

VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
**HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

---

NGUYỄN VĂN QUÂN

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG  
GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH THEO PHÁP LUẬT  
LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI, 2017**

VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
**HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

---

NGUYỄN VĂN QUÂN

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG  
GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH THEO PHÁP LUẬT  
LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 60.38.01.07**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC**

**TS. HỒ NGỌC HIỀN**

**HÀ NỘI, 2017**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi, không trùng lặp, không sao chép bất kỳ công trình khoa học nào. Tôi cam đoan những tài liệu, số liệu sử dụng trong luận văn là trung thực, chính xác.

Tôi xin chịu trách nhiệm về những lời cam đoan trên.

**Người viết cam đoan**

**Nguyễn Văn Quân**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH .....</b>	<b>8</b>
1.1. Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình.....	8
1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình ..	15
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ SỬA ĐỔI BỔ SUNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH .....</b>	<b>32</b>
2.1. Thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam hiện nay .....	32
2.2. Quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay.....	40
2.3. Các yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình hiện nay .....	65
2.4. Kiến nghị hoàn thiện thực thi pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam .....	67
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>72</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>74</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>78</b>

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

HĐLĐ	Hợp đồng lao động
LĐGVGD	Lao động giúp việc gia đình
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Đặc trưng của lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh .....	32
Bảng 2.2. Mức độ thực hiện các quy định về chủ thể của hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội .....	42
Bảng 2.3. Mức độ thực hiện các quy định về hình thức hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	46
Bảng 2.4. Mức độ thực hiện các quy định về nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	50
Bảng 2.5. Mức độ thực hiện các quy định về ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	51
Bảng 2.6. Mức độ thực hiện các quy định về thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	53
Bảng 2.7. Mức độ thực hiện các quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	55
Bảng 2.8. Mức độ thực hiện các quy định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc trên địa bàn Hà Nội .....	59
Bảng 2.9. Mức độ thực hiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội...	64

## DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu 2.1. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về chủ thể của hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội .....	43
Biểu 2.2. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về hình thức hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	46
Biểu 2.3. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	50
Biểu 2.4. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	52
Biểu 2.5. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội .....	53
Biểu 2.6. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội .....	55
Biểu 2.7. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc trên địa bàn Hà Nội .....	60
Biểu 2.8. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội .....	64

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Cùng với xu thế toàn cầu hóa, chuyên môn hóa, công việc chăm sóc tại nhà, bao gồm chăm sóc trẻ em, dọn dẹp, lau chùi đồ đạc, đến chăm lo từng bữa ăn, trang trí nhà cửa... trở nên vô cùng quan trọng. Nhu cầu đối với công việc này đã tăng nhanh trong hai thập kỷ gần đây, tính đến năm 2010 trên thế giới có 52,6 lao động giúp việc gia đình, tăng 19 triệu lao động từ giữa thập kỷ 90 đến năm 2010 [40]. Những người lao động giúp việc gia đình đã chiếm một tỷ trọng đáng kể trong lực lượng lao động, đặc biệt ở các nước đang phát triển và có xu hướng gia tăng thậm chí ở cả những nước công nghiệp hiện đại.

Tuy nhiên, trong thị trường lao động, giúp việc gia đình vẫn bị đánh giá thấp và ít được pháp luật lao động chung đề cập đến. giúp việc gia đình bị coi là lao động không cần có kỹ năng vì những định kiến giới thường gắn công việc này với thiên chức của phụ nữ được cho là phù hợp với khả năng của họ. Ngay cả khi được trả công, mức tiền công của những người lao động giúp việc gia đình thường bị định giá thấp và thiếu những quy định rõ ràng trong việc xác định tiền công của họ.

Công ước số 189 về “*Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình*” [34] đã được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thông qua ngày 16 tháng 6 năm 2011 tại Hội nghị thường niên lần thứ 100. Đây là một sự kiện lịch sử đối với lao động giúp việc gia đình trên thế giới vì công ước này là khung pháp lý quốc tế đầu tiên về tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích tại nơi làm việc cũng như cải thiện các điều kiện làm việc cho lao động giúp việc gia đình.

Ở Việt Nam, nhu cầu đối với lao động giúp việc gia đình đang ngày càng gia tăng và loại hình lao động này mang đặc trưng giới rõ ràng [25]. Vì vậy trong nỗ lực sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động cho phù hợp với điều kiện



phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quyền bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp cho cả phụ nữ và nam giới, quan hệ lao động này đã được đề cập trong Chương XI, Mục 5 [31] từ Điều 179 đến Điều 183 quy định về Lao động là người giúp việc gia đình. Đây là một bước tiến tích cực trong việc xây dựng khung pháp lý về giúp việc gia đình cũng như từng bước đưa giúp việc gia đình trở thành một nghề trong thị trường lao động. Tuy nhiên, các điều khoản này vẫn còn chung chung, chưa cụ thể, chi tiết. Để các quy định này thực sự đi vào cuộc sống và được thực hiện một cách hiệu quả, cần phải có các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện, như Nghị định, Thông tư.

Cùng với sự tăng trưởng kinh tế, ổn định xã hội chất lượng cuộc sống của người dân Việt Nam trong khoảng gần 20 năm qua được nâng cao rõ rệt; trong những đóng góp cho sự phát triển đó có vai trò của lực lượng lao động giúp việc gia đình (lao động giúp việc gia đình). Họ 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, giúp việc gia đình 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. Chính vì vậy, nhu cầu xã hội đối với loại hình lao động này ngày một gia tăng. Theo Trung tâm Dự báo và Thông tin thị trường lao động Quốc gia dự đoán, số lượng việc làm liên quan tới giúp việc gia đình sẽ tăng từ 157.000 người năm 2008 lên tới 246.000 người vào năm 2015.

Lao động giúp việc gia đình 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... Bên cạnh đó, môi trường làm việc của người giúp việc gia đình

thường khép kín trong không gian nhà của người sử dụng lao động (gia chủ), vì vậy quan niệm xã hội ít nhiều thiếu sự tôn trọng đối với người giúp việc.

Trên thực tế giúp việc gia đình vẫn chưa được công nhận là một nghề, chưa được quản lý và đào tạo. Chính vì những đặc thù này, lao động giúp việc gia đình 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... nguy cơ không được gia chủ thực hiện đúng thỏa thuận ban đầu về công việc, thời gian, tiền lương,... hoặc các quyền lợi của họ không được đảm bảo, ví dụ như quyền được chi trả một phần bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm xã hội (BHXH)...

Nhìn nhận vai trò của giúp việc gia đình cũng như những bất cập trên, Chính phủ Việt Nam đã có những nỗ lực tích cực nhằm bảo vệ lao động giúp việc gia đình được thể hiện tại 5 Điều (từ Điều 179 đến Điều 183) trong Bộ luật Lao động 2012, tuy nhiên các quy định này vẫn mang tính khung. Để các quy định của Bộ luật đi vào cuộc sống cần có những hành động tiếp theo để đưa ra những hướng dẫn chi tiết, đầy đủ và cụ thể, để áp dụng hơn đối với quan hệ lao động đặc thù này, cũng như định hướng hành động cho các bên liên quan đến việc thực thi pháp luật như chính quyền các cấp, cơ quan quản lý lao động địa phương, các tổ chức dịch vụ việc làm, người sử dụng lao động và bản thân lao động giúp việc gia đình. Tác giả chọn đề tài: ***“Hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay”*** để làm luận văn tốt nghiệp cao học của mình. Qua đó, tác giả mong muốn được nghiên cứu sâu hơn và đề xuất được những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Các quy định về hợp đồng lao động nói chung và hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc đã được nhiều tác giả nghiên cứu như: Báo cáo khoa học *“Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình”*

của tác giả Hà Thị Minh Khương đăng trên Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới - Viện gia đình và giới (số 5/2012); Đề tài “*Thực trạng lao động là người giúp việc gia đình ở Việt Nam và một số kiến nghị*” của tác giả Nguyễn Thị Lam; Báo cáo khoa học “*Một số vấn đề xã hội của lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay*” của tác giả Trần Thị Hồng đăng trên Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới - Viện gia đình và giới (số 2/2011); Báo cáo khoa học “*Vấn đề trẻ em gái giúp việc gia đình tại các thành phố lớn*”, Chu Mạnh Hùng, Tạp chí Luật học Trường đại học Luật Hà Nội số 5/2005; Bài báo “*Những vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình và giải pháp khắc phục*”, Lã Trọng Đại, Tạp chí Lao động và xã hội số 487, năm 2014... Tác giả Lê Minh Hùng (2010), *Hiệu lực của hợp đồng theo qui định của pháp luật Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh [20]. Tác giả Khúc Thị Trang Nhung (2014), *Những quy định về miễn trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật Việt Nam*, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội [29]. Các công trình nói trên của các tác giả đã tiếp cận nghiên cứu về lao động giúp việc gia đình từ nhiều góc độ khác nhau và đó là nguồn tài liệu quý giá cho tác giả trong quá trình nghiên cứu. Tuy nhiên việc nghiên cứu về hợp đồng lao động giúp việc thì chưa có nhiều nghiên cứu. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “*Hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay*” là không bị trùng lặp với các đề tài nghiên cứu trước đây.

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

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, phân tích thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động tại Việt Nam, đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện nội dung nghiên cứu.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Làm sáng tỏ những vấn đề lý luận chung liên quan đến lao động giúp việc gia đình và pháp luật về hợp đồng lao động

- Nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam thời gian qua.

- Trên cơ sở những bất cập đã được xác định từ đó đưa ra những kiến nghị, giải pháp phù hợp trong việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

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

##### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đề tài nghiên cứu các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo quy định của pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay.

##### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

*Về nội dung:* các quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản pháp luật liên quan.

*Về thời gian:* Nghiên cứu từ thời điểm áp dụng Bộ luật Lao động 2012

*Về không gian:* Đề nghiên cứu thực tiễn lao động giúp việc tại Thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Khảo sát thực tế tại Hà Nội.

