĐGVGD chưa được chặt chẽ; các cơ quan quản lý nhà nước chưa phát huy hết trách nhiệm của mình trong công tác quản lý, việc tham gia các tổ chức chính trị - xã hội trong quản lý; giám sát tình hình thực hiện pháp luật về LĐGVGD còn hạn chế... Do đó, cần phải có các quy định về cơ chế thực thi, giám sát để có thể quản lý tốt đối với LĐGVGD.

### *2.1.3. Về giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình*

Theo các tài liệu của ILO ghi nhận lao động giúp việc gia đình, đặc biệt là lao động giúp việc gia đình làm việc tại nước ngoài là đối tượng dễ bị bóc lột và lạm dụng.

Tại Việt Nam, các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động khi có LĐGVGD được quy định rõ tại Điều 165 BLLĐ năm 2019. Các quy định này cũng thống nhất với các quy định về hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (theo Điều 8) góp phần cảnh báo và là cơ sở để xử lý vi phạm đối với người sử dụng lao động có hành vi. Hiện nay, vấn đề xử lý vi phạm hành chính liên quan đến lao động giúp việc gia đình được quy định tại Nghị định 28/2020/NĐ-CP.

Theo Điều 187 của BLLĐ hiện hành thì cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động gồm có: Hòa giải viên lao động, tòa án nhân dân và hội đồng trọng tài lao động. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu hội đồng trọng tài lao động hoặc tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải (Khoản 1, Điều 188 BLLĐ hiện hành):

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;
- đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;

Như vậy, khi phát sinh tranh chấp giữa LĐGVGD và người sử dụng lao động thì việc đầu tiên là các bên sẽ thương lượng với nhau. Trường hợp thương lượng bất thành, thì một trong hai bên có quyền nộp đơn khởi kiện thẳng ra Tòa án để được giải quyết, mà không cần bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước. Tuy nhiên đa số LĐGVGD đều có trình độ văn hóa thấp, thậm chí không biết chữ thì việc tiếp cận với các thủ tục để được tòa án thụ lý giải quyết là vấn đề khó khăn đối với họ. Trong khi đó, thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động thì đơn giản, dễ tiếp cận, tiết kiệm được thời gian và cả chi phí thấp cho cả hai bên thì lại có thể bị bỏ qua.

Qua đó, việc cấp bách hiện nay là Nhà nước cần chú tâm nhiều hơn về loại hình

LĐGVGD này, đồng thời phải có biện pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật giúp cho hai bên hiểu được quyền lợi và nghĩa vụ của mình, tránh tranh chấp có thể phát sinh trong mối quan hệ lao động này.

## **2.2 . Thực trạng thực hiện các quy định về lao động giúp việc gia đình tại hai thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh**

### *2.2.1. Tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam*

#### **- Tp. Hà Nội**

Qua nghiên cứu và phân tích hoạt động lao động giúp việc gia đình trên 6 địa bàn huyện: Đống Đa, Ba Đình, Hai Bà Trưng, Nam Từ Liêm, Bắc Từ Liêm, Đông Anh được thực hiện năm 2015. Kết quả cho thấy, trung bình khoảng 8 hộ gia đình trên địa bàn thì có 1 gia đình thuê LĐGVGD. Ở các tổ dân phố là các khu dân cư mới bao gồm các hộ gia đình có 2-3 tầng trở lên hoặc ở các khu dân cư, tỷ lệ hộ gia đình thuê LĐGVGD khoảng 25-30%. Trong khi đó, các khu dân cư tại các làng thuộc ven đô thị ở các khu Nam Từ Liêm và Bắc Từ Liêm, Đông Anh thì số gia đình thuê LĐGVGD chỉ khoảng 4-5%. Như vậy, có thể thấy nhu cầu thuê lao động giúp việc gia đình tập trung ở nội thành, ước tính theo quy mô dân số khu vực này có khoảng 80 nghìn người lao động ở các vùng nông thôn ra Hà Nội làm công việc này. Khảo sát cho thấy tất cả các nhóm xã hội từ những người làm việc trong cơ quan nhà nước, đến giáo viên, nhân viên văn phòng, đến những người buôn bán nhỏ đều có nhu cầu thuê GVGD. Với những đặc điểm đặc thù của loại hình lao động này về cơ bản các chủ hộ đều hài lòng về người GVGD nhà họ và có 85% hộ gia đình mong muốn sử dụng lao động GVGD lâu dài. Họ mong muốn các cơ quan nhà nước, các cơ quan chức năng sớm có các biện pháp tạo điều kiện cho ngành nghề này phát triển bền vững trong tương lai. Đối với người lao động GVGD thì họ cũng cho biết có dự định làm việc lâu dài và mong muốn được đào tạo bài bản để nâng cao tay nghề đáp ứng nhu cầu xã hội hiện nay ngày càng tăng cao.

Tại các thành phố lớn, mức lương thu nhập bình quân của giúp việc gia đình khoảng 2,8 triệu đến 3,5 triệu đồng/tháng và ngày càng có xu hướng tăng lương.

Về độ tuổi và giới tính thì có khoảng 46% người lao động GVGD ở độ tuổi 40-50 tuổi; 24% từ 18-29 tuổi; 12% từ 14-17 tuổi; 11% từ 30-39 tuổi; 7% từ 55-65 tuổi. Có thể thấy, tỷ lệ các em nhỏ dưới 18 tuổi tham gia công việc này và có một tỷ lệ người ngoài độ tuổi lao động đang tiếp tục làm công việc này. Độ tuổi được ưa chuộng nhất là 40-50 tuổi vì những người ở độ tuổi này có khả năng đáp ứng nhu cầu làm việc cao của loại hình lao

động này. Theo kết quả điều tra thì có 98,7% lao động là nữ giới. Số lao động nam giới chiếm tỷ lệ 1,3% và không đảm nhận công việc chăm sóc và làm việc nhà mà chỉ giúp việc chăm sóc người ốm tại bệnh viện và việc kinh doanh hộ gia đình, còn có những người đi làm giúp việc thì họ chỉ làm theo giờ trong ngày hay một số buổi trong tuần và không ở cùng gia chủ như lao động nữ.

Về tình trạng hôn nhân, thì đặc điểm nổi bật của nhóm đối tượng này là người không lập gia đình chiếm tỷ lệ lớn, khoảng 26,7% trong độ tuổi 30-39; 50% từ 40-49 tuổi; 33,3% từ 50-59 tuổi. Số liệu này cũng chỉ ra tâm lý của nhiều hộ gia đình ở Hà Nội muốn thuê những người không lập gia đình, không vướng bận con cái vì những người này có điều kiện làm việc ổn định, lâu dài và không làm gián đoạn thời gian lao động.

Về trình độ học vấn, theo kết quả điều tra số năm đi học trung bình của những người lao động GVGĐ là 7 năm. Chỉ số này cho thấy đa phần lao động GVGĐ ở thành phố Hà Nội có trình độ học vấn thấp, ít hiểu biết xã hội và đối tượng này thì cần được chú ý quan tâm, bảo vệ.

Về đào tạo nghề, theo kết quả điều tra có 72% số người được hỏi thì LĐGVGĐ đi làm do người quen giới thiệu, tự liên hệ tìm việc, do chủ nhà tìm đến họ, 28% qua trung tâm việc làm. Những người được hỏi đa phần cho biết trước khi đi làm GVGĐ họ chưa được đào tạo nghề chủ yếu là họ được thuê và chủ nhà sẽ hướng dẫn họ. Trên toàn thành phố Hà Nội hiện nay có khoảng hơn 300 trung tâm giới thiệu việc làm có hoạt động cung ứng dịch vụ lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, hầu hết các trung tâm này chỉ làm hoạt động cung ứng sao cho người lao động có việc và người sử dụng lao động có được người phục vụ, còn công tác đào tạo, hầu như không có, nếu có cũng chỉ là hình thức qua loa.

#### - TP. Hồ Chí Minh

Hiện nay, nghề giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đang có xu hướng tăng nhanh. Nhu cầu tìm LĐGVGĐ của người dân thành phố hầu như có quanh năm, đặc biệt là ở Quận 1, Quận 2 và Quận 7, đây là những nơi có nhu cầu tìm LĐGVGĐ rất lớn bởi các nơi đây là khu vực tập trung đông các gia đình khá giả sinh sống. Theo Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh (FALMI) nhu cầu LĐGVGĐ thường xuyên tại thành phố lên đến khoảng 10 nghìn người trên năm. Bên cạnh đó, do số lao động muốn theo nghề giúp việc gia đình không nhiều nên nhu cầu tuyển LĐGVGĐ theo giờ sẽ tiếp tục tăng cao trong thời gian tới.

Nhìn chung, hầu hết LĐGVGD tại thành phố đều là lao động nữ, từ các tỉnh khác đến làm việc, thông qua môi giới, dẫn dắt từ người quen. Cũng có nhiều người thông qua trung gian để được làm giúp việc gia đình trong các gia đình khá giả hoặc gia đình người nước ngoài.

Hiện nay, lao động GVGĐ đều có trình độ văn hóa thấp, chưa qua đào tạo nghề, chưa có kỹ năng chuyên nghiệp giúp việc gia đình đô thị. Trong những năm gần đây, giúp việc cho các gia đình người nước ngoài đã thu hút được nhiều lao động nữ có trình độ trung học phổ thông, hiểu biết cơ bản về ngoại ngữ tìm đến để làm việc.

Cũng theo kết quả khảo sát của FALMI về mức lương của LĐGVGD làm việc toàn thời gian, bao ăn ở khoảng 3-4 triệu đồng/tháng, 30.000-40.000 đồng/giờ; giúp việc gia đình cho người nước ngoài khoảng 7-8 triệu đồng/tháng, 60.000-70.000 đồng/giờ. Đồng thời, để nâng cao tính chuyên nghiệp cho LĐGVGD, hiện thành phố Hồ Chí Minh đã có trên 10 trung tâm giới thiệu việc làm của Nhà nước và các công ty trách nhiệm hữu hạn có chức năng đào tạo, cung ứng dịch vụ LĐGVGD. Ngoài ra, đa số hợp đồng lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng lao động đều được thỏa thuận bằng miệng. Cho nên, tại các Ủy ban nhân dân phường, xã trên địa bàn thành phố hiện nay vẫn chưa triển khai được việc thực hiện quản lý nhà nước đối với lao động GVGĐ. Nguyên nhân xuất phát từ nhận thức của cả hai bên còn hạn chế, không nhận thức được hết các quyền lợi và nghĩa vụ của mình nên dẫn đến không khai báo lao động giúp việc gia đình cho các Ủy ban nhân dân, phường, xã nơi lao động giúp việc gia đình làm việc. Bên cạnh đó, theo quy định của pháp luật hiện nay, thì cũng chưa có chế tài nào để xử lý người sử dụng lao động LĐGVGD với hành vi: “không thông báo về việc ký kết hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động đối với LĐGVGD đến Ủy ban nhân dân cấp xã”.