#### **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

##### **5.1. Phương pháp luận**

Đề tài được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm của Đảng và Nhà nước về pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động nói chung và hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình nói riêng.

## ***5.2. Phương pháp nghiên cứu***

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu phân tích, tổng hợp, thống kê, so sánh, diễn dịch và quy nạp. Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng ở cả 02 chương để làm sáng tỏ các vấn đề lý luận, cũng như đánh giá thực trạng và đề xuất phương hướng, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật liên quan đến các quy định về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo pháp luật về lao động tại Việt Nam. Phương pháp thống kê, so sánh được sử dụng chủ yếu ở chương 2, nhằm đánh giá đúng và đầy đủ thực trạng thực hiện pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo pháp luật về lao động tại Việt Nam.

Ngoài ra, đề tài sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi nhằm đánh giá thực tiễn triển khai pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

*Mục đích khảo sát:* Thu thập các dữ liệu phục vụ đánh giá thực trạng triển khai các quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động 2012 và các Nghị định, Thông tư liên quan.

*Địa bàn khảo sát:* Đề tài khảo sát trên khu vực Hà Nội

*Đối tượng khảo sát:* Đề tài phát ra 200 phiếu khảo sát cho các đối tượng là người sử dụng lao động giúp việc và lao động giúp việc dài hạn. Kết quả thu về 186 phiếu (Chiếm 93%).

*Nội dung khảo sát:* Các câu hỏi dưới dạng mở đánh giá về việc triển khai áp dụng các các quy định về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động hiện nay như: Chủ thể của hợp đồng lao động được quy định rất rõ ràng, minh bạch; hình thức hợp đồng; nội dung hợp đồng... (Cụ thể tham khảo tại phụ lục)

*Xử lý dữ liệu:* Đề tài sử dụng thang đánh giá với 5 mức độ là rất tốt, tốt, khá, trung bình, yếu. Tổng hợp và tính tỷ lệ phần trăm.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Luận văn nghiên cứu lý luận một cách toàn diện về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật về lao động ở Việt Nam.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

- Phân tích thực trạng lao động giúp việc tại thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh; thực tiễn áp dụng các quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho công tác giảng dạy pháp luật liên quan đến hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam; làm tài liệu nghiên cứu cho tất cả những ai quan tâm, muốn tìm hiểu về vấn đề pháp luật này...

## **7. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài Phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận văn gồm có 2 chương.

*Chương 1:* Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về hợp đồng lao động

*Chương 2:* Thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay và một số kiến nghị sửa đổi bổ sung các quy định về hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình

## Chương 1

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

### 1.1. Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình

#### 1.1.1. Khái niệm, đặc điểm của lao động giúp việc gia đình

##### 1.1.1.1. Khái niệm

Định nghĩa đầu tiên về lao động giúp việc gia đình được đưa ra tại Hội nghị chuyên gia của ILO được tổ chức năm 1951. Theo đó, người giúp việc gia đình được định nghĩa là *“người làm công làm 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”*[25]. Ngày 16 tháng 6 năm 2011, Hội nghị thường niên lần thứ 100 của ILO đã thông qua Công ước *“Việc làm đàng hoàng cho lao động giúp việc gia đình”*. Đây là sự kiện lịch sử lần đầu tiên hàng triệu lao động giúp việc gia đình trên thế giới có một cơ chế quốc tế nhằm cải thiện điều kiện làm việc của họ. Điều 1 của Công ước quy định [34]:

a) Thuật ngữ “công việc giúp việc gia đình” nghĩa là công việc được thực hiện trong một hoặc nhiều hộ gia đình hoặc cho một hoặc nhiều hộ gia đình.

b) Thuật ngữ “lao động giúp việc gia đình” là người thực hiện công việc gia đình trong mối quan hệ lao động việc làm.

c) Người chỉ thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên, đều đặn thực hiện công việc gia đình và không làm việc đó như một nghề nghiệp thì không phải là lao động giúp việc gia đình.

Nhìn chung, công việc giúp việc gia đình được chia thành 3 nhóm chủ yếu dựa trên mối quan hệ việc làm: Người lao động giúp việc gia đình sống

cùng gia đình chủ; Người lao động giúp việc gia đình không sống cùng gia đình chủ nhưng vẫn làm việc toàn thời gian; Người lao động giúp việc gia đình làm theo giờ. Đối với 3 nhóm giúp việc gia đình này, điều kiện sống và làm việc của người lao động theo các nhóm khác nhau là khác nhau. Ở một số nước Nam Âu, nhóm giúp việc gia đình sống cùng gia đình chủ khá phổ biến nhưng lại không phổ biến ở các nước Bắc Âu và Đức vì ở các nước Bắc Âu, dịch vụ chăm sóc thuộc về các cơ sở dịch vụ của nhà nước. Các hình thức giúp việc gia đình khác nhau này cũng có xu hướng khác nhau đối với người giúp việc là người trong nước hoặc người di cư từ nước ngoài đến ở các thời điểm, hoàn cảnh khác nhau.

Theo Khoản 1, Điều 179 Bộ Luật Lao động 2012 có định nghĩa về “người giúp việc gia đình” như sau: *“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” [31].*

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

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

Trong sự phát triển của xã hội, đã hình thành lên rất loại hình lao động, trong đó có lao động giúp việc gia đình. Bản thân, loại hình lao động này cũng mang đầy đủ các yếu tố về năng lực pháp lý và năng lực hành vi như các đối tượng lao động khác. Tuy nhiên, loại hình lao động này vẫn có những đặc điểm riêng biệt.

*Thứ nhất*, lao động giúp việc gia đình có những đặc trưng về giới tính, độ tuổi trình độ và xuất thân.



Hiện nay, chưa có một thống kê quy mô về tỷ lệ tham gia giúp việc gia đình nhưng các nghiên cứu thường chỉ đề cập đến hai đối tượng chính là trẻ em và phụ nữ. Lao động giúp việc gia đình là lĩnh vực có sự tham gia của lao động chưa thành niên, trong đó cũng chủ yếu là nữ giới.

Nhận thấy rằng, lao động giúp việc gia đình có ở tất cả các nhóm tuổi từ 15 đến 60 tuổi, tuy nhiên tập trung yếu ở độ tuổi trung niên (36-55 tuổi), đặc biệt từ 40 tuổi trở đi. Bởi lẽ ở độ tuổi này phần lớn họ đã có con cái lớn và đến tuổi lao động, do đó họ có điều kiện thoát ly gia đình để đi làm xa, hơn nữa, nhiều gia đình cũng thích thuê những lao động ở độ tuổi này vì họ có thể ở lại với gia đình lâu hơn và có kinh nghiệm làm việc gia đình cũng như chăm sóc các thành viên trong gia đình tốt hơn.

Do những quan niệm về nghề giúp việc gia đình chỉ dành cho người nông thôn và có học vấn thấp nên người dân sống ở thành thị không có mong muốn làm công việc này và học vấn thấp và kỹ năng giao tiếp hạn chế là những điểm khá đặc trưng của phần lớn người giúp việc. Trong nghiên cứu của Viện Nghiên cứu xã hội của trường Đại học Chulalongkorn năm 2008, chủ yếu người lao động giúp việc gia đình là phụ nữ và chủ yếu có trình độ học vấn bậc tiểu học. Điều đáng nói là trong mẫu nghiên cứu có 4,8% người giúp việc gia đình có trình độ cao đẳng và 3,9% có trình độ đại học [25].

Hiện nay trong xã hội cũng xuất hiện thêm một số người lao động giúp việc gia đình có trình độ cao như sinh viên đại học đi làm giúp việc gia đình theo giờ, tuy nhiên mới chỉ có một số lượng ít nhưng có thể thấy đây cũng là một công việc đem lại thu nhập cao so với nhiều nghề khác và hứa hẹn có nhiều thành phần lao động ở nhiều trình độ khác nhau muốn gia nhập.

*Thứ hai*, lao động giúp việc gia đình hiện nay chủ yếu vẫn chưa qua đào tạo và thiếu các kỹ năng nghề nghiệp

Nguyên nhân là do người lao động chủ yếu xuất thân từ nông thôn, trình độ thấp, hiểu biết ít nên không nhận thức được về giá trị của công việc phục vụ gia đình. Thứ hai là do các gia đình thuê lao động quá bận với công việc của họ, họ không có thời gian để lựa chọn người phục vụ nên tâm lý là thường khi phát sinh nhu cầu phải có người giúp việc là nhận về gia đình làm việc ngay, người lao động không biết cái gì thì sẽ bảo cái đấy sau.

*Thứ ba*, phương thức tìm kiếm việc làm của người giúp việc gia đình chủ yếu thông qua người quen

Đa số lao động giúp việc gia đình chủ yếu thông qua họ hàng/người quen, tỷ lệ người lao động tìm việc làm qua cơ sở giới thiệu việc làm là rất thấp và đối với các gia đình hiện nay thì việc tìm kiếm người giúp việc cũng phổ biến là thông qua bà con, họ hàng hay bạn bè, người quen biết. Tâm lý chung của các gia chủ là muốn có được nguồn giới thiệu người giúp việc tin cậy, muốn biết những thông tin chính xác về gia cảnh, địa chỉ sinh sống của người giúp việc. Thông qua người quen, họ hàng giúp gia chủ có thể yên tâm về điều này trong khi các trung tâm giới thiệu việc làm lại chưa đáp ứng được nhu cầu đó của các gia chủ.

### ***1.1.2. Các hình thức lao động giúp việc gia đình***

#### ***1.1.2.1. Theo nội dung công việc***

Nội dung công việc mà lao động giúp việc gia đình đảm nhận là một trong những tiêu chí được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) sử dụng để phân loại lao động giúp việc gia đình. Theo ILO, danh sách công việc cụ thể mà người lao động giúp việc gia đình đảm nhận thuộc các nhóm công việc: quản gia, nấu ăn, chăm sóc trẻ, chăm sóc thành viên tại nhà, bảo vệ, trông coi nhà cửa, làm vườn [22, tr.2].

*Trông coi trẻ em*: Nhu cầu thuê người giúp việc để trông coi trẻ em là đặc trưng của nhiều gia đình ở đô thị. Những gia đình ở đô thị thường là gia

đình hạt nhân, sống độc lập, ở xa người thân. Vì vậy khi chuẩn bị chào đón một đứa trẻ mới ra đời hoặc gia đình có trẻ dưới mười tám tháng tuổi, khi người mẹ đã hết chế độ nghỉ thai sản thì đều có nhu cầu thuê người giúp việc nếu họ không nhận được sự hỗ trợ từ ông bà nội ngoại hoặc những người thân khác trong gia đình. Khi đứa trẻ đến tuổi có thể đi học mẫu giáo thì phần lớn các gia đình có điều kiện kinh tế vẫn tiếp tục thuê người giúp việc để đưa đón trẻ đi học và trông coi khi chúng ở nhà.

*Chăm sóc người già yếu:* Trong bối cảnh xã hội của nước ta hiện nay, nhất là ở các đô thị, khi tỷ lệ người già đang có xu hướng ngày càng tăng lên, thì nhu cầu thuê lao động giúp việc gia đình để chăm sóc người già yếu sẽ ngày càng lớn. Bất cập trong loại hình giúp việc này là người giúp việc chưa qua đào tạo chuyên môn tối thiểu để hiểu về tâm lý, bệnh tật của người già và có các kiến thức, kỹ năng cần thiết để chăm sóc người già có hiệu quả.

*Làm công việc nội trợ thuần túy:* Các số liệu khảo sát cho thấy, hầu hết những người lao động giúp việc gia đình đều làm công việc nội trợ chủ yếu trong một gia đình, đó là: dọn dẹp vệ sinh nhà cửa; chuẩn bị bữa ăn; giặt giũ. Đây là những công việc nội trợ thiết yếu thường làm mất nhiều thời gian của các thành viên trong gia đình, nhất là đối với phụ nữ. Khi mà hầu hết phụ nữ trong độ tuổi lao động trong xã hội, nhất là ở đô thị, đều đi làm với cường độ công việc cao, thì những công việc nội trợ thực sự là một gánh nặng. Do đó, khi điều kiện kinh tế cho phép thì nhiều gia đình ở đô thị thường tìm thuê người giúp việc. Trong bối cảnh ngày càng có nhiều gia đình có điều kiện kinh tế khá giả thì nhu cầu thuê lao động giúp việc gia đình trong nhóm hộ gia đình này cũng tăng lên [1, tr.79].

#### *1.1.2.2. Theo thời gian làm việc*

Xét về thời gian làm việc, lao động giúp việc gia đình có thể phân thành giúp việc toàn thời gian và giúp việc theo giờ.

*Người lao động giúp việc gia đình làm việc toàn thời gian:* Đối với các loại hình lao động khác làm việc toàn thời gian sẽ là làm việc 8 tiếng/ngày theo giờ hành chính. Tuy nhiên, đối với trường hợp lao động giúp việc gia đình làm việc toàn thời gian thì người lao động thường ở với chủ nhà, được cho ăn, cho ở và được trả lương hàng tháng.

*Người lao động giúp việc gia đình làm việc theo giờ:* Trong loại hình này, hàng ngày, người giúp việc có thể đến hộ gia đình cần lao động từ sáng đến chiều hay chỉ một buổi (vài tiếng đồng hồ); hoặc hàng tuần họ đến giúp việc gia đình vài buổi, chủ yếu là làm các công việc như giặt giũ, dọn dẹp, lau chùi nhà cửa. Một số ít gia đình cũng thuê người giúp việc theo giờ đến hàng ngày từ sáng đến chiều để trông coi trẻ em hay chăm sóc người già trong khi chủ hộ gia đình đi làm. Ưu điểm của loại hình này so với loại hình giúp việc ở cùng nhà là gia đình không phải nuôi ăn, nuôi ở người giúp việc; không xảy ra mâu thuẫn, xung đột giữa gia đình và người giúp việc. Công việc có thể thực hiện hoàn toàn dựa trên sự thỏa thuận. Chi phí cho người giúp việc thấp vì các gia đình chỉ phải thanh toán theo giờ hay khối lượng công việc cụ thể. Khi người giúp việc làm việc không đạt yêu cầu, gia đình có thể tìm thuê người khác một cách dễ dàng. Đối với loại hình lao động này, người lao động có thể chủ động trong công việc, cùng lúc có thể làm được cho nhiều hộ gia đình khác nhau. Tuy nhiên, họ gặp khó khăn trong việc thuê chỗ ở ổn định để làm việc.

### *1.1.2.3. Theo điều kiện sinh hoạt của người giúp việc*

Dựa trên điều kiện sinh hoạt của người giúp việc, có thể chia ra hai loại hình lao động giúp việc gia đình chủ yếu, đó là: người giúp việc ở cùng với gia đình và người giúp việc không ở cùng gia đình.

*Người giúp việc ở cùng gia đình:* Do đặc thù của một số công việc như trông coi trẻ em, chăm sóc người già... phần lớn các gia đình đòi hỏi người

giúp việc phải ở ngay cùng trong gia đình thì mới đáp ứng được yêu cầu của công việc. Họ cũng chính là nhóm người giúp việc gia đình làm việc toàn thời gian ứng với cách phân loại theo thời gian làm việc kể trên. Tiền công của người lao động có xu hướng cao hơn ở những hộ gia đình có nhiều nhân khẩu hơn. Thường họ có thể để tiết kiệm hoặc gửi về quê toàn bộ số tiền công do không phải chi phí cho ăn uống hay thuê nhà ở hàng ngày.

*Người giúp việc không ở cùng gia đình:* Họ chính là những người giúp việc làm việc theo giờ ứng với cách phân loại theo thời gian làm việc kể trên.

### ***1.1.3. Quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình***

Hiện nay, quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình vẫn còn bỏ ngỏ. Hầu hết người lao động không có hợp đồng, không tham gia bảo hiểm xã hội và đa phần không có bảo hiểm y tế. Tình trạng phải làm việc không đúng với thỏa thuận ban đầu, thời gian làm việc kéo dài hay tình trạng bị mắng chửi, lăng mạ, thậm chí bạo hành, quấy rối tình dục vẫn còn diễn ra... Bản thân những người giúp việc cũng thiếu tính chuyên nghiệp, nghỉ việc thất thường, thậm chí tắt mắt...

Bên cạnh đó, việc thường xuyên xảy ra những tranh chấp giữa người giúp việc và các gia đình cũng cần có sự can thiệp của Nhà nước nhằm giúp xác định tính đúng sai của các chủ thể liên quan.

Thị trường lao động giúp việc gia đình ngày càng phát triển bên cạnh những người làm giúp việc gia đình thông qua giới thiệu của người quen thì hiện nay, công việc này còn có sự tham gia của các Công ty giới thiệu việc làm, các trung tâm giới thiệu việc làm cho lao động giúp việc gia đình. Việc các trung tâm, doanh nghiệp lừa đảo về cung cấp lao động giúp việc gia đình xuất hiện ngày càng nhiều, nên Nhà nước cần có sự điều tiết kịp thời, giám sát thanh tra các cơ sở này để lao động giúp việc với những đặc tính riêng có sẽ không bị thiệt thòi khi tham gia thị trường lao động...

Mặt khác, xu hướng xuất khẩu lao động giúp việc gia đình sang nhiều thị trường khác nhau cũng là một hướng đi được Nhà nước khuyến khích. Tuy nhiên, để làm được điều này, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động nói chung và lao động giúp việc gia đình nói riêng cần phải nghiên cứu luật pháp, quy định của nước nhập khẩu.

Nhà nước luôn đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ lao động giúp việc gia đình, giúp họ có đủ tự tin tham gia vào thị trường lao động, có đủ năng lực để tham gia vào các giao dịch đáng tin cậy.

## **1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

### ***1.2.1. Hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

#### ***1.2.1.1. Hợp đồng lao động***

Để thiết lập quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, phải có một hình thức nào đó để làm phát sinh mối quan hệ giữa hai bên chủ thể của quan hệ lao động, hình thức đó chính là hợp đồng lao động. Thực chất của hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa hai bên, một bên là người lao động đi tìm việc làm, còn bên kia là người sử dụng lao động cần thuê mướn người làm công. Trong đó người lao động không phân biệt giới tính và quốc tịch, cam kết làm một công việc cho người sử dụng lao động, không phân biệt là thể nhân hoặc pháp nhân, công pháp hay tư pháp, bằng cách tự nguyện đặt hoạt động nghề nghiệp của mình dưới quyền quản lý của người đó để đổi lấy một số tiền công lao động gọi là tiền lương.

Theo điều Điều 15, Bộ Luật Lao động 2012 quy định về hợp đồng lao động thì: *“Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”* [31].

#### ***1.2.1.2. Khái niệm hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Cũng giống như các quan hệ lao động khác, quan hệ lao động giúp việc gia đình cũng phát sinh dựa trên hình thức pháp lý là hợp đồng lao động. Tuy nhiên, pháp luật lao động các quốc gia quy định người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình có thể giao kết hợp đồng dưới hình thức văn bản hoặc lời nói.

Pháp luật các nước như Tây Ban Nha, Braxin, Bokivia, Praguay, Guatemala... quy định cụ thể rằng hợp đồng lao động giúp việc gia đình có thể bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Ở Mỹ (Bang New York), một hợp đồng bằng văn bản được yêu cầu đối với người lao động giúp việc gia đình do các tổ chức dịch vụ việc làm đặt ra. Ở Nam Phi, pháp luật lao động yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp một văn bản là danh sách các điều khoản chi tiết đối với lao động giúp việc gia đình khi họ bắt đầu công việc. Một vài nước đã bổ sung quy định về hợp đồng mẫu. Ở Peru, hợp đồng mẫu được chuẩn bị với mục đích tham khảo và được đăng tải trên mạng. Ở Pháp, hợp đồng mẫu được đính kèm phụ lục của thỏa ước tập thể quốc gia và phải được lưu giữ kèm với những điều khoản của nó.