Hiện theo thống kê của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh cho thấy, toàn ngành tòa án của thành phố đến nay vẫn chưa từng xét một vụ án lao động nào, có phát sinh từ mối quan hệ giúp việc gia đình. Đồng thời tại Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và xã hội thành phố Hồ Chí Minh cũng chưa nhận được đơn khiếu nại nào liên quan đến giúp việc gia đình. Do khi xảy ra tranh chấp giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD thì cả hai thường tự thương lượng giải quyết, không muốn nhờ đến cơ quan nhà nước vì sợ phiền, tốn chi phí, mất thời gian đi lại.

Hiện nay, có nhiều sân chơi cho sinh viên, những diễn đàn cho công nhân để trao đổi, tìm hiểu nhưng những người LĐGVGD lại chưa được xã hội chú ý. Các tổ chức



đoàn thể chính trị - xã hội vẫn chưa thực sự quan tâm, hướng đến các đối tượng lao động này, nhằm tạo cho họ có một sân chơi chung, nơi để họ giao lưu, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp. Đặc biệt, đến nay vẫn chưa có tổ chức nào được thành lập dành riêng cho LĐGVGD để đứng ra, đại diện, bảo vệ quyền lợi cho họ.

Như vậy, có thể thấy LĐGVGD tại TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh có xu hướng ngày càng phát triển, do đó đòi hỏi Nhà nước phải có những chính sách, biện pháp hợp lý để phát triển và quản lý loại hình lao động này.

### *2.2.2. Nhận xét về thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình*

#### *- Thuận lợi:*

Các quy định của pháp luật trong thời gian gần đây có ý nghĩa quan trọng trong giúp việc lao động giúp việc cải thiện điều kiện, chế độ làm việc, đồng thời bảo vệ quyền của họ và cả người sử dụng lao động. Nhận thức của người dân về loại hình lao động GVGĐ đã và đang có sự thay đổi, thông qua các phương tiện thông tin đại chúng như sách, báo, đài phát thanh truyền hình, Internet, ... người dân đã phần nào nhận biết những quy định của pháp luật về đối tượng này, từ đó nâng cao vốn hiểu biết và có cách nhìn đúng đắn về những người làm công việc này. Còn đối với lao động GVGĐ thì ít nhiều họ cũng thấy được đã có những công cụ bảo vệ cho bản thân thông qua pháp luật. Họ cũng thấy được sự quan tâm từ phía các cơ quan nhà nước đối với việc cải thiện điều kiện làm việc, chất lượng và thu nhập ngày càng được cải thiện.

#### *- Khó khăn:*

*Hệ thống pháp luật về lao động GVGĐ còn nhiều khó khăn, vướng mắc khó áp dụng trên thực tế*

Mặc dù pháp luật đã có quy định về thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với LĐGVGD nhưng trên thực tế các quy định này dường như khó thực hiện bởi công việc này có tính đặc thù riêng, do đó các cơ quan nhà nước nên quy định trả tiền công theo ngày hoặc nên quy định về việc tự thỏa thuận của hai bên.

Về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, theo kết quả điều tra có 79% người lao động GVGĐ không tham gia bất kỳ loại hình bảo hiểm nào nên khi người lao động bị ốm hay bị thương trong thời gian lao động thì họ hoàn toàn trông chờ vào sự quan tâm và trong sóc của chủ nhà.

*Chưa có hệ thống dữ liệu quản lý về người giúp việc gia đình và cơ chế quản lý*

### *lao động giúp việc gia đình*

Không có số liệu về người GVGD là vấn đề tương đối phổ biến của các quốc gia. Điều này là bởi hiện không có cơ quan quản lý người GVGD hoặc cơ quan quản lý lao động. Ngay tại Việt Nam, việc đăng ký tạm trú cho người GVGD sống cùng chủ hộ, gia đình cũng chưa được các hộ gia đình thực hiện nghiêm túc. Thực trạng này dẫn tới những khó khăn cho công tác quản lý người giúp việc cũng như trong việc điều tra, nghiên cứu nhằm hoạch định chính sách bảo vệ quyền lợi cho hai bên người sử dụng lao động và LĐGVGD.

Bên cạnh đó ngành lao động, thương binh và xã hội chưa quản lý chặt chẽ hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, chưa có các quy định ràng buộc trách nhiệm của các trung tâm này. Đồng thời chưa có quy định cơ quan chức năng nào có chức năng nhiệm vụ quản lý đối tượng LĐGVGD.

*Công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về lao động giúp việc gia đình chưa được quan tâm, chú trọng*

Mặc dù hệ thống pháp luật về lao động GVGD đã được ban hành để điều chỉnh các mối quan hệ phát sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình. Nhưng, pháp luật chưa thực sự đi vào đời sống xã hội. Nhiều hộ gia đình và người lao động GVGD khi được hỏi thì họ không hề biết đến những quy định pháp luật. Đa phần người lao động chỉ biết được những ngày nghỉ vào những ngày lễ đặc biệt, lễ Tết Nguyên Đán. Điều này chứng tỏ công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về LĐGVGD chưa được rộng rãi, chú trọng.

*Ý thức chấp hành pháp luật của người lao động GVGD và người sử dụng lao động*

Chủ nhà khi thuê người giúp việc phải gửi đơn thông báo cho chính quyền xã, phường trong vòng 10 ngày sau khi ký hợp đồng với người lao động GVGD cũng chưa được thực hiện nghiêm túc. Trên thực tế, qua một thời gian làm việc của người sử dụng lao động và LĐGVGD đều thấy vui vẻ với những giao kèo miệng trước đó nên họ thấy không cần ký hợp đồng loằng ngoằng, phức tạp. Người sử dụng lao động thấy không cần thiết phải ký hợp đồng và LĐGVGD cũng không đề xuất ký hợp đồng bởi thực tế, họ nghĩ rằng không ký hợp đồng thì quyền lợi của họ cũng được bảo đảm.

Theo khảo sát của Trung tâm Nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng, có 91,5% hợp đồng là thỏa thuận miệng giữa người giúp việc gia đình với chủ. Nội dung thỏa thuận chủ yếu tập trung vào tiền lương mà không quan tâm tới thỏa thuận: thời gian

lao động, phụ cấp và các quyền lợi khác. Quy định bắt buộc chủ sử dụng lao động là LĐGVGD phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản trong Bộ luật Lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của cả hai bên. Hợp đồng ghi rõ những công việc mà lao động GVGĐ được làm và không được làm; địa điểm làm việc do hai bên thỏa thuận; ghi rõ thời hạn hợp đồng. Quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động và lao động GVGĐ. Tuy nhiên, câu trả lời thường thấy ở những người làm nghề giúp việc gia đình tại các thành phố lớn hiện nay là không cần ký hợp đồng thì tiền lương hay việc nghỉ ngơi của lao động GVGĐ vẫn được thực hiện như hai bên đã thỏa thuận. Chính vì không có hợp đồng lao động bằng văn bản cho nên khi xảy ra vỡ, hỏng đồ đạc hoặc tài sản chủ hộ bị mất trộm đã phát sinh nhiều khó khăn trong giải quyết cho cả hai bên. Bên cạnh đó, việc không có hợp đồng lao động với những thỏa thuận cụ thể về quyền lợi, trách nhiệm của người sử dụng lao động và LĐGVGD cũng là lý do dẫn đến tình trạng người lao động có thể tự ý nghỉ việc, đòi tăng lương. Do đó, khi cả bản thân người sử dụng lao động và LĐGVGD vẫn đang thờ ơ với những bản hợp đồng lao động thì quyền lợi, trách nhiệm của lao động GVGĐ khó có thể thực thi.

Về vấn đề bạo lực lao động ở thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh thì hành vi bạo lực phổ biến nhất với LĐGVGD là “mắng chửi”. Đại đa số các hành vi bạo lực với LĐGVGD đều do chủ nhà gây ra. Tình trạng này xảy ra nhiều hơn với những người có trình độ học vấn thấp và với nhóm giúp việc kinh doanh. Nữ giới thường có nguy cơ hơn trong việc “bị cấm tiếp xúc, đe dọa” còn nam giới có nhiều nguy cơ hơn trong việc bị giữ giấy tờ tùy thân. Đối với nguy cơ bị quấy rối tình dục, ở mức độ nhẹ nhàng là những lời tán tỉnh, lời lẽ thô tục,... Ở mức độ nặng hơn là bị đụng chạm với những bộ phận nhạy cảm hoặc bị ép quan hệ tình dục. Phổ biến nhất đối với lao động GVGĐ là bị nghe những lời nói trắng hoa là 5,6%. Nam giới có xu hướng bị nghe những lời nói thô tục, phản văn hóa nhiều hơn nữ giới. Người LĐGVGD phải đối mặt với nhiều rủi ro: 20,2% bị mắng chửi; 2,4% bị đánh đập, đẩy ngã; 0,8% bị dọa, đập phá đồ cá nhân; 7,8% bị giữ giấy tờ tùy thân; 4% bị cấm tiếp xúc; 1,8% bị giữ lương; 2% không được về thăm nhà; 16% gặp nguy cơ bị lạm dụng tình dục (Theo nghiên cứu của ILO tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh).

Về thực hiện các quy định của pháp luật về tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động GVGĐ. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không báo trước theo quy định của người lao động GVGĐ khiến cho nhiều gia chủ rơi vào tình cảnh

bị động, khó khăn trong việc tìm người thay thế, làm xáo trộn cuộc sống gia đình; đối với người LĐGVGD khi chủ nhà đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khiến cho họ cũng bị động, bị mất việc, mất thu nhập đột ngột, gây khó khăn cho cuộc sống thường nhật. Như vậy, mặc dù đã được pháp luật quy định khá cụ thể nhưng các bên trong quan hệ lao động GVGĐ đều chưa chú ý quan tâm đến việc thực hiện nghiêm túc các quy định này.