Đối với Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2012 có một chương về hợp đồng lao động với các nhóm nội dung cơ bản bao gồm: giao kết, thực hiện, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động, xác định hợp đồng lao động vô hiệu và cho thuê lại lao động để áp dụng chung cho các loại lao động. Đối với lao động giúp việc gia đình, ngoài các quy định chung, tại Điều 180 của Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động là giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước mười lăm ngày”* [31].

Từ những phân tích trên có thể đưa ra khái niệm như sau: “*Hợp đồng lao động giúp việc gia đình là sự thỏa thuận giữa người lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động giúp việc gia đình về công việc giúp việc gia đình; trong đó người sử dụng lao động có trả công cho người giúp việc gia đình, phải đảm bảo các điều kiện lao động theo thỏa thuận, quy định quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*”. Theo đó, hợp đồng lao động giúp việc gia đình là một trong những dạng của hợp đồng lao động, đó là sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động là người giúp việc gia đình, trong đó sẽ xác lập quan hệ lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng. Trong hợp đồng này, người sử dụng lao động thường là cá nhân đại diện cho chủ hộ. Hợp đồng lao động thể hiện sự thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, thể hiện quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên tham gia hợp đồng.

### ***1.2.2. Về chủ thể của hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động giúp việc gia đình là một loại hình thuộc hợp đồng lao động và tuân thủ đầy đủ các quy định về hợp đồng lao động được quy định tại Bộ luật lao động năm 2012.

Theo Điều 18 Bộ luật Lao động 2012 về nghĩa vụ giao kết hợp đồng thì [31]:

- Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

- Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động



trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

- Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.

Theo đó, tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động có hướng dẫn cụ thể hơn về người giao kết hợp đồng lao động, cụ thể [12]:

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau: Người đại diện theo pháp luật quy định tại điều lệ của doanh nghiệp, hợp tác xã; Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức theo quy định của pháp luật; Chủ hộ gia đình; Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Trường hợp người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động quy định tại các ba trường hợp đầu không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì ủy quyền hợp pháp bằng văn bản cho người khác giao kết hợp đồng lao động theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau: Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên; Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động; Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi;

Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được tiếp tục ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

### ***1.2.3. Về hình thức hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Căn cứ theo Điều 16 Bộ luật lao động 2012, hợp đồng lao động nói chung phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Hiện nay, theo quy định của Bộ Luật Lao động 2012, hình thức hợp đồng lao động gồm 2 loại: hợp đồng lao động lập thành văn bản; hợp đồng lao động bằng miệng [31].

Theo như các hình thức của hợp đồng lao động giúp việc được nêu ở trên thì giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình bằng lời nói (bằng miệng) cũng là một hình thức của hợp đồng lao động. Ở đây ta có thể hiểu hợp đồng lao động giúp việc gia đình bằng miệng là việc chủ sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận các vấn đề liên quan đến công việc, thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi, các vấn đề lương, thưởng, chấm dứt hợp đồng lao động... thông qua lời nói qua lại giữa hai bên. Ý chí của các bên khi giao kết hợp đồng lao động được thể hiện thông qua lời nói. Đây cũng chính là điểm khác biệt cơ bản giữa hợp đồng lao động bằng miệng và hợp đồng lao động bằng văn bản. Hợp đồng lao động giúp việc gia đình bằng lời nói chỉ áp dụng với tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng. Trong trường hợp giao kết bằng lời nói, nếu cần phải có người thứ ba chứng kiến thì do hai bên thỏa thuận.

Hợp đồng lao động giúp việc gia đình bằng văn bản được giao kết hoàn toàn dựa trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên và phải lập bằng văn bản có chữ ký của các bên. Hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản và được

làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản và người sử dụng lao động giữ 01 bản.

#### ***1.2.4. Về nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Hợp đồng lao động giúp việc gia đình là một trong rất nhiều loại hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động giúp việc gia đình cũng phải có các nội dung tuân thủ các quy định về hợp đồng lao động theo pháp luật. Căn cứ theo Điều 23 Bộ luật lao động 2012 [31] và Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP [12] thì hợp đồng lao động bao gồm những nội dung cơ bản sau:

(1) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp. Theo đó, tên và địa chỉ của người sử dụng lao động được quy định như sau:

Tên doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức; trường hợp là cá nhân thuê mướn sử dụng lao động thì ghi họ và tên người sử dụng lao động theo chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu được cấp;

Địa chỉ của doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân thuê mướn, sử dụng lao động theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, hợp tác xã hoặc giấy chứng nhận đầu tư hoặc quyết định thành lập cơ quan, tổ chức theo quy định của pháp luật;

Họ và tên, ngày tháng năm sinh, số chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu, địa chỉ nơi cư trú, chức danh trong doanh nghiệp, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động.

(2) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động:

Số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu do cơ quan có thẩm quyền cấp của người lao động;

Số giấy phép lao động, ngày tháng năm cấp, nơi cấp giấy phép lao động của cơ quan có thẩm quyền cấp đối với lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

Văn bản đồng ý việc giao kết hợp đồng lao động của người đại diện theo pháp luật đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi;

Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu của người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi;

Văn bản của người dưới 15 tuổi đồng ý để người đại diện theo pháp luật của mình giao kết hợp đồng lao động.

(3) Công việc và địa điểm làm việc. Cụ thể:

Công việc: Công việc mà người lao động phải thực hiện;

Địa điểm làm việc của người lao động: Phạm vi, địa điểm người lao động làm công việc đã thỏa thuận; trường hợp người lao động làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì ghi các địa điểm chính người lao động làm việc.

(4) Thời hạn của hợp đồng lao động: Thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định); thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn).

(5) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Cụ thể như sau:

Mức lương, phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác: Mức lương theo công việc hoặc chức danh là mức lương trong thang lương, bảng lương do

người sử dụng lao động xây dựng theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động. Mức lương đối với công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động và thời giờ làm việc bình thường (không bao gồm khoản tiền trả thêm khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; Phụ cấp lương là khoản tiền bù đắp các yếu tố về điều kiện lao động, tính chất phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh; Các khoản bổ sung khác là khoản tiền bổ sung ngoài mức lương, phụ cấp lương và có liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động, trừ tiền thưởng, tiền ăn giữa ca, các khoản hỗ trợ, trợ cấp của người sử dụng lao động không liên quan đến thực hiện công việc hoặc chức danh trong hợp đồng lao động.

Hình thức trả lương: Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.

(6) Kỳ hạn trả lương do hai bên xác định nhưng phải dựa trên quy định sau:

Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

Người lao động hưởng lương theo sản phẩm, theo khoán được trả lương theo thoả thuận của hai bên; nếu công việc phải làm trong nhiều tháng thì hằng tháng được tạm ứng tiền lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng.

(7) Chế độ nâng bậc, nâng lương: Điều kiện, thời gian, thời điểm, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương mà hai bên đã thỏa thuận.

(8) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được quy định như sau:

Thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần; ca làm việc; thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc của ngày, tuần hoặc ca làm việc; số ngày làm việc trong tuần; làm thêm giờ và các điều khoản liên quan khi làm thêm giờ;

Thời gian, thời điểm bắt đầu, thời điểm kết thúc nghỉ trong giờ làm việc; thời gian nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

(9) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: Ghi cụ thể số lượng, chủng loại, chất lượng và thời hạn sử dụng của từng loại trang bị bảo hộ lao động theo quy định của người sử dụng lao động.

(10) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế:

Tỷ lệ % tính trên tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động và của người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế;

Phương thức đóng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của người sử dụng lao động và của người lao động.

(11) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề: Quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động trong việc đảm bảo thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

(12) Các nội dung khác liên quan đến thực hiện nội dung mà hai bên thỏa thuận.

Bên cạnh đó, nội dung của hợp đồng lao động giúp việc gia đình cũng phải tuân thủ các quy định tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07-4-2014 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình và Điều 6 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH về Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình.

#### ***1.2.5. Về ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 22 Bộ luật Lao động 2012 về loại hợp đồng lao động như sau:

*“Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:*

*a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;*

*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.*

*b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;*

*Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.*

*c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.” [31]*

Về nguyên tắc chỉ được kí 2 hợp đồng xác định thời hạn. Trong trường hợp này ví như công ty A đã ký với C 2 hợp đồng lao động có xác định thời hạn rồi. Nên khi công ty đề nghị muốn kí hợp đồng lao động thứ 3 với C thì phải là hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Do đó việc công ty A ký hợp đồng lần thứ ba với C là hợp đồng có thời hạn là sai.

Khi hết hợp đồng 6 tháng nên công ty A cho C nghỉ việc với lý do hết hạn hợp đồng là sai. Vì đó không phải là hợp đồng 6 tháng mà là hợp đồng không xác định thời hạn. Việc công ty A chấm dứt hợp đồng với C khi có các lý do theo quy định Điều 36, 38 Bộ luật lao động 2012 [31].

Theo Điều 5, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP về Ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình thì:

- 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 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.

- Trường hợp người sử dụng lao động có thuê mướn, sử dụng nhiều lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động ký kết hợp đồng lao động với từng người lao động.

- Hợp đồng lao động được lập ít nhất thành hai bản, người sử dụng lao động giữ một bản, người lao động giữ một bản.

- Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình [11].



## ***1.2.6. Về thử việc, tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

### ***1.2.6.1. Thử việc***

Theo Điều 8, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định về thử việc thì: Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ hai bên trong thời gian thử việc và kết thúc thời gian thử việc theo quy định tại Điều 26, Điều 28 và Điều 29 của Bộ luật Lao động [11].

Theo quy định tại Điều 26, Bộ Luật Lao động 2012 thì:

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc [31].

Về thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.
- Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Theo Điều 28, Bộ Luật Lao động 2012 về tiền lương trong thời gian thử việc thì: Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó [31].

Theo quyết định số 959/QĐ-BHXH thì thủ việc không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội [3]. Nội dung hợp đồng thủ việc theo quy định tại điều 26, 27 Bộ Luật Lao động năm 2012 cũng không bắt buộc phải có thỏa thuận về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế [31]. Trường hợp do tính chất công việc mà hai bên thỏa thuận hợp đồng thủ việc có thời gian trên 03 tháng thì doanh nghiệp sẽ phải đóng BHXH cho người lao động theo quy định tại điểm 3 công văn số 2447/LĐTBXH-BHXH.

#### *1.2.6.2. Tạm hoãn hợp đồng lao động*

Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động là một sự kiện pháp lý đặc biệt. Tạm hoãn hợp đồng lao động được coi là tình trạng “đóng băng” của quan hệ lao động. Nó là sự tạm dừng việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong một thời gian nhất định theo thỏa thuận hay theo quy định của pháp luật. Hết thời gian tạm hoãn nói chung hợp đồng lại được tiếp tục thực hiện [31].

Theo Điều 9, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP về tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì:

- Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 4 và Khoản 5 Điều 32 của Bộ luật Lao động.

- Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

- Sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc thời hạn mà hai bên đã thỏa thuận theo quy định tại Khoản 2 Điều này, nếu người lao động không có mặt thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động [11].

### *1.2.6.3. Chấm dứt hợp đồng lao động*

Pháp luật lao động nước ta chưa đưa ra khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động nhưng nhìn chung có thể hiểu: Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện người lao động chấm dứt làm việc cho người sử dụng lao động do hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt theo quy định của pháp luật, hoặc do người lao động bị sa thải, hoặc do một trong bên trong quan hệ lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Theo Điều 10, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc gia đình gồm: Hết hạn hợp đồng lao động; Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động; Người lao động chết; Người sử dụng lao động là cá nhân chết; Người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động [11].

### *1.2.7. Về tranh chấp và giải quyết tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động giúp việc gia đình*

#### *1.2.7.1. Tranh chấp trong hợp đồng lao động giúp việc gia đình*

Là sự mâu thuẫn, bất đồng ý kiến giữa các bên tham gia quan hệ hợp đồng liên quan đến việc thực hiện (hoặc không thực hiện) các quyền và nghĩa vụ theo hợp đồng. Tranh chấp hợp đồng là ý kiến không thống nhất của các bên về việc đánh giá hành vi vi phạm hoặc cách thức giải quyết hậu quả phát sinh từ vi phạm đó (trong khi vi phạm hợp đồng là hành vi đơn phương của một bên đã xử sự trái với cam kết trong hợp đồng).

Các đặc điểm của tranh chấp hợp đồng: Phát sinh trực tiếp từ quan hệ hợp đồng, nên luôn luôn thuộc quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp (tức các bên trong hợp đồng); Mang yếu tố tài sản (vật chất hay tinh thần) và gắn liền lợi ích các bên trong tranh chấp; Nguyên tắc giải quyết các tranh chấp Hợp đồng là bình đẳng, thỏa thuận.

#### *1.2.7.2. Giải quyết tranh chấp hợp đồng giúp việc gia đình*

Theo Điều 27, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP về Giải quyết tranh chấp lao động giúp việc gia đình thì: Khi xảy ra tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc giữa người lao động với thành viên trong hộ gia đình, người sử dụng lao động và người lao động cùng nhau thương lượng, giải quyết. Trường hợp một trong hai bên không thống nhất thì có thể yêu cầu hòa giải viên lao động hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật Lao động.

Tranh chấp hợp đồng đòi hỏi phải được giải quyết thỏa đáng bằng một phương thức chọn lựa phù hợp để nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, vừa đảm bảo trật tự pháp luật và kỷ cương xã hội, giáo dục được ý thức tôn trọng pháp luật của công dân, góp phần chủ động ngăn ngừa các vi phạm hợp đồng.

Nguyên tắc giải quyết các tranh chấp hợp đồng phải đảm bảo nhanh chóng, chính xác, đúng pháp luật

Quyết định giải quyết các tranh chấp hợp đồng phải có tính khả thi cao, thi hành được và quá trình giải quyết phải đảm bảo tính dân chủ và quyền tự định đoạt của các bên với chi phí giải quyết thấp.

Tranh chấp hợp đồng có thể được giải quyết bằng các phương thức khác nhau: hòa giải, trọng tài hay Tòa án.

Các bên tranh chấp có thể chọn lựa một phương thức giải quyết tranh chấp hợp đồng phù hợp hoặc sử dụng phối hợp nhiều phương pháp.

Các yếu tố tác động chi phối việc các bên chọn lựa phương thức giải quyết các tranh chấp hợp đồng:

Các lợi thế mà phương thức đó có thể mang lại cho các bên: Mức độ phù hợp của phương thức đó đối với nội dung và tính chất của tranh chấp Hợp

đồng với cả thiện chí của các bên; Thái độ hay quy định của nhà nước đối với quyền chọn lựa phương thức giải quyết của các bên.

Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân.

Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động: Được quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động 2012 như sau:

Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

- Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

- Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

- 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 bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- + Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

- + Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hoà giải.

Hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hòa giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản.

- Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

### **Kết luận chương 1**

Trong chương 1, đề tài đã nghiên cứu về lao động giúp việc gia đình thì: 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. Bên cạnh đó, trên cơ sở các quan điểm và khái niệm, đề tài đã đưa ra khái niệm: Hợp đồng lao động giúp việc gia đình là sự thỏa thuận giữa người lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động giúp việc gia đình về công việc giúp việc gia đình; trong đó người sử dụng lao động có trả công cho người giúp việc gia đình, phải đảm bảo các điều kiện lao động theo thỏa thuận, quy định quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Nội dung chương 1 của đề tài cũng nghiên cứu các quy định về hợp đồng lao động nói chung về chủ thể của hợp đồng lao động, hình thức, nội dung của hợp đồng lao động...

## Chương 2

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM HIỆN NAY VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ SỬA ĐỔI BỔ SUNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

## 2.1. Thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam hiện nay

### 2.1.1. Đặc trưng của lao động giúp việc gia đình Việt Nam

Các kết quả nghiên cứu về lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam đều có chung nhận định: lao động giúp việc gia đình chủ yếu là nữ giới, chiếm 98,7% (GFCD 2013), đặc điểm này là do tính chất công việc giúp việc gia đình như nội trợ, chăm sóc các thành viên trong gia đình... mang đặc trưng giới, chủ yếu là do người phụ nữ thực hiện.

Về trình độ học vấn, nhìn chung trình độ học vấn của lao động giúp việc gia đình không cao, đa số từ THCS trở xuống, đặc biệt có đến 22% - 31,8% người giúp việc có trình độ tiểu học trở xuống, thậm chí còn có không ít người không biết chữ.

Về độ tuổi của người lao động giúp việc gia đình chủ yếu ở độ tuổi trung niên (36-55 tuổi) chiếm tỷ lệ cao nhất với 61,5%, và có khoảng 14,8% người lao động ở độ tuổi 56 trở lên

**Bảng 2.1. Đặc trưng của lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội  
và TP. Hồ Chí Minh**

TT	Đặc trưng		Số liệu điều tra tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh	
			Năm 2011	Năm 2012
1	Độ tuổi	Dưới 18	3,0	1,6
		18-35 tuổi	61,5	17,2
		36-55 tuổi	23,8	68,8
		56 tuổi trở lên	14,8	12,5
2	Trình độ học vấn	Dưới tiểu học	31,8	22,0
		Tiểu học - THCS	53,9	62,6
		Trên THCS	14,3	15,4
3	Tình trạng đào tạo nghề	Đã qua đào tạo	98,4	
		Chưa qua đào tạo	1,6	

(Nguồn: Trung tâm Nghiên cứu giới, gia đình và cộng đồng, 2013)

Chỉ có 6 trường hợp có qua đào tạo (thực tế, những trường hợp này chủ yếu được đào tạo để đi giúp việc gia đình ở nước ngoài, sau đó, họ quay về Việt Nam làm việc). Phần lớn người giúp việc tại Việt Nam chưa qua đào tạo nghề. Trong số 371 người giúp việc mà GFCD thực hiện điều tra năm 2013 thì có 98,4% người chưa từng qua đào tạo về giúp việc gia đình.

Tình trạng hôn nhân của người giúp việc, theo kết quả nghiên cứu “*Việc làm bền vững đối với người giúp việc ở Việt Nam*” của Tổ chức ILO năm 2011, cho thấy người giúp việc có tỷ lệ “góa/ly hôn/ly thân” khá cao (20,7%), và họ ít ràng buộc trong cuộc sống gia đình hơn nên thường lựa chọn sống cùng gia chủ. Những người đang có vợ/chồng thường lựa chọn hình thức làm việc theo giờ để thuận tiện hơn trong việc vừa làm việc vừa chăm lo cho cuộc sống gia đình.

Theo kết quả nghiên cứu “*Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*”, ILO, 2011, trước khi tham gia vào thị trường lao động giúp việc gia đình, phần lớn người lao động làm nông nghiệp hoặc các nghề nghiệp 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, 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 giúp việc gia đình vì lý do muốn có thêm thu nhập cho cuộc sống bản thân và gia đình. Một số lý do khác được đưa ra là 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%),...

Qua nghiên cứu của GFCD 2013, mức lương bình quân của lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội khoảng 2.800.000đ/tháng, cao hơn thu nhập bình quân của người dân sống tại khu vực ngoại thành Hà Nội khoảng 1.417.000đ/tháng cùng thời điểm. Cũng theo đánh giá của người dân, có



238/450 (52,9%) người được hỏi cho rằng mức thu nhập của lao động giúp việc gia đình là cao, ổn định. Như vậy, tăng thu nhập, giải quyết khó khăn kinh tế cho gia đình là lý do chính mà nhiều lao động nữ, không nghề nghiệp, học vấn thấp, kinh tế gia đình khó khăn lựa chọn công việc này. Rõ ràng, không thể phủ nhận vai trò đóng góp về mặt giá trị kinh tế mang lại từ giúp việc gia đình.