*Chưa có tổ chức hỗ trợ người giúp việc gia đình tại Việt Nam*

Đối với một số nước trong khu vực và trên thế giới, hội người giúp việc hay tổ chức người giúp việc đã có những hoạt động tích cực và hiệu quả để có thể hỗ trợ pháp lý tốt nhất cho lao động giúp việc.

### **2.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện**

*Nhiều loạn cung, cầu và chất lượng*

Những năm qua, LĐGVGD có nhiều đóng góp phát triển kinh tế - xã hội đất nước. GVGĐ mang lại cho người lao động nguồn thu tương đối ổn định. Theo kết quả nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng, mức thu nhập năm 2012 của LĐGVGD tại Hà Nội khoảng 2,8 triệu đồng/tháng (không mất chi phí nhà ở và sinh hoạt), cao hơn thu nhập bình quân người dân sống ở ngoại thành Hà Nội. GVGĐ góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống một số gia đình, nhất là giải phóng phụ nữ làm việc ngoài xã hội với cường độ cao khỏi gánh nặng công việc nội trợ, có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí..., giải quyết tình trạng phụ nữ nông thôn thiếu việc làm và hỗ trợ kinh tế gia đình họ bớt khó khăn.

Cùng với tương tác cung - cầu trong thị trường lao động, loại hình, loại công việc GVGĐ cũng thay đổi và đa dạng hơn trước rất nhiều. Số người giúp việc để nội trợ, chăm sóc trẻ em, người già, người ốm luôn chiếm tỷ lệ cao và đây chính là cơ sở để các trung tâm nắm bắt, cung cấp dịch vụ. Lực lượng này chủ yếu là phụ nữ (98,7%), xuất thân từ nông thôn, gia cảnh khó khăn, nghề nghiệp không ổn định, một số lớn tuổi không chồng, góa, ly hôn... Riêng nam giới có trình độ học vấn cao hơn, chủ yếu giúp việc kinh doanh. Thông thường, GVGĐ ở cùng gia chủ, nhưng gần đây giúp việc theo giờ được cả hai bên ưa chuộng. Nhiều người giúp việc ưa cách này vì cơ hội được làm nhiều nghề, nhiều việc cùng lúc, thu nhập cao hơn, không phải thích ứng cuộc sống gia chủ và dễ nghỉ khi có việc đột xuất.

Trong bối cảnh điều kiện kinh tế khá giả gia tăng, lại thiếu nhân lực chăm sóc trẻ em và người cao tuổi, nhu cầu thuê người GVGD càng nhiều và số lượng cũng tăng nhanh. Do phần lớn người GVGD không được trang bị kiến thức hiểu biết tối thiểu về lối sống, cách ứng xử văn hóa, kỹ năng nội trợ, chăm sóc..., nên họ rất cần được đào tạo để đáp ứng tốt nhu cầu của công việc. Thực tế cho thấy, nhiều gia chủ sẵn sàng trả lương cao hơn cho người GVGD đã qua học nghề. Tuy nhiên, hiện cung còn quá ít so với nhu cầu xã hội. Những năm gần đây, LĐGVGD đi xuất khẩu lao động được đào tạo bài bản và có quản lý, nhưng ở trong nước thì chưa được quan tâm. Và lại, nhiều người GVGD vẫn chưa coi đây là nghề thật sự nên thiếu gắn bó, ít chú trọng nâng cao tay nghề, ý thức lao động kém, gây khó chịu, bất mãn cho gia chủ, ảnh hưởng tới chất lượng thị trường.

Điều đáng ngại là thị trường LĐGVGD hiện đang phát triển tự phát. Cầu tăng nhưng cung chưa tương xứng. Các trung tâm môi giới phần lớn do tư nhân thành lập, đáp ứng nhanh nhu cầu thuê người GVGD nhưng đặt lợi nhuận làm đầu và không có trách nhiệm về chất lượng dịch vụ cung ứng (nguồn lao động thường không có nhân thân rõ ràng, thiếu kỹ năng). Do chưa có cơ quan quản lý, giám sát, các trung tâm tha hồ làm ăn chộp giật, nên chịu thiệt vẫn là gia chủ và người giúp việc. Khắc phục hạn chế này, phương án phát triển mô hình các trung tâm cho thuê người giúp việc theo hướng trung tâm ký hợp đồng với gia chủ, cử người giúp việc là nhân viên đến thực hiện, tiền lương người giúp việc do trung tâm trả cũng đang được tính đến.

#### *Nhiều rủi ro từ "khoảng trống" quản lý*

Do môi trường làm việc khép kín, ít giao du với bên ngoài, đôi khi lại bị chủ nhà định kiến, thiếu tôn trọng, người GVGD dễ phải đối mặt các nguy cơ như bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, bị lạm dụng sức lao động, lạm dụng tình dục... Mặc dù BLLĐ hiện hành quy định phải có hợp đồng lao động văn bản, song trên thực tế, cả người giúp việc và gia chủ đều chưa thấy được lợi ích này và không muốn bị ràng buộc pháp lý, cho nên việc ký hợp đồng không dễ (hơn 90% hợp đồng bằng miệng). Đây cũng là nguyên do khiến người GVGD dễ bị lạm dụng, khi xảy ra tranh chấp không có căn cứ để bảo vệ. Mặt khác, do thiếu thỏa thuận pháp lý, do đặc thù công việc "không tên" và diễn ra bất cứ thời điểm nào trong ngày, nên thời gian người giúp việc làm việc kéo dài triền miên, vì không có thang chung để đo lường giá trị hiệu quả lao động mà phụ thuộc quan niệm từng gia chủ.

Khoảng 1/3 người giúp việc mâu thuẫn với chủ nhà, chủ yếu về công việc phải

làm, cách thức ứng xử, chế độ tăng lương và tiền lương. Rất ít chủ chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Thiếu thông tin về nghề và quyền lợi liên quan, không được trang bị tâm lý thích nghi và chưa lường hết phức tạp trong công việc, khi xảy ra tranh chấp, bất đồng với gia chủ, người giúp việc thương lượng, im lặng nín nhịn hoặc nghỉ việc, ít khi sử dụng quyền được bảo vệ của mình. BLLĐ hiện hành chưa đề cập các vấn đề như nghỉ phép năm, đăng ký sử dụng người giúp việc, các quy định liên quan đến nghỉ thai sản của người giúp việc ...; chưa có tổ chức, hiệp hội đại diện người GVGD; trợ giúp của công đoàn, hội phụ nữ, đoàn thanh niên với tư cách tổ chức đoàn thể bảo vệ lợi ích cho họ còn hạn chế, do đó việc trước mắt cung cấp cho người giúp việc đường dây nóng, các địa chỉ tư vấn, hỗ trợ bảo vệ quyền lợi cần nhanh chóng triển khai.

## **Tiểu kết chương 2**

Qua việc nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực hiện tại thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, ta rút ra kết luận như sau:

Các quy phạm pháp luật về lao động giúp việc gia đình nhìn chung khá đầy đủ, đưa ra được những quy định cụ thể về hình thức cũng như nội dung của hợp đồng lao động; đào tạo và quản lý lao động giúp việc gia đình; giải quyết tranh chấp với lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, bên cạnh mặt tích cực thì pháp luật lao động Việt Nam vẫn còn một số điểm hạn chế, thiếu tính khả thi.

Mặc dù đã có quy định pháp luật tương đối đầy đủ, rõ ràng nhưng thực tiễn thực hiện ở Việt Nam còn nhiều tồn tại như tình trạng người sử dụng lao động và người LĐGVGD không tuân thủ pháp luật, người sử dụng lao động vi phạm các quyền và lợi ích hợp pháp của người LĐGVGD vẫn tồn tại phổ biến. Thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân nhưng chủ yếu là do nhận thức của xã hội về LĐGVGD, do đặc thù của công việc GVGĐ, hạn chế về trình độ hiểu biết pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, thiếu sự quản lý chặt chẽ từ phía nhà nước đối với LĐGVGD và sự bất cập trong các quy định pháp luật.

Hiện nay, đa số hợp đồng lao động giúp việc gia đình thường được giao kết bằng hình thức lời nói, dẫn đến khó quản lý về loại hình lao động ở Việt Nam nói chung và thành phố Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh nói riêng. Vì thế, pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình cần tiếp tục, nghiên cứu, sửa đổi và hoàn thiện để phù hợp với nhu cầu thực tiễn hiện nay.

### Chương 3

## QUAN ĐIỂM VÀ CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

### 3.1. Quan điểm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam

#### 3.1.1. Khắc phục những hạn chế, bất cập trong quy định pháp luật và thực tiễn pháp luật

GVGD là một công việc đã xuất hiện và tồn tại từ lâu ở các quốc gia trên thế giới và cả ở Việt Nam. Cùng với sự phát triển kinh tế, LĐGVGD ngày càng có vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế của các quốc gia. Qua phân tích đánh giá thực trạng pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay, cho thấy vẫn còn một số nội dung chưa tương thích với quy định và Nghị định 27/2014/NĐ-CP qua thực tiễn triển khai đã xuất hiện không ít những tồn tại, vướng mắc. Một số quy định còn chưa đầy đủ, rõ ràng, cụ thể, có thể dẫn đến những cách hiểu khác nhau, có những quy định thiếu sự giải thích, hướng dẫn để áp dụng trên thực tế. Một số quy định còn chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế được quy định trong Công ước số 189 của ILO và các văn bản khác. Ngoài ra, các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành còn thiếu các quy định về quản lý LĐGVGD; tổ chức thực hiện pháp luật về LĐGVGD; thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực LĐGVGD.