## **2.1.2. Những vấn đề khó khăn của lao động giúp việc gia đình Việt Nam**

### **2.1.2.1. Trở ngại về tâm lý**

Xã hội Việt Nam xa xưa vốn “coi rẻ” những người đi ở đợ, làm mướn, họ sống và làm việc vất vả nhưng không được ăn cùng mâm, ngủ cùng nhà với gia đình chủ, quần áo đều mặc lại đồ thừa ... họ không được gọi tên riêng, mà chỉ là “con sen”, “thằng mướn”. Cùng với quá trình toàn cầu hóa, một xã hội có phân công lao động nghề nghiệp theo năng lực, chuyên môn rõ ràng dần được hình thành ở Việt Nam, tạo cơ hội cho lao động giúp việc gia đình được phát triển theo nhu cầu xã hội; cộng đồng dân cư dần dần đã bớt đi sự coi thường những người làm giúp việc gia đình; thái độ của xã hội với công việc giúp việc gia đình đang có xu hướng ngày càng tôn trọng hơn. Có đến 42,8% ý kiến của người dân được hỏi cho rằng thái độ của họ cởi mở hơn, không còn sự coi thường người giúp việc.

Tuy nhiên, vẫn còn 7% ý kiến người dân cho rằng công việc này không được người dân coi trọng bằng các công việc khác, 10,7% lao động giúp việc gia đình tiềm năng bị người thân phản đối khi đi làm giúp việc gia đình. Tỷ lệ lao động giúp việc gia đình tiềm năng gặp phải sự cười chê/dị nghị của hàng xóm khi quyết định đi làm giúp việc gia đình là 4,3% (GFCD, 2013). Những con số này tuy không lớn, nhưng vẫn nói lên đây là một yếu tố cản trở người lao động lựa chọn công việc này, hoặc không dám công khai đi làm giúp việc gia đình với chính quyền và cộng đồng địa phương, điều này có thể sẽ dẫn

đến những thiệt thòi cho người giúp việc trong những trợ giúp cần thiết để bảo vệ cho quyền lợi của mình.

#### *2.1.2.2. Trở ngại về hiểu biết pháp luật*

Bên cạnh trở ngại tâm lý còn có những trở ngại pháp lý, đó là sự thiếu hiểu biết của người lao động về các quy định pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình. Theo kết quả nghiên cứu của GFCD 2013, trong số người giúp việc tiềm năng được phỏng vấn, có 27,9% người đã từng nghe đến quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình. Khoảng 70% người giúp việc tiềm năng chưa biết đến các quy định pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình. Truyền thông, phổ biến sâu rộng những văn bản pháp luật mới về lao động giúp việc gia đình - Bộ luật Lao động 2012 trong cộng đồng dân cư cũng là công việc rất cần được triển khai sớm ở các địa phương. Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động, theo Điều 180, 181 - Bộ luật Lao động 2012, người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động giúp việc gia đình. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ: Trả cho lao động giúp việc gia đình khoản tiền BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm; Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của lao động giúp việc gia đình; Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho lao động giúp việc gia đình, nếu có thoả thuận. Vừa phỏng vấn, vừa tuyên truyền những quy định mới trong Bộ luật Lao động 2012 cho người dân địa phương và lao động giúp việc gia đình tiềm năng, GFCD đã thu được kết quả bước đầu về sự hiểu biết về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

Hợp đồng lao động là một vấn đề rất quan trọng trong mối quan hệ giữa lao động giúp việc gia đình và gia chủ, tuy nhiên, chỉ có 48,6% số người giúp việc được hỏi có ý định ký kết hợp đồng với gia chủ; 18,6 % người có dự

định thỏa thuận về BHYT và 9,3% người có dự định thỏa thuận về BHXH. Những số liệu này phản ánh hiểu biết rất hạn chế của người giúp việc về các vấn đề quyền lợi của người lao động liên quan tới BHYT và BHXH.

Kết quả khảo sát nhận thức các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình của người lao động cho thấy hiểu biết của người lao động còn nhiều hạn chế. Do vậy, việc tuyên truyền giáo dục pháp luật cho người giúp việc là rất cần thiết nếu muốn phát triển nghề lao động giúp việc gia đình trong giai đoạn sắp tới.

### *2.1.2.3. Trở ngại về kỹ năng làm việc*

Như phân tích ở trên, phần lớn lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam không được đào tạo nghề. Thông tin thu được từ người lao động tiềm năng cho thấy, những kiến thức, kỹ năng mà họ chuẩn bị trước khi đi làm là: Cách chăm sóc trẻ em (69,3%), kỹ năng vệ sinh nhà cửa (67,9%), cách sử dụng các trang thiết bị trong gia đình (64,3%), kỹ năng chế biến món ăn, kiến thức về vệ sinh an toàn thực phẩm,...nhưng, sự chuẩn bị này chỉ dựa trên kinh nghiệm bản thân (86,5%), qua sách báo, kinh nghiệm của người thân, bạn bè và những người đã từng đi làm giúp việc gia đình, chỉ có 2,3% lao động giúp việc gia đình tiềm năng chuẩn bị kiến thức thông qua khóa đào tạo dành cho người giúp việc. Việc chuẩn bị kiến thức, kỹ năng dựa trên kinh nghiệm bản thân có thể sẽ khiến người giúp việc gặp khó khăn trong công việc vì những trải nghiệm của người giúp việc trong việc nấu ăn, vệ sinh nhà cửa, chăm sóc các thành viên trong gia đình sẽ rất khác với những yêu cầu của gia chủ. Trong bối cảnh người giúp việc chỉ chuẩn bị các kiến thức, kỹ năng làm việc dựa trên kinh nghiệm bản thân, những lo lắng của họ về việc không thích ứng được với công việc là điều không thể tránh khỏi.

Các số liệu khảo sát cho thấy, 55% số người lao động tiềm năng cho biết họ có lo lắng khi dự định đi làm giúp việc gia đình. Vấn đề lo lắng nhất là

không thích ứng được với công việc, bị gia chủ đối xử không tốt và không thích ứng với cách sống của gia đình chủ; lo lắng về kỹ năng sử dụng trang thiết bị hiện đại trong gia đình chủ hoặc lo ngại về sự không ổn định của công việc giúp việc gia đình... Rõ ràng nếu được tham gia một khóa đào tạo nghề để được trang bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết, có thể họ sẽ giảm được các mối lo ngại nêu trên và làm tốt công việc giúp việc gia đình.

### ***2.1.3. Phương thức tìm việc làm giúp việc gia đình***

#### ***2.1.3.1. Phương thức tìm việc làm của lao động giúp việc gia đình***

*- Tìm kiếm việc làm giúp việc gia đình thông qua người quen trong gia đình*

Kênh tìm việc làm của đa số lao động giúp việc gia đình chủ yếu thông qua họ hàng/người quen, tỷ lệ người lao động tìm việc làm qua cơ sở giới thiệu việc làm là rất thấp. Kết quả 2 cuộc điều tra tại Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh của GFCD 2012 và IFGS 2011 đều cung cấp thông tin cho kết luận này

Thực tế cho thấy, qua bạn bè/người quen giới thiệu, cả người lao động và người sử dụng đều thấy có sự tin tưởng nhau hơn trong quan hệ lao động, cả hai bên sẽ biết được những thông tin cơ bản về nhau như gia cảnh, nhân thân, công việc phải làm, mức lương... mà những thông tin này khó được đảm bảo qua các cơ sở giới thiệu việc làm.

Bên cạnh đó, với tâm lý làm việc tạm thời, nhiều người lao động không muốn sự ràng buộc khi tìm việc qua các cơ sở giới thiệu việc làm (phải nộp hồ sơ xin việc, hoặc bản photo giấy tờ tùy thân). Ngoài các nguồn giới thiệu trên, ở một số nơi, Hội phụ nữ đóng vai trò kết nối hội viên với công việc giúp việc gia đình, điển hình tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

*- Tìm kiếm việc làm giúp việc gia đình thông qua các Công ty, trung tâm giới thiệu việc làm về giúp việc gia đình. Đây là phương thức tìm kiếm việc làm giúp việc gia đình hiệu hiệu giúp người giúp việc kết nối nhanh*

chóng với nhiều khách hàng. Người lao động có thể lựa chọn các gia đình phù hợp với yêu cầu của mình. Tuy nhiên, phương thức này cũng rất hay bị lừa vì rất nhiều các đơn vị không được cấp phép đã và đang hoạt động cung cấp các vị trí việc làm giúp việc gia đình ở Việt Nam.

- Việc làm giúp việc gia đình thông qua tham gia xuất khẩu lao động. Đây là một trong những phương thức đã được nhiều lao động giúp việc lựa chọn vì thường họ sẽ có nhiều cơ hội tăng thu nhập với nhiều ưu đãi khác nữa.

#### *2.1.3.2. Phương thức gia chủ tìm người giúp việc*

Cũng giống như người giúp việc, kênh tìm người giúp việc của các gia đình hiện nay phổ biến là thông qua bà con, họ hàng hay bạn bè, người quen biết, tỷ lệ hộ gia đình tìm được người giúp việc qua cơ sở giới thiệu việc làm thấp (khoảng 15%). Tâm lý chung các gia chủ muốn tìm được người giúp việc tin cậy trong khi các trung tâm giới thiệu việc làm lại chưa đáp ứng được nhu cầu đó.