Xét theo từng nội dung điều chỉnh, những điểm bất cập và kém khả thi, dù ở mức độ khác nhau nhưng được thể hiện ở hầu hết trong nội dung các quy định từ hợp đồng lao động, đến quy định về điều kiện lao động đối với LĐGVGD, đào tạo, quản lý nhà nước đối với LĐGVGD và giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD. Quy định về hợp đồng lao động đối với LĐGVGD đôi chỗ còn chưa linh hoạt, phù hợp với tính chất công việc GVGĐ, thiếu quy định cụ thể về hợp đồng lao động mẫu để giúp người lao động dễ dàng, thuận tiện hơn khi giao kết hợp đồng lao động. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi còn tồn tại nhiều điểm bất cập, thiếu quy định về thời giờ làm thêm, chưa rõ ràng trong quy định về thời giờ nghỉ ngơi nhất là đối với LĐGVGD sống cùng gia đình người sử dụng lao động, quy định về thời gian nghỉ lễ, tết còn thiếu linh hoạt và chưa phù hợp với thực tế. Quy định về điều kiện làm việc, sinh hoạt của LĐGVGD chưa đáp ứng được nhu cầu chính đáng, hợp pháp của người lao động và quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với vấn đề an toàn lao động còn chưa tương thích



với các quy định trong BLLĐ hiện hành, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Quy định về tiền lương, BHXH, BHYT khó thực thi trên thực tế và chưa thực sự bảo vệ sự bình đẳng của LĐGVGD và những người lao động khác. Còn thiếu các quy định về thanh tra lao động, đào tạo nghề cho người LĐGVGD, về tổ chức đại diện của LĐGVGD; thiếu cơ chế để đảm bảo thực thi việc quản lý nhà nước đối với LĐGVGD. Chế tài xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực LĐGVGD còn chưa đủ mạnh, nhiều hành vi vi phạm còn chưa được dự liệu biện pháp xử lý...

Ngoài những vướng mắc, hạn chế trong hệ thống pháp luật, việc thực hiện pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay còn nhiều điểm tồn tại cần phải tiếp tục khắc phục trong thời gian tới. Thực tế, nhiều trường hợp cả người sử dụng lao động và người lao động giúp việc gia đình chưa nắm được các quy định pháp luật về LĐGVGD hay nếu biết đến thì họ cũng không thực hiện. Tình trạng người sử dụng lao động và người LĐGVGD không ký hợp đồng lao động, chủ yếu là thỏa thuận bằng lời nói, nội dung thỏa thuận rất sơ sài về công việc phải làm, phần lớn những điều khoản quan trọng trong hợp đồng lao động bị coi nhẹ như các thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động, trợ cấp, bồi thường khi chấm dứt hợp đồng lao động. Người LĐGVGD hầu như không được hưởng các quyền lợi liên quan đến BHXH như ốm đau, thai sản, BHYT. Nhiều người GVGĐ phải làm việc quá giờ, không được nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ tết đầy đủ theo quy định. Người LĐGVGD đặc biệt là những người sống cùng gia đình người sử dụng lao động còn bị hạn chế về giao tiếp với những người xung quanh, vẫn có nguy cơ bị đối xử tàn tệ, bị mắng chửi, bị quấy rối tình dục, thậm chí có trường hợp bị đánh đập, hành hạ đến mức thương tích nặng nề. Về phía người giúp việc gia đình, đại bộ phận LĐGVGD đều xuất thân từ nông thôn, trình độ học vấn thấp, chưa qua đào tạo nghề. Đồng thời, đa số người lao động làm GVGĐ chưa coi đây là một nghề nghiệp ổn định, thiếu sự gắn bó với công việc, chưa chú trọng việc nâng cao kỹ năng lao động, khả năng giao tiếp, ứng xử để có thể thực hiện tốt công việc được giao và xử lý khéo léo, hài hòa mối quan hệ với gia đình người sử dụng lao động trong quá trình làm việc. Do đó, thực tế còn tình trạng người GVGĐ tự ý bỏ việc, hay lợi dụng làm GVGĐ để thực hiện hành vi trộm cắp tài sản, có trường hợp họ còn có hành vi đánh đập, xâm phạm thân thể thành viên gia đình người sử dụng lao động. Những tồn tại kể trên trong hệ thống pháp luật và thực tiễn thực hiện đang đặt ra yêu cầu bức thiết về việc hoàn thiện. Những quy định pháp luật còn thiếu sót cần được bổ sung, những bất cập cần

được khắc phục, bãi bỏ, sửa đổi nhằm đảm bảo pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam được thực thi hiệu quả trên thực tế.

### *3.1.2. Bảo đảm quyền lợi cho các chủ thể trong quan hệ lao động giúp việc gia đình*

Người GVGĐ làm các công việc thường xuyên bị xã hội đánh giá thấp, coi đó là một công việc đơn giản chỉ dành cho phụ nữ, với đặc trưng làm việc trong một môi trường khép kín, công việc thường diễn ra liên tục suốt cả ngày, thời gian làm việc đan xen với thời gian nghỉ ngơi nên người LĐGVGD dễ bị lạm dụng và tổn thương. Do đó, hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD phải đảm bảo quyền lợi cho người lao động giúp việc gia đình. Theo đó, người LĐGVGD phải được đối xử bình đẳng với những người lao động trong các lĩnh vực khác về thu nhập, quyền được nghỉ ngơi; quyền được hưởng bảo hiểm y tế bảo hiểm xã hội; được bảo đảm an toàn lao động, an toàn vệ sinh lao động; được tôn trọng danh dự, nhân phẩm; được tạo điều kiện trong học văn hóa, học nghề; được đảm bảo quyền tự do đi lại, tự do hiệp hội. Để hình thành, duy trì quan hệ LĐGVGD phát triển ổn định, lâu dài thì cũng phải bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho người sử dụng lao động. Chính vì vậy, việc bảo đảm quyền lợi của người LĐGVGD phải được đặt trong mối quan hệ tương quan với việc bảo đảm quyền lợi của người sử dụng LĐGVGD. Người sử dụng lao động phải được hưởng thụ giá trị sức lao động từ phía người lao động tương xứng với tiền lương họ chi trả; được bảo vệ tài sản; đảm bảo sự an toàn về tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của các thành viên trong gia đình người sử dụng lao động. Việc bảo đảm quyền lợi của cả hai bên trong quan hệ lao động sẽ góp phần thúc đẩy việc làm bền vững cho LĐGCGĐ, tăng cơ hội việc làm được trả công xứng đáng cho những người làm công việc gia đình, tạo điều kiện chăm sóc tốt hơn cho trẻ nhỏ, người già người khuyết tật, tránh tình trạng trút gánh nặng công việc gia đình từ nhóm phụ nữ này sang nhóm phụ nữ khác. Có như vậy thì mới bảo đảm cân bằng quyền lợi các bên trong quan hệ lao động, giúp cho quan hệ về lao động GVGĐ phát triển hài hòa, ổn định, lâu dài.

### *3.1.3. Thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật nước ta và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động giúp việc gia đình*

Hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD phải hướng tới sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia. Tính thống nhất được thể hiện trong cả hệ thống pháp luật lao động nói chung cũng như trong quy định pháp luật về lao động GVGĐ, trong từng nhóm

quy định về LĐGVGD nói riêng (pháp luật về hợp đồng lao động đối với LĐGVGD, pháp luật về điều kiện lao động đối với LĐGVGD, pháp luật về đào tạo, quản lý nhà nước đối với LĐGVGD, pháp luật về giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD); giữa các nhóm quy phạm pháp luật không được trùng lặp, chồng chéo, mâu thuẫn.

Đồng thời, việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD cần hướng tới sự đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Hiến pháp với tư cách là đạo luật cơ bản của Nhà nước, có hiệu lực pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật nên sẽ là nguồn của mọi lĩnh vực pháp luật quốc gia, trong đó có pháp luật về LĐGVGD; bởi vậy pháp luật về lao động giúp việc gia đình trước hết phải phù hợp với các quy định trong Hiến pháp. Bên cạnh đó, LĐGVGD là người lao động làm công việc đặc thù nên cũng phải đồng bộ với các quy định của pháp luật lao động nhưng có tính đến những tiêu chuẩn đặc biệt cho đối tượng lao động này.

Ngoài ra, hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD phải phù hợp với lao động quốc tế về lao động giúp việc gia đình và phù hợp với xu hướng chung của pháp luật các quốc gia trên thế giới trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07/01/2016 về phê duyệt chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến 2030, trong đó đã đề ra nhiệm vụ hội nhập quốc tế về lao động và việc làm. Chiến lược xác định: tiếp tục thúc đẩy thực hiện chương trình việc làm bền vững; hoàn thiện chính sách việc làm; hoàn thiện chính sách pháp luật về tiền lương; thúc đẩy tăng năng suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam; phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động phù hợp với tiêu chuẩn lao động khu vực quốc tế; thúc đẩy an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc phù hợp với các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật và các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động... Chiến lược cũng đặt ra mục tiêu: *“Tiến hành nội luật hóa đầy đủ các cam kết đối với công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn; xây dựng và triển khai kế hoạch tham gia thêm một số Công ước của ILO phù hợp với tiến trình hội nhập; tham gia tích cực vào các quá trình xây dựng, sửa đổi các tiêu chuẩn lao động quốc tế; triển khai có hiệu quả các công ước về quyền của các nhóm đặc thù...”*. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay, yêu cầu hoàn thiện pháp luật phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ đặt ra đối với pháp luật lao động nói chung mà còn đặt ra với pháp luật LĐGVGD nói riêng. Có thể thấy, các quy định pháp luật về LĐGVGD của Việt Nam hiện nay cơ bản đã phù hợp với các quy định

của pháp luật quốc tế, song một vấn đề như tạo điều kiện để người LĐGVGD tham gia tổ chức đại diện, từ đó được thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể, ... là những vấn đề mà pháp luật Việt Nam chưa đề cập tới. Chính vì vậy, trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD cần hướng tới sự phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO và cũng theo xu hướng chung của pháp luật các quốc gia trên thế giới. Việc hoàn thiện pháp luật lao động giúp việc gia đình phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế không những tạo điều kiện cho việc hội nhập quốc tế mà còn giúp nâng cao chất lượng LĐGVGD qua đó phát triển thị trường LĐGVGD.

#### *3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình, đưa giúp việc gia đình trở thành việc làm bền vững cho người lao động*

Trong những năm qua LĐGVGD có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Công việc GVGĐ mang lại cho người lao động nguồn thu nhập tương đối ổn định, giải quyết tình trạng phụ nữ ở nông thôn thiếu việc làm và hỗ trợ kinh tế gia đình họ bớt khó khăn. Đồng thời, LĐGVGD cũng góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của gia đình của người sử dụng lao động, giải phóng phụ nữ làm việc ngoài xã hội với cường độ cao khỏi gánh nặng công việc nội trợ, chăm sóc có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí... GVGĐ hiện nay đã được pháp luật coi là một nghề tuy nhiên thực tế cho thấy nghề GVGĐ hiện vẫn phát triển một cách tự phát, thiếu sự quản lý của nhà nước, thiếu chuyên nghiệp. Bản thân lao động làm nghề giúp việc gia đình vẫn chưa thực sự coi đây là một công việc “đàng hoàng” ổn định, vẫn còn định kiến xã hội thiếu tôn trọng với người làm nghề này. Đa số quan hệ lao động giúp việc gia đình được thiết lập hết sức lỏng lẻo, quyền lợi của LĐGVGD chưa được đảm bảo như những người lao động khác. Chính vì vậy, việc thúc đẩy việc làm bền vững cho người LĐGVGD là tất yếu, khách quan để ghi nhận những đóng góp quan trọng của lực lượng LĐGVGD đối với sự phát triển kinh tế - xã hội.

Việc làm bền vững là một mong muốn mà bất kỳ người lao động nào cũng muốn hưởng tới trong quá trình làm việc. Đây cũng là mục tiêu quan trọng các quốc gia mong muốn đạt được trong nỗ lực cải cách hệ thống pháp luật lao động, an sinh xã hội. Nguyên Tổng Giám đốc ILO Juan Somavia nhận định: *“Việc làm bền vững chính là những khát vọng của con người trong cuộc sống lao động của họ về cơ hội và thu nhập, quyền lợi, tiếng nói và sự thừa nhận; sự ổn định gia đình và phát triển cá nhân; sự công bằng và bình đẳng như nhau, phản ánh mối quan tâm của Chính phủ, người lao động và người sử*

*dụng lao động, những người sẽ cùng nhau tạo ra một sự hợp nhất về đối thoại ba bên”.*

Theo ILO, khái niệm việc làm bền vững gồm 04 vấn đề:

- Việc làm đầy đủ quyền con người với đúng trình độ cá nhân.
- Việc làm với các điều kiện chấp nhận được, bình đẳng, có cơ hội phát triển và hoàn thiện các kỹ năng cá nhân.
- Việc làm có an sinh xã hội, an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro.
- Việc làm có đối thoại xã hội thông qua tự do hiệp hội, tự do phát ngôn, được tham gia đối thoại cởi mở giữa Chính phủ, người sử dụng lao động, được tham gia xây dựng các chính sách, chiến lược có liên quan.

Dựa trên định nghĩa của ILO về việc làm bền vững có thể thấy để công việc GVGD trở thành việc làm bền vững cho người lao động có thể thấy để công việc giúp việc gia đình trở thành việc làm bền vững thì việc hoàn thiện pháp luật cần phải đảm bảo cho người LĐGVGD sẽ được hưởng các quyền lợi như sau:

- Có thu nhập phù hợp với sức lao động bỏ ra, được hưởng các quyền lợi về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi không kém thuận lợi hơn so với những lao động khác.
- Được đảm bảo an toàn tại nơi làm việc, đảm bảo đầy đủ quyền lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.
- Được đối xử bình đẳng, được tôn trọng về nhân phẩm và các quyền con người khác, được đào tạo để hoàn thiện và phát triển kỹ năng nghề nghiệp.
- Có quyền tự do tham gia các tổ chức đại diện từ đó được thương lượng tập thể.

### **3.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam**

#### *3.2.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình*

*Thứ nhất, bổ sung các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động giúp việc gia đình*

- Điều chỉnh quy định pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo hướng quy định tổng số giờ làm việc trong ngày, trong tuần, tổng số giờ nghỉ ngơi tối thiểu, quy định cụ thể về thời gian làm thêm giờ đối với LĐGVGD. Do tính chất công

việc GVGD rất linh hoạt, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi có thể được đan xen với nhau, thời giờ nghỉ ngơi phụ thuộc nhiều vào chế độ sinh hoạt của gia chủ nên thực tế khó phân định một cách rõ ràng giữa thời giờ làm việc và nghỉ ngơi. Đây cũng là lý do cơ bản làm cho người LDGVGD thường bị lạm dụng thời giờ làm việc trên thực tế đặc biệt đối với những người làm công việc chăm sóc trẻ nhỏ, người già, người ốm. Chính vì vậy, việc quy định cụ thể rõ ràng về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sẽ giúp các bên dễ dàng thỏa thuận trong hợp đồng lao động và cũng là cơ sở để bảo vệ quyền lợi của người LDGVGD.

- Bổ sung quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động giúp việc gia đình sống cùng gia đình người sử dụng lao động. Pháp luật hiện hành cho phép người LDGVGD sống cùng gia chủ và người sử dụng lao động được thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất giờ/ngày trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục. Thực tế cho thấy, công việc GVGD là những công việc nhỏ nhất diễn ra liên tục hàng ngày, do đó những người lao động giúp việc gia đình thường làm cả ngày, thời gian nghỉ ngơi xen kẽ với thời giờ làm việc. Vì vậy, cần có quy định về giới hạn thời giờ làm việc vào buổi tối đối với người lao động giúp việc gia đình. Đồng thời, quy định này cũng tạo cơ sở cho các bên thỏa thuận về trường hợp làm thêm giờ, tiền lương làm thêm giờ trong những trường hợp khẩn cấp cần người GVGD làm việc vào ban đêm hoặc trường hợp có sự đồng ý của người giúp việc gia đình.

- Cần quy định linh hoạt về thời gian nghỉ lễ, tết cho phù hợp với thực tế theo hướng cho phép hai bên có thể thỏa thuận để dịch chuyển số ngày nghỉ lễ, tết sang những ngày khác. Pháp luật hiện hành cho phép người LDGVGD được nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương như những người lao động khác. Tuy nhiên, thực tế vào những ngày nghỉ lễ, tết đa phần người sử dụng lao động đều rất cần người giúp việc. Nhiều trường hợp người giúp việc gia đình cũng không có nhu cầu sử dụng hết số ngày nghỉ mà muốn ở lại để có thêm thu nhập. Cũng có nhiều trường hợp người GVGD tự ý nghỉ việc trong một thời gian dài nhân ngày nghỉ lễ, tết hoặc nghỉ hẵn mà không báo trước với người sử dụng lao động. Cho nên, cần quy định linh hoạt cho phép người sử dụng lao động được quyền thỏa thuận với người GVGD chuyển dịch số ngày nghỉ lễ, tết sang những ngày khác với điều kiện người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bố trí đầy đủ số ngày nghỉ lễ, tết theo quy định.

*Thứ hai, bổ sung, sửa đổi một số quy định về điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với lao động giúp việc gia đình*

Cần bổ sung các quy định về đảm bảo điều kiện sống cho lao động giúp việc gia đình. Hiện pháp luật đã có quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động phải đảm bảo điều kiện ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người lao động giúp việc gia đình. Thực tế, không phải gia đình nào cũng có điều kiện để bố trí chỗ ở cho người LĐGVGD độc lập, đảm bảo sự riêng tư với các thành viên khác trong gia đình, thậm chí còn có trường hợp lao động còn phải ngủ chung phòng với các thành viên trong gia đình. Do đó, pháp luật Việt Nam cần bổ sung thêm những quy định đảm bảo nơi an toàn và quyền sinh hoạt riêng tư của LĐGVGD sống cùng gia chủ. Quy định này nhằm tôn trọng tự do cá nhân cũng như phòng ngừa cho các trường hợp đáng tiếc xảy ra như hành vi quấy rối tình dục, hành vi bạo lực với người lao động giúp việc gia đình nhất là phụ nữ và trẻ em gái. Ngoài ra, cũng cần quan tâm, bổ sung các quy định nhằm tạo điều kiện cho LĐGVGD được tham gia các hoạt động giải trí, giao tiếp, có cơ hội học tập, nâng cao trình độ cũng như kỹ năng cho người lao động nhằm đảm bảo và cải thiện điều kiện sống và làm việc cho LĐGVGD.

*Thứ ba, bổ sung, sửa đổi một số quy định về tiền lương đối với lao động giúp việc gia đình*

- Cần sửa đổi quy định tiền lương cho LĐGVGD không bao gồm chi phí ăn ở đối với những người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động. Hiện nay, pháp luật quy định mức tiền lương của người LĐGVGD do hai bên thỏa thuận gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động, với mức không vượt quá 50% mức tiền lương trong hợp đồng lao động. Quy định này gây ra sự nhầm lẫn và là kẽ hở để người sử dụng lao động đưa ra thỏa thuận bất lợi đối với lao động giúp việc gia đình. Vì vậy, pháp luật Việt Nam cần quy định tiền lương trả cho LĐGVGD không bao gồm chi phí ăn, ở để các bên dễ thỏa thuận vấn đề tiền lương, đồng thời tránh việc lợi dụng từ phía người sử dụng lao động. Việc sửa đổi theo hướng này là phù hợp với xu hướng quy định về tiền lương cho LĐGVGD của nhiều quốc gia trên thế giới.

- Cần quy định mức lương tối thiểu riêng đối với LĐGVGD. Pháp luật hiện hành quy định mức lương tối thiểu áp dụng đối với LĐGVGD là lương tối thiểu vùng như những người lao động trong ngành, lĩnh vực khác. Tuy nhiên, với tính chất của công việc GVGĐ, người lao động phải sẵn sàng làm việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động,

nhiều trường hợp là vào bất kỳ thời điểm nào trong ngày, đặc biệt là đối với người giúp việc sống cùng gia đình người sử dụng lao động. Bởi vậy, đa số các trường hợp LĐGVGD phải làm việc với thời gian dài hơn so với thời giờ làm việc tiêu chuẩn. Do đó, để bảo vệ quyền lợi của lao động giúp việc gia đình, phù hợp với đặc thù công việc giúp việc gia đình cũng như pháp luật lao động quốc tế, pháp luật Việt Nam cần quy định mức lương tối thiểu riêng đối với LĐGVGD.