#### ***2.1.4. Quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam hiện nay***

Thực trạng ở các thành phố lớn trên cả nước cho thấy, trái với những định kiến về công việc này, nghề giúp việc gia đình đang giúp rất nhiều gia đình nông thôn đảm bảo đời sống, lo cho con cái học hành; giúp các địa phương giảm bớt gánh nặng đói nghèo và giúp bản thân gia đình những người sử dụng lao động có cơ hội tạo ra hiệu quả kinh tế cao hơn, đóng góp cho xã hội nhiều hơn, đặc biệt là giải phóng phụ nữ. Mặc dù những người chọn làm giúp việc thường là phụ nữ ở lứa tuổi xấp xỉ 50 tuổi, 90% chưa qua đào tạo bất cứ nghề gì, rất khó có cơ hội tìm được một công việc ổn định; nhưng thu nhập từ công việc này lại cao hơn tất cả các lao động giản đơn khác, thậm chí cao hơn cả mức lương tối thiểu hiện nhà nước quy định với mức trung bình

thu nhập của 1 người (đã bao gồm cả chi phí ăn ở) khoảng 5,7 triệu đồng/tháng.

Trong số này, người giúp việc có thể tích lũy được khoảng 3 triệu đồng, trừ những người phải lo cho gia đình. Với thu nhập trung bình của cả gia đình những người giúp việc tại địa phương chỉ khoảng 6 triệu đồng/tháng, thì có đến 49,6% hộ gia đình cho biết, thu nhập của người giúp việc chiếm 1 nửa tổng thu nhập của cả gia đình họ. Với số tiền này, nhiều người đã trang trải cuộc sống, lo cho con ăn học, chăm lo bố mẹ già...; một số người khác có tích lũy để trang trải khi về già, giảm gánh nặng cho xã hội.

Trước khi làm giúp việc, phần lớn người lao động làm công việc lao động giản đơn trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp (33,4%), lao động tự do (26,8%) và buôn bán kinh doanh nhỏ. Ngoài ra, có một tỷ lệ nhỏ làm công nhân và các công việc liên quan đến thủ công mỹ nghệ. Phần lớn công việc của họ không ổn định và mang tính mùa vụ. Gần 55% người lao động cho biết khó có thể tìm được việc làm ổn định tương đối ở địa phương. Điều này lý giải bởi phần lớn trong số họ có trình độ học vấn thấp, không có tay nghề và đã quá tuổi lao động.

Hiện nay, công tác quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình vẫn chưa được quan tâm đúng mực. Các kết quả nghiên cứu về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam trong thời gian qua đều chỉ ra rằng: Hầu hết người lao động không có hợp đồng, không tham gia bảo hiểm xã hội và đa phần không có bảo hiểm y tế. Tình trạng phải làm việc không đúng với thỏa thuận ban đầu, thời gian làm việc kéo dài hay tình trạng bị mắng chửi, lăng mạ, thậm chí bạo hành, quấy rối tình dục vẫn còn diễn ra... Bản thân những người giúp việc cũng thiếu tính chuyên nghiệp, nghỉ việc thất thường, thậm chí tắt mắt...

Nhận thức về giúp việc gia đình và sự đóng góp cho xã hội sẽ có thay đổi, từ đó có những chính sách thích hợp cho công việc này, bảo vệ quyền lợi cho cả người lao động và người sử dụng lao động

Chính vì thế việc tăng cường công tác quản lý đối với lao động giúp việc gia đình, phối hợp giữa cơ quan quản lý lao động; cơ quan công an và chính quyền địa phương để thực hiện tốt công tác này.

## **2.2. Quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay**

### **2.2.1. Về chủ thể hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

Bên cạnh các quy định về hợp đồng lao động nói chung được quy định tại Bộ Luật lao động 2012, thì vấn đề chủ thể của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc được quy định tại một số Nghị định, Thông tư: Căn cứ Điều 3 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH [5] thì điều kiện về chủ thể hợp đồng lao động giúp việc gia đình bao gồm:

*Thứ nhất*, người sử dụng lao động

- Chủ hộ là người đại diện của hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo quy định của pháp luật;

- Người được chủ hộ hoặc các chủ hộ cùng thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình ủy quyền bằng văn bản;

- Người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc được các thành viên của các hộ gia đình cùng thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình ủy quyền bằng văn bản. Văn bản ủy quyền theo phụ lục I ban hành kèm theo Thông tư này.

Chủ hộ và người được ủy quyền ký hợp đồng lao động là người có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của pháp luật. Người được ủy quyền ký kết hợp đồng lao động không được tiếp tục ủy quyền cho người khác ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình

*Thứ hai*, người lao động là giúp việc gia đình gồm:

- Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

- Người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Người đại diện theo pháp luật của người lao động là cha đẻ hoặc mẹ đẻ, cha nuôi hoặc mẹ nuôi hoặc người giám hộ hợp pháp của người lao động.

Như vậy, các bên chủ thể ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình phải đáp ứng các điều kiện nêu trên thì hợp đồng lao động mới có giá trị pháp lý. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho Ủy ban nhân dân nơi mà người lao động làm việc về việc hợp đồng được giao kết.

Theo quy định tại Nghị định 27/2014/NĐ-CP thì: Người ký hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là: Chủ hộ; người được chủ hộ hoặc các chủ hộ ủy quyền hợp pháp; người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc các hộ gia đình ủy quyền hợp pháp. Người ký kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là: người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên; người lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi và có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động [11].

Như vậy, pháp luật lao động cho phép trẻ em từ đủ 15 tuổi trở lên có thể làm thuê giúp việc gia đình nếu công việc đó nhẹ nhàng, phù hợp với lứa tuổi, thời gian làm việc không vượt quá thời gian quy định của pháp luật, không ảnh hưởng đến việc học tập; môi trường làm việc và điều kiện lao động không ảnh hưởng đến phát triển nhân cách và sức khỏe của trẻ em. Nhưng bản chất công việc này thường diễn ra trong một không gian khép kín, người ngoài không nhìn được, nên trẻ em làm thuê giúp việc gia đình có nguy cơ cao trở thành nạn nhân bị phân biệt đối xử, bóc lột và lạm dụng tình dục. ILO ước tính có khoảng 15,5 triệu trẻ em trên khắp thế giới làm thuê giúp việc gia đình được trả lương hoặc không được trả lương tại nhà của chủ sử dụng lao động. Phần đông trong số đó là các em gái, và hơn một nửa được phát hiện



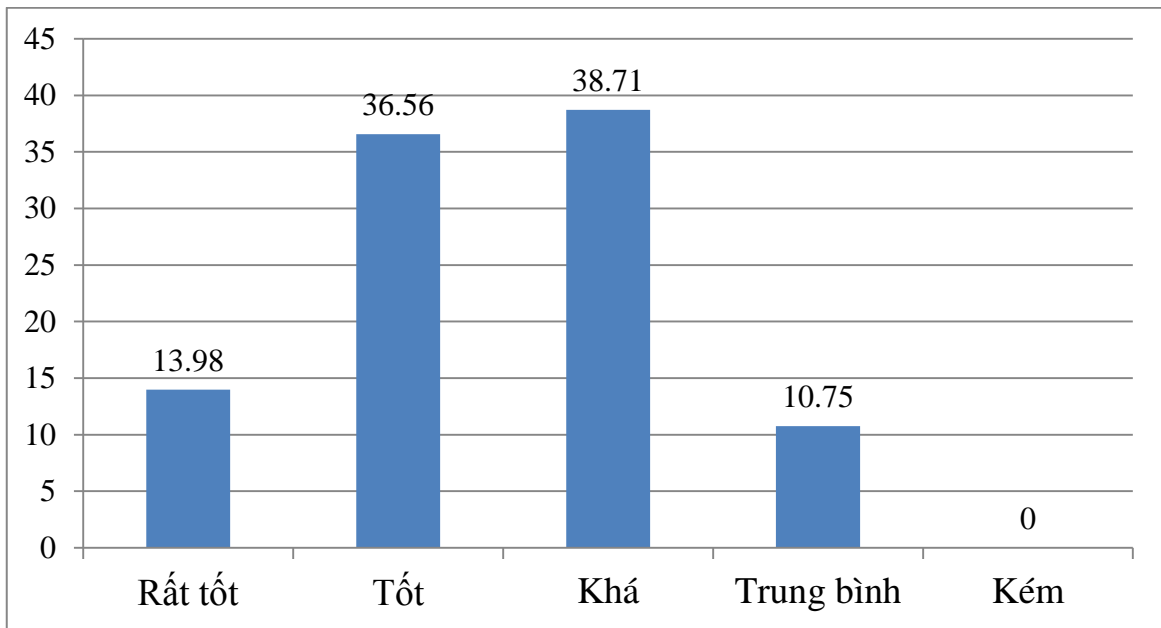
đang phải làm những công việc giúp việc gia đình nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Còn ở Việt Nam, 7,1% lao động làm thuê giúp việc gia đình dưới 18 tuổi. Một nghiên cứu về giúp việc gia đình do Bộ Lao động, thương binh và xã hội và ILO tiến hành tại hai thành phố lớn nhất cả nước là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh cũng đã chỉ ra rằng 17,3% lao động giúp việc gia đình được điều tra bắt đầu làm công việc này khi họ dưới 18 tuổi.

Trong khi đó, pháp luật chỉ mới có quy định ưu đãi về thời giờ làm việc với lao động giúp việc gia đình là người chưa thành niên (không quá 8 giờ trong một ngày và 40 giờ trong một tuần) [5], còn trách nhiệm cụ thể của người sử dụng lao động trong việc thực hiện các chế độ ưu đãi khác như hỗ trợ học nghề, học văn hóa... chưa có quy định. Do đó, cần sớm nghiên cứu bổ sung thêm các quy định pháp luật ưu đãi với lao động giúp việc gia đình là người chưa thành niên hoặc cần xác định những yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trong công việc làm thuê giúp việc gia đình và cấm trẻ em dưới 18 tuổi làm những công việc đó.