*Thứ tư, bổ sung, sửa đổi quy định quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với lao động giúp việc gia đình*

Pháp luật hiện hành quy định LĐGVGD không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Theo đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội để người lao động tự lo bảo hiểm. Nếu người lao động có tham gia BHXH tự nguyện thì những quyền lợi bảo hiểm quan trọng như chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động người lao động cũng không được hưởng. Người lao động phải đóng BHXH trong thời gian dài mới đủ điều kiện để được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất trong khi đa số LĐGVGD là những người có điều kiện kinh tế khó khăn, ở độ tuổi trung niên nên họ thường không tham gia BHXH tự nguyện. Người sử dụng lao động cũng chưa thực quan tâm đến quyền lợi này của người lao động nên khi thỏa thuận nội dung của hợp đồng lao động các bên cũng không thỏa thuận rõ ràng về khoản tiền lương và tiền đóng BHXH, BHYT. Do đó, cần quy định hình thức tham gia BHXH cho người lao động giúp việc gia đình là bắt buộc. Quy định này sẽ đảm bảo sự bảo vệ toàn diện đối với người LĐGVGD trong các trường hợp rủi ro đồng thời cũng nhằm hướng tới quyền bình đẳng giữa LĐGVGD với những người lao động khác về quyền hưởng an sinh xã hội. Ngoài ra, khi GVGD phát triển trở thành một nghề ổn định, bền vững thì những người lao động giúp việc gia đình cần phải được bảo vệ trước những rủi ro của việc mất việc làm.

*Thứ năm, bổ sung, sửa đổi các quy định về tôn trọng, danh dự, nhân phẩm đối với lao động giúp việc gia đình*

- Cần có quy định để làm rõ thế nào là hành vi không tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình. Thực tế cho thấy, hiện giúp việc gia đình là một nghề hiện đã được Nhà nước ghi nhận và có đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế -



xã hội. Tuy nhiên, xã hội vẫn chưa có sự nhìn nhận đúng đắn, khách quan về nghề này, vẫn tồn tại sự thiếu tôn trọng, phân biệt đối xử giữa những người giúp việc gia đình với những người lao động khác. Tình trạng người GVGD bị mắng chửi, lăng mạ, khinh rẻ, bị đe dọa, bị cấm hoặc hạn chế tiếp xúc với người xung quanh... vẫn diễn ra phổ biến. Do đó, cần có quy định hướng dẫn, liệt kê cụ thể những hành vi bị coi là thiếu tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình để các bên trong quan hệ LĐGVGD có thể dễ dàng áp dụng trên thực tế, đồng thời hướng tới mục tiêu loại bỏ sự phân biệt đối xử giữa người GVGD với những người lao động khác.

- Cần có quy định giải thích rõ về hành vi cưỡng bức lao động và quấy rối tình dục. Để bảo vệ danh dự, nhân phẩm cho LĐGVGD, ngoài quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người LĐGVGD, pháp luật hiện hành còn quy định các hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động, trong đó có hành vi “ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình”. BLLĐ năm 2019 tuy đã đưa ra định nghĩa về hành vi quấy rối tình dục và cưỡng bức lao động nhưng lại chưa có quy định nào giải thích và mô tả rõ hành vi nào là cưỡng bức lao động, hành vi nào là quấy rối tình dục. Trong khi đó, hiện nay ILO đã đưa ra 11 dấu hiệu lao động cưỡng bức gồm: “1. *Lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động*; 2. *Lừa gạt*; 3. *Hạn chế đi lại*; 4. *Bị cô lập*; 5. *Bạo lực thân thể và tình dục*; 6. *Dọa nạt, đe dọa*; 7. *Giữ giấy tờ tùy thân*; 8. *Giữ tiền lương*; 9. *Lệ thuộc vì nợ*; 10. *Điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng*; 11. *Làm thêm giờ quá quy định*”. Do đó, pháp luật Việt Nam cần có những quy định hướng dẫn cụ thể để bảo vệ quyền lợi người LĐGVGD. Đối với hành vi quấy rối tình dục, pháp luật cũng cho có quy định cụ thể về hành vi này trong khi trên thực tế hành vi quấy rối tình dục diễn ra rất đa dạng từ quấy rối bằng hành vi mang tính thể chất, quấy rối bằng lời nói; ngoài ra, pháp luật cũng chỉ mới quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục từ phía người sử dụng lao động mà chưa quy định từ phía người lao động giúp việc gia đình. Chính vì thế, cần có quy định xác định rõ ràng các dạng hành vi quấy rối tình dục và bổ sung quy định nghiêm cấm hành vi này đối với cả người GVGD.

*Thứ sáu, cần quy định hợp đồng lao động mẫu.*

LĐGVGD phần lớn là lao động xuất thân từ nông thôn, trình độ học vấn thấp, thiếu hiểu biết pháp luật nên đa số người lao động không nắm rõ về các quyền và nghĩa vụ của mình khi xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình. Hơn nữa, do vị thế của

mình nên người LĐGVGD thường sẽ bị bất lợi hơn khi thỏa thuận các nội dung của hợp đồng lao động. Chính vì vậy, Công ước số 189 của ILO đã dự liệu các biện pháp để đảm bảo người lao động giúp việc gia đình có thể biết được những điều khoản về điều kiện làm việc, quyền nghĩa vụ của họ khi giao kết hợp đồng bằng cách quy định hợp đồng lao động phải được xác lập bằng hình thức văn bản (Điều 7). Ngoài ra, Khuyến nghị số 201 của ILO cũng quy định về việc các nước thành viên nên xem xét thiết lập một hợp đồng lao động mẫu cho LĐGVGD (Đoạn 6(3)). Theo đó, một số quốc gia đã xây dựng hợp đồng lao động mẫu do cơ quan nhà nước ban hành như Hồng Kông; Thụy Sĩ; Peru hoặc được xây dựng trên cơ sở thỏa ước tập thể cấp quốc gia như Pháp, hay do các tổ chức dịch vụ của hiệp hội tổ chức người sử dụng lao động đưa ra ... Hợp đồng mẫu sẽ đưa ra các điều khoản về công việc phải làm, điều kiện lao động và các nội dung khác phù hợp với quy định pháp luật, đồng thời để các bên bổ sung hoặc điều chỉnh các điều khoản phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của mỗi bên. Bên cạnh đó, hợp đồng mẫu cũng sẽ là cơ sở để người sử dụng lao động phải tuân thủ các yêu cầu theo luật định về các điều kiện làm việc, quyền lợi mà LĐGVGD được hưởng.

Pháp luật Việt Nam hiện hành chỉ quy định các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động đối với LĐGVGD trong Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH. Khi giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động sẽ căn cứ vào những quy định này để thỏa thuận và làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên. Tuy nhiên, thực tế đa phần người GVGĐ không nắm rõ được quyền và nghĩa vụ của mình, đồng thời ở vị thế yếu hơn và với quan niệm công việc GVGĐ là công việc đơn giản nên các bên thường chỉ thỏa thuận bằng lời nói một số nội dung hợp đồng lao động như công việc người lao động phải làm, thời gian làm việc mà bỏ qua nhiều điều khoản về quyền lợi của người lao động. Do đó, hợp đồng lao động mẫu với những điều khoản tiêu chuẩn về nội dung của hợp đồng, buộc các bên phải thỏa thuận như: điều kiện ăn ở; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, ... sẽ giúp các bên hình dung dễ hơn về quyền và nghĩa vụ của họ. Từ đó, có thể giúp LĐGVGD và người sử dụng lao động hình thành mối quan hệ làm việc theo một cách thức tuân thủ những tiêu chuẩn lao động phù hợp với quy định pháp luật. Đồng thời, trên cơ sở các điều khoản tiêu chuẩn các chủ thể có thể sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế.

*Thứ bảy, bổ sung quy định về hậu quả tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia*

*đình.*

Hiện pháp luật cho phép người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với LĐGVGD nếu hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động mà người lao động không có mặt. Tuy nhiên, trường hợp nếu người lao động có lý do chính đáng thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không? Trên thực tế, người LĐGVGD đa phần xuất thân từ nông thôn, nhiều người ở vùng quê rất xa với nơi họ làm việc nên nhiều trường hợp vì lý do chính đáng như bản thân hoặc người thân của họ bị ốm đau, tai nạn hoặc gia đình gặp thiên tai, hỏa hạn nên không thể có mặt sau thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động. Cho nên, cần bổ sung thêm quy định loại trừ trường hợp được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, việc bổ sung quy định này sẽ là cơ sở để bảo vệ quyền lợi cho người LĐGVGD, đồng thời cũng là căn cứ cho việc giải quyết tranh chấp giữa người sử dụng lao động và người lao động.

*3.2.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về đào tạo, quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình*

*Thứ nhất, cần bổ sung quy định về đào tạo nghề, bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng nghề đối với LĐGVGD và cấp chứng chỉ nghề cho LĐGVGD.*

Hiện nay, ở Việt Nam lao động giúp việc gia đình đã được công nhận là một nghề tuy nhiên do chưa được quan tâm đúng mức nên việc đào tạo kỹ năng nghề cho LĐGVGD trong nước hiện nay vẫn còn bỏ ngỏ, chưa có khung chương trình, giáo trình đào tạo chuẩn nghề GVGD. Đồng thời, ở nước ta hiện nay cũng chưa có quy định chứng chỉ nghề GVGD là điều kiện bắt buộc mà người lao động phải có để có thể làm được nghề này. Chính vì vậy, chất lượng công việc và tính chuyên nghiệp của nghề GVGD ở Việt Nam hiện nay còn thấp. Mặc dù, đa số người sử dụng lao động đều cho rằng đào tạo nghề cho người lao động giúp việc gia đình là rất quan trọng và họ sẵn sàng trả mức lương cao hơn cho những người lao động đã qua đào tạo. Tuy nhiên, các trung tâm đào tạo nghề lại chưa đủ khả năng, trường đào tạo nghề chưa quan tâm đến công tác đào tạo nghề GVGD. Trong khi đó, trên thế giới đã rất nhiều quốc gia quan tâm đến vấn đề này, đã tổ chức các chương trình đào tạo nghề rất bài bản và cấp chứng chỉ nghề cho LĐGVGD như Nam Phi, Thái Lan, Philippines... Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng đã nghiên cứu và xây dựng bộ tiêu chuẩn năng lực nghề GVGD. Tuy nhiên, bộ tiêu chuẩn này chỉ có giá trị tham khảo mà không có giá trị bắt buộc. Do đó, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ LĐTB&XH cần sớm xây dựng và ban hành tiêu

chuẩn năng lực quốc gia cho nghề GVGD. Bên cạnh đó, cần căn cứ vào tiêu chuẩn năng lực quốc gia nghề GVGD để xây dựng khung chương trình, giáo trình đào tạo nghề GVGD và tổ chức thực hiện. Ngoài ra, để hướng tới sự chuyên nghiệp hóa nghề GVGD cũng cần đưa ra quy định về cấp chứng chỉ hành nghề cho người LĐGVGD, tiến tới đặt ra điều kiện bắt buộc để thực hiện công việc GVGD là người lao động cần phải qua đào tạo và được cấp chứng chỉ đạt tiêu chuẩn kỹ năng nghề GVGD.