**Bảng 2.2. Mức độ thực hiện các quy định về chủ thể của hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội**

<b>TT</b>	<b>Mức độ thực hiện</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ</b>
1	Rất tốt	26/186	13,98%
2	Tốt	68/186	36,56%
3	Khá	72/186	38,71%
4	Trung bình	20/186	10,75%
5	Kém	0/186	0%

*(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)*



**Biểu 2.1. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về chủ thể của hợp đồng lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội**

Kết quả khảo sát cho thấy, thực tiễn triển khai các quy định về chủ thể hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc trên địa bàn Hà Nội hiện nay tương đối tốt với 50,54% người được hỏi đánh giá là tốt hoặc rất tốt. Đánh giá ở mức độ khá là 36,56% và không có người được hỏi đánh giá là kém. Có thể thấy các quy định về chủ thể ký kết hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc được triển khai tương đối đầy đủ, dễ dàng để người lao động với những đặc trưng riêng có như giúp việc gia đình có thể dễ dàng hiểu và thực hiện.

### **2.2.2. Về hình thức hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 cho phép hai bên tự thỏa thuận về thời hạn hợp đồng (Khoản 2 Điều 180) [31], Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH cũng hướng dẫn cách ghi trong nội dung hợp đồng lao động là phải ghi rõ loại hợp đồng lao động [5]. Nghĩa là các bên có thể lựa chọn giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn; hợp đồng lao động xác định thời hạn; hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc

theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Đồng thời, khi giao kết hợp đồng các bên phải tuân theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động [31]: Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký hợp đồng lao động mới; nếu không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động xác định thời hạn trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn 24 tháng.

Thực tế, đa số hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình không được giao kết bằng văn bản mà được giao kết bằng hình thức thỏa thuận miệng nên các bên thường không thương lượng về thời hạn của hợp đồng cũng như loại hợp đồng lao động giao kết. Thời hạn hợp đồng được thực hiện bao lâu còn phụ thuộc vào công việc cụ thể là công việc nào như: chăm sóc người già, người ốm đau, chăm sóc trẻ em hay nội trợ.... Do đó, có thể thấy quy định như trên là chưa phù hợp cần sớm nghiên cứu để có hướng dẫn chi tiết riêng về thời hạn hợp đồng đối với lao động giúp việc gia đình, như cho phép gia hạn nhiều lần với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo một công việc nhất định.

Theo quy định Nghị định số 27/2014/NĐ-CP thì hợp đồng đối với lao động là người giúp việc gia đình bắt buộc phải được lập thành văn bản, dù thời hạn dưới 3 tháng [11]. Do vậy bạn bắt buộc phải ký hợp đồng giúp việc gia đình bằng hình thức lập bằng văn bản theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, một thực tế các quy định này khi áp dụng sẽ không đạt được hiệu quả mong muốn, không phải các chủ nhà sử dụng lao động

giúp việc gia đình không thực hiện giao kết bằng văn bản mà đôi khi chính lao động giúp việc gia đình không muốn ký kết sợ thủ tục chậm hay bị lừa...

Điều 180 - Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “*người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình*”. Việc quy định hình thức hợp đồng lao động với người giúp việc gia đình phải bằng văn bản là cần thiết, nhằm cụ thể hóa thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của các bên, là cơ sở cho việc giải quyết tranh chấp [31].

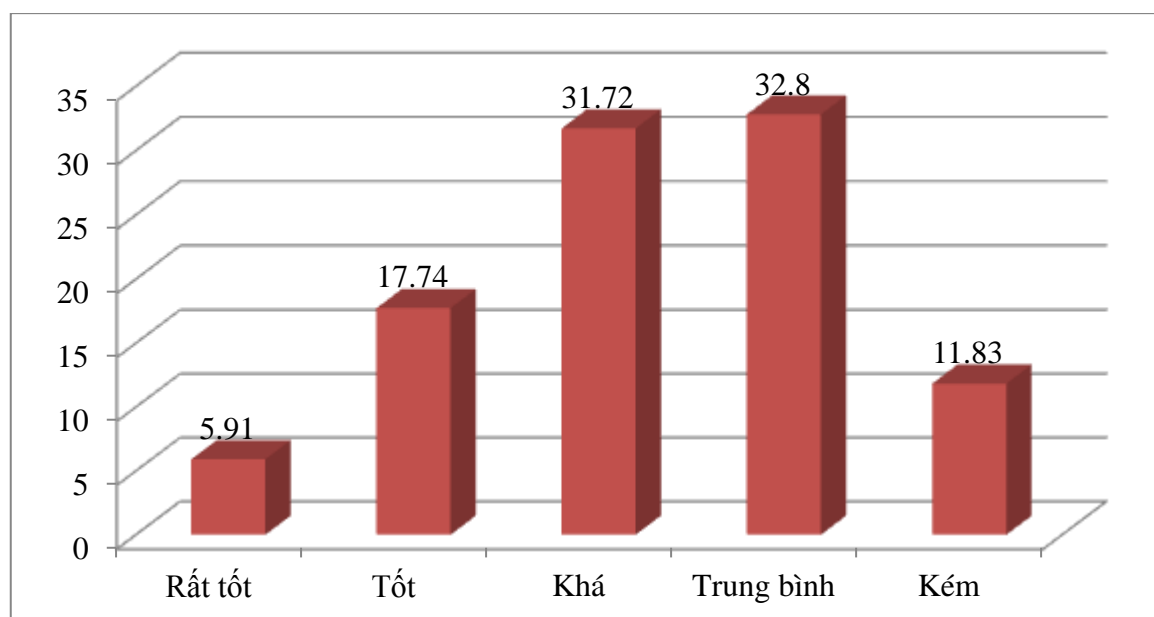
Tuy nhiên, theo khảo sát, nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (viết tắt là GFCD), có trên 90% hợp đồng lao động là thỏa thuận miệng giữa người giúp việc và gia chủ. Khi được hỏi về ý định giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản thì chỉ có 48,6% lao động giúp việc gia đình có ý định ký hợp đồng bằng văn bản với người sử dụng lao động [36]. Lý do chính khiến hai bên không giao kết hợp đồng bằng văn bản là do họ không thấy cần thiết, không muốn bị ràng buộc về mặt pháp lý với nhau hay vì gia đình chủ là chỗ thân quen, họ hàng nên không cần ký và không ký thì quyền lợi của người lao động vẫn được thực hiện đầy đủ như thỏa thuận. Cũng do chỉ thỏa thuận bằng lời nói nên nhiều trường hợp người lao động tự ý nghỉ việc bất kỳ lúc nào gây xáo trộn cho công việc và đời sống của gia chủ hay lợi dụng việc đòi chấm dứt hợp đồng lao động để yêu cầu tăng lương... Do đó, cần phải tích cực tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cả hai phía về sự cần thiết phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản. Ngoài ra, chế tài xử phạt vi phạm với người sử dụng lao động nếu không ký hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình chỉ là phạt cảnh cáo [10]. Với chế tài như vậy sẽ không thể đủ sức răn đe với hành vi vi phạm hình thức giao kết hợp đồng lao động. Vì vậy, thiết nghĩ cần phải tăng mức hình phạt từ cảnh cáo

lên phạt tiền đối với hành vi vi phạm này để đảm bảo việc thực thi có hiệu quả quy định về hình thức giao kết hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình.

**Bảng 2.3. Mức độ thực hiện các quy định về hình thức hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

STT	Mức độ thực hiện	Số lượng	Tỷ lệ
1	Rất tốt	11/186	5,91%
2	Tốt	33/186	17,74%
3	Khá	59/186	31,72%
4	Trung bình	61/186	32,80%
5	Kém	22/186	11,83%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.2. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về hình thức hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

Kết quả khảo sát bảng 2.3 cho thấy sự tương đồng với thực trạng hiện nay về việc tuân thủ các hình thức của hợp đồng lao động. Khi được hỏi về mức độ tuân thủ các quy định hình thức thì chỉ có 23,65% người được hỏi

đánh giá là từ tốt trở lên. Mức độ khá là 31,72% và mức độ trung bình là 32,80%. Đặc biệt, có 11,83% người được hỏi đánh giá việc thực hiện nội dung này ở mức độ kém. Có thể nói, pháp luật cần có những quy định chặt chẽ hơn về hình thức hợp đồng vì hình thức hợp đồng chính là một trong những điều kiện có hiệu lực của hợp đồng.

### **2.2.3. Về nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

Khi thuê người giúp việc, giữa người sử dụng lao động và người lao động phải ký kết hợp đồng. Nội dung hợp đồng nêu rõ thỏa thuận về tiền lương, điều kiện ăn ở của người giúp việc. Trong đó, tiền lương bao gồm chi phí ăn ở của người giúp việc do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức tối thiểu vùng. Người giúp việc được trả tiền lương làm thêm giờ nếu làm ngoài thời gian quy định ghi trong hợp đồng hay vào dịp lễ, tết. Họ được nghỉ ngơi ít nhất 8 giờ/ngày, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục. Số ngày nghỉ bình quân tối thiểu là 4 ngày/tháng. Đặc biệt, người giúp việc sẽ được người sử dụng lao động chi trả tiền để trực tiếp mua bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Các nội dung cụ thể phải có trong hợp đồng lao động được hướng dẫn tại Điều 6 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH gồm: Thông tin cá nhân của các bên ký hợp đồng lao động; Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của hợp đồng lao động; Tiền lương; Tiền thưởng (nếu có); Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trang bị bảo hộ lao động; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; Ăn và chỗ ở của người lao động; Tiền tàu xe về nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn; Hỗ trợ học nghề, học văn hóa (nếu có); Trách nhiệm bồi thường của người lao động; Những hành vi nghiêm cấm [5].

Những quy định trên được đánh giá là bước tiến đáng mừng trong chính sách bảo vệ quyền lợi lao động giúp việc gia đình. Điều kiện sống và làm việc của những người giúp việc gia đình cũng có phần đảm bảo hơn. Tuy nhiên, xem xét từ thực tế cho thấy hầu hết hợp đồng lao động được không được ký bằng hình thức văn bản nếu có được ký bằng văn bản thì nội dung thỏa thuận thường cũng rất sơ sài chủ yếu là nội dung về tiền lương; công

việc và địa điểm làm việc, những nội dung khác ít được người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận. Vì nội dung của hợp đồng lao động không có đầy đủ các điều khoản theo quy định của pháp