*Thứ hai, cần bổ sung hành vi vi phạm và quy định tăng mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm pháp luật về lao động giúp việc gia đình.*

Thực tế, những hành vi vi phạm trong lĩnh vực LĐGVGD diễn ra rất phổ biến và với nhiều hành vi đa dạng khác nhau. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành vẫn chưa dự liệu hết các hành vi vi phạm từ phía người sử dụng lao động như: hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức, mắng chửi, nhục mạ, dùng vũ lực đối với LĐGVGD, ... Các hành vi vi phạm từ phía người lao động giúp việc gia đình và các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực LĐGVGD cũng chưa được quy định. Một số hành vi vi phạm đã được quy định trong Nghị định số 95/2013/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung trong Nghị định số 88/2015/NĐ-CP trước đây, Nghị định 28/2020/NĐ-CP hiện nay, tuy nhiên mức xử phạt còn thấp, chưa đủ răn đe, phòng ngừa hành vi vi phạm đối với người sử dụng lao động. Ví dụ, đối với hành vi không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với người LĐGVGD; không trả tiền tàu, xe đi đường khi người GVGD thôi việc về nơi cư trú thì chỉ bị phạt cảnh cáo; mức phạt tiền cao nhất với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực này chỉ có 15.000.000 đồng. Để góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý về LĐGVGD, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của các chủ thể trong quan hệ pháp luật cần bổ sung quy định xử lý hành chính với các hành vi vi phạm từ phía người sử dụng như: quấy rối, ngược đãi, cưỡng bức, xúc phạm danh dự, nhân phẩm với người lao động giúp việc gia đình, không thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã về việc ký hợp đồng lao động, chấm dứt hợp đồng lao động với người GVGD... Đồng thời, quy định về chế tài xử lý đối với các hành vi vi phạm từ phía người LĐGVGD như hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức, dùng vũ lực với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình... Ngoài ra, cần quy định tăng mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình để đủ sức răn đe, phòng ngừa vi phạm.

*Thứ ba, bổ sung quy định về nhiệm vụ của các thanh tra lao động trong công việc*

*thanh tra, kiểm tra hộ gia đình sử dụng lao động giúp việc gia đình.*

Hiện nay, pháp luật Việt Nam chưa quy định cụ thể về nhiệm vụ của thanh tra lao động trong việc thanh tra, kiểm tra các hộ gia đình trong quá trình sử dụng LĐGVGD. Việc quản lý LĐGVGD dường như còn bị bỏ ngỏ, tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn diễn ra phổ biến. Chính vì vậy, cần có biện pháp nhằm tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật về LĐGVGD. Khoản 2 Điều 17 Công ước 189 quy định: Mỗi nước thành viên cần xây dựng và thực hiện những biện pháp về thanh tra lao động, thực thi pháp luật và xử lý vi phạm, có cân nhắc các đặc điểm đặc thù của công việc GVGD, phù hợp với luật pháp và quy định quốc gia. Ở nhiều nước trên thế giới, thanh tra lao động đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tuân thủ pháp luật về LĐGVGD. Ví dụ, Bộ luật lao động của Chile quy định trong trường hợp có nghi ngờ về việc liệu người LĐGVGD có được bảo vệ theo pháp luật có liên quan không thì thanh tra viên lao động sẽ đưa ra quyết định thanh tra. Ở Guatemala, thanh tra lao động đã đưa ra một hình thức tự đánh giá trên internet cho tất cả các nhà tuyển dụng để họ có thể xác minh xem mình có tuân thủ lao động không. Cách thức này cũng thể hiện mục đích kép của việc thông báo cho người sử dụng lao động về các yêu cầu trong quá trình sử dụng LĐGVGD. Thách thức với công việc GVGD là việc kiểm tra, thanh tra lao động đòi hỏi phải tiếp cận với hộ gia đình, do đó có thể xung đột với nguyên tắc quyền riêng tư trong gia đình, quyền bất khả xâm phạm về chỗ ở. Thanh tra lao động sẽ phối hợp với cơ quan tư pháp để xác định các tiêu chí khách quan phù hợp để dựa vào khi kiểm tra. Do đó để nâng cao hiệu quả công tác quản lý về LĐGVGD, pháp luật cần quy định cụ thể nhiệm vụ của thanh tra lao động trong việc kiểm tra, thanh tra các hộ gia đình sử dụng lao động giúp việc gia đình.

### *3.2.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật Việt Nam*

Để các quy định pháp luật về LĐGVGD có thể phát huy hiệu quả trên thực tế, cùng với việc hoàn thiện pháp luật cần phải thực hiện đồng bộ các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGD.

*Thứ nhất, đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền pháp luật về lao động giúp việc gia đình.*

Nghề giúp việc gia đình từ xưa đã bị xã hội định kiến như một công việc thấp hèn, đơn giản chỉ dành cho phụ nữ. Hiện nay, giúp việc gia đình đã được công nhận là một nghề và được xã hội dần nhìn nhận với nhiều thiện cảm hơn. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ

phận không nhỏ các thành viên trong xã hội và thậm chí cả những người làm nghề này vẫn chưa có nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của nghề GVGD. Do đó, việc nâng cao nhận thức, thay đổi quan niệm của xã hội về nghề GVGD và người lao động làm nghề GVGD là một việc rất quan trọng.

Để thực hiện tốt công tác thông tin, truyền thông các cơ quan nhà nước có thẩm quyền như Bộ LĐTB&XH cần phối hợp với Bộ Thông tin và Truyền thông, các Bộ ngành có liên quan và các tổ chức chính trị xã hội như: Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam... hướng dẫn tuyên truyền sâu rộng trong nhân dân về nghề GVGD và pháp luật về lao động giúp việc gia đình. Việc tuyên truyền phổ biến có thể thực hiện bằng các kênh khác nhau như thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, các cấp chính quyền và các tổ chức đoàn thể địa phương. Nội dung tuyên truyền cần tập trung vào các vấn đề như vai trò, vị thế, tầm quan trọng của LĐGVGD; thay đổi quan niệm, định kiến xã hội đối với nghề và người làm nghề GVGD; quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên trong quan hệ LĐGVGD; hướng dẫn các quy định pháp luật về LĐGVGD; cung cấp các địa chỉ tư vấn, các đường dây nóng để được hỗ trợ khi cần thiết; các thông tin về việc làm, nhu cầu tuyển dụng, cung cấp các địa chỉ tin cậy của các trung tâm giới thiệu việc làm, đào tạo kỹ năng nghề GVGD,... Bên cạnh đó, việc truyền thông cũng cần lưu ý đến việc đẩy mạnh tuyên truyền về vai trò của tổ chức đại diện của LĐGVGD để người giúp việc gia đình có thể nhận thức được tầm quan trọng của việc cần có một tổ chức đại diện để bảo vệ quyền lợi cho người lao động giúp việc gia đình.

*Thứ hai, tăng cường công tác đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình.*

Để thúc đẩy việc làm bền vững cho LĐGVGD, một trong những vấn đề quan trọng là cần phải đào tạo kỹ năng nghề cho LĐGVGD một cách bài bản, tiến tới cấp chứng chỉ nghề cho lao động giúp việc gia đình. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp – Bộ LĐTB&XH cần sớm ban hành Bộ Tiêu chuẩn năng lực quốc gia về nghề GVGD. Tiêu chuẩn năng lực quốc gia về nghề GVGD sẽ là cơ sở định hướng phấn đấu, nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng nghề của LĐGVGD thông qua việc học tập, tích lũy kinh nghiệm. Người sử dụng lao động cũng căn cứ vào đó để tuyển chọn lao động, bố trí công việc và trả lương hợp lý cho người lao động. Các cơ sở dạy nghề có căn cứ để xây dựng khung chương trình đào tạo, nội dung đào tạo nhằm đạt tiêu chuẩn kỹ năng nghề. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền cũng có căn cứ để tổ chức việc đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề GVGD cho người lao động. Căn cứ vào Tiêu chuẩn năng lực quốc gia về

GVGD để xây dựng khung chương trình đào tạo, tài liệu, giáo trình đào tạo nghề GVGĐ, đào tạo giáo viên dạy nghề cho các trường, cơ sở đào tạo nghề theo các hệ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng nghề và tổ chức triển khai việc đào tạo. Nội dung chương trình đào tạo nghề cần tập trung vào các kiến thức, kỹ năng để thực hiện công việc và các kiến thức pháp luật để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình khi tham gia quan hệ lao động giúp việc gia đình. Bên cạnh đó, Nhà nước cần có những chính sách hỗ trợ, khuyến khích hoạt động đào tạo nghề cũng như các cơ chế kiểm tra, giám sát để hoạt động đào tạo nghề. Ngoài ra, để thu hút người lao động tham gia vào các khóa đào tạo nghề GVGĐ cần có sự tuyên truyền, giới thiệu cho người lao động từ phía các tổ chức đoàn thể ở địa phương như: Hội phụ nữ, Hội nông dân, Đoàn thanh niên,... và tổ chức đại diện của LĐGVGD giúp cho người lao động thấy được tầm quan trọng của việc đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề GVGĐ.

*Thứ ba, tăng cường hiệu quả công tác quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình.*

Hiện nay, công tác quản lý nhà nước về LĐGVGD còn buông lỏng, thiếu chặt chẽ. Để tăng cường hiệu quả công tác quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

- Tăng cường công tác quản lý LĐGVGD, việc sử dụng lao động giúp việc gia đình. Pháp luật lao động hiện nay quy định Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm chính trong việc quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, thực tế Ủy ban nhân dân cấp xã gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện các trách nhiệm chính trong việc thực hiện các trách nhiệm trong quản lý về LĐGVGD theo quy định tại Khoản 1 Điều 23 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH. Bởi số lượng cán bộ công chức phụ trách vấn đề LĐTB&XH ở địa phương rất ít, mỗi xã chỉ có từ một đến hai người. LĐGVGD lại làm việc đơn lẻ, khép kín trong từng hộ gia đình. Hơn nữa, pháp luật mới chỉ có quy định về trách nhiệm của các cơ quan nhưng thiếu cơ chế thực thi cụ thể, sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức để đảm bảo hoạt động quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình được triển khai hiệu quả trên thực tế. Do đó, cần tăng cường sự phối hợp giữa Ủy ban nhân dân các cấp, cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cơ quan công an, tổ chức chính trị xã hội trong công tác quản lý LĐGVGD và việc sử dụng LĐGVGD. Cụ thể, cần tổ chức thống kê định kỳ về lao động GVGĐ; theo dõi sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn, có thể thông qua vai trò của tổ dân phố; Hội phụ nữ để triển khai hoạt động

này; cơ quan công an phối hợp với tổ dân phố để kịp thời nắm bắt tình hình LĐGVGD ở địa phương khác tạm trú trên địa bàn để thực hiện công tác đăng ký tạm trú; thường xuyên kiểm tra, giám sát việc sử dụng lao động giúp việc gia đình. Từ đó, Ủy ban nhân dân cấp xã nắm được thông tin, số lượng, thực trạng LĐGVGD trên địa bàn để báo cáo lên cơ quan nhà nước.

- Quản lý các cơ sở giới thiệu việc làm, cơ sở đào tạo nghề GVGĐ đảm bảo trách nhiệm của các trung tâm đối với người lao động và người sử dụng lao động, Các trung tâm dịch vụ việc làm cần phải thu thập và công bố đầy đủ thông tin về việc làm giúp việc gia đình cho người lao động như thông tin cơ bản về gia đình người sử dụng lao động, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội,... Đảm bảo người lao động được giới thiệu việc làm phù hợp với nguyện vọng, trình độ và kỹ năng của người lao động. Đồng thời, cần yêu cầu người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người LĐGVGD và giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động, theo dõi để nắm bắt tình hình người lao động sau khi đã giới thiệu việc làm. Bên cạnh đó, trung tâm giới thiệu việc làm cũng cần tìm hiểu thông tin cơ bản về người lao động như về gia cảnh, nơi ở, trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng nghề của LĐGVGD để đảm bảo việc giới thiệu cho người sử dụng lao động những người giúp việc phù hợp, có khả năng thực hiện công việc, có phẩm chất, đạo đức tốt.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình. Qua đó có thể kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm; từ đó răn đe, phòng ngừa hành vi vi phạm trong lĩnh vực này.

*Thứ tư, thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình và đẩy mạnh hoạt động của tổ chức.*

Hiện nay, ở Việt Nam chưa có tổ chức đại diện chính thức cho LĐGVGD mà mới chỉ có các câu lạc bộ LĐGVGD, hoạt động dưới sự chỉ đạo của Hội phụ nữ cơ sở. Tuy nhiên các câu lạc bộ này chưa phải là tổ chức đại diện chính thức của người lao động giúp việc gia đình. Do đó trong thời gian tới cần nhanh chóng triển khai việc thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình. Để thúc đẩy việc hình thành tổ chức đại diện của LĐGVGD rất cần sự quan tâm, phối hợp của các cơ quan, tổ chức có liên quan, ngoài ra cần chuẩn bị về thủ tục pháp lý, đào tạo cán bộ nòng cốt, cách thức thu hút thành viên, duy trì và tổ chức hoạt động. Để triển khai và thực hiện công việc này cần phải tích cực tuyên truyền nâng cao nhận thức của LĐGVGD về sự cần thiết phải thành lập nghiệp



đoàn; xây dựng nhóm những người GVGD nòng cốt có đam mê, nhiệt tình với các hoạt động xã hội, tâm huyết, gắn bó với nghề có uy tín, trách nhiệm trong công việc. Từ đó, đào tạo cho họ các kiến thức pháp luật, năng lực lãnh đạo, quản lý, vận động, tổ chức; gây quỹ để duy trì hoạt động của tổ chức từ việc thu phí đóng góp của các thành viên, sự tài trợ từ các nguồn khác. Khi nghiệp đoàn LĐGVGD được thành lập cần tiếp tục huy động sự tham gia của người lao động, hoàn thiện các quy chế hoạt động của nghiệp đoàn và thúc đẩy các hoạt động của nghiệp đoàn nhằm thể hiện vai trò của tổ chức trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người LĐGVGD.

### **Tiểu kết chương 3**

Qua quá trình nghiên cứu, đề án rút ra các kết luận sau đây:

1. Việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD phải đáp ứng yêu cầu khắc phục những hạn chế, bất cập trong các quy định pháp luật và những tồn tại trong thực tiễn thực thi. Đồng thời, hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD cần đảm bảo quyền lợi của các chủ thể trong quan hệ lao động giúp việc gia đình, hướng tới sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia và phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhằm đưa GVGD trở thành việc làm bền vững cho người lao động.

2. Trên cơ sở những yêu cầu hoàn thiện, pháp luật về lao động giúp việc gia đình cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn cũng như quy định tại Công ước số 189 của ILO.

3. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật phải thực hiện đồng bộ với các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGD. Đó là, cần đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức, thái độ của xã hội đối với vị trí, vai trò của lao động giúp việc gia đình, nâng cao trình độ hiểu biết pháp luật về LĐGVGD cho người lao động và người sử dụng lao động. Tăng cường công tác đào tạo nghề cho người lao động giúp việc gia đình hướng tới việc người lao động được trang bị đầy đủ các kiến thức và kỹ năng cần thiết khi thực hiện công việc. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình thông qua việc phối hợp giữa các cơ quan nhà nước có thẩm quyền như cơ quan quản lý lao động, Ủy ban nhân dân, cơ quan công an và các tổ chức chính trị xã hội trong việc thực hiện các nhiệm vụ quản lý; triển khai việc thành lập tổ chức đại diện của người LĐGVGD và hoàn thiện các thủ tục để phê chuẩn Công ước số 189 của ILO về Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình.

## KẾT LUẬN

Lao động giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình, không liên quan đến hoạt động thương mại. Họ không phải là thành viên trong hộ gia đình sử dụng người lao động, là người được thuê và được trả công trên cơ sở thỏa thuận để đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động. Pháp luật về LĐGVGD bao gồm tổng thể các quy định pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội phát sinh giữa người lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động, quy định quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các chủ thể khi tham gia vào quan hệ này.

Cần phải có quy định pháp luật điều chỉnh để phù hợp với đặc thù công việc này nhưng vẫn đảm bảo sự bình đẳng giữa LĐGVGD với những người lao động khác. Nội dung pháp luật về LĐGVGD gồm những vấn đề như hợp đồng lao động; điều kiện lao động; điều kiện sử dụng LĐGVGD; đào tạo, quản lý nhà nước đối với LĐGVGD.

Các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về LĐGVGD đã tương đối đầy đủ cơ bản và hợp lý và phù hợp với quy chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, một số quy định vẫn còn bất cập, thiếu khả thi; thực tiễn thực hiện pháp luật về LĐGVGD còn nhiều hạn chế, nhiều quy định pháp luật chưa được các bên trong quan hệ lao động thực hiện, tình trạng LĐGVGD bị vi phạm quyền lợi vẫn diễn ra phổ biến.

Pháp luật Việt Nam về LĐGVGD cần hoàn thiện hướng tới đảm bảo quyền lợi của các chủ thể trong quan hệ lao động giúp việc gia đình, đưa giúp việc gia đình trở thành việc làm bền vững cho người lao động, đồng thời đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Bên cạnh việc hoàn thiện pháp luật cũng cần chú trọng tới những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGD trong đó việc tăng cường công tác thông tin, truyền thông về LĐGVGD nhằm thay đổi, thái độ, nhận thức, quan điểm của xã hội về nghề GVGD, nâng cao hiểu biết pháp luật về LĐGVGD là một trong những giải pháp quan trọng cần hướng tới.

Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam ngày càng phát triển về số lượng và đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển – kinh tế xã hội. Pháp luật về LĐGVGD là công cụ hữu hiệu để đảm bảo bảo vệ quyền lợi của LĐGVGD. Do đó, những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGD sẽ tạo điều kiện để đưa GVGD trở thành một nghề ổn định, bền vững cho người lao động, ngày càng nâng cao vị thế, vai trò của lao động giúp việc gia đình và xã hội.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

- [1] *Trần Thị Vân Anh* (1996), “Nghề giúp việc gia đình”, Tạp chí Khoa học về phụ nữ, số 4.
- [2] ILO (2011), Báo cáo kết quả việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam.
- [3] *Lã Trọng Đại* (2014), Những vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
- [4] *Quỳnh Anh*, Theo Doanh nghiệp và Tiếp thị, “ILO: Cần công nhận giúp việc gia đình là một nghề chính thức”.
- [5] *Bùi Bích Hà – Lỗ Việt Phương – Nguyễn Thị Diệu Hồng*, GFCD (2013), Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình, Hà Nội.
- [6] *Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng* (2013), Báo cáo tóm tắt tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay, Hà Nội.
- [8] *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020*, Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- [9] *Bộ lao động Thương binh và Xã hội* (2014), Thông tư số 19/2014/TTBLĐTBXH ngày 07/4/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình, Hà Nội.
- [10] *Đào Mộng Điệp, Trương Thanh Khôi* (2017), “Từ quy định đến thực tiễn thực hiện quyền của lao động giúp việc gia đình”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (332), tr.23-30.

**Danh mục các Website tham khảo**

- [1] <http://tapchikhxh.vass.gov.vn/lao-dong-giup-viec-gia-dinh-tai-viet-nam-n50232.html>
- [2] <https://luatvn.vn/danh-gia-cac-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-ve-lao-dong-giup-viec-gia-dinh/>
- [3] <https://giaoduc.net.vn/ron-nguoi-voi-loi-khai-cua-chu-nha-bat-nguoi-giup-viec-an-phan-tai-toa-post60743.gd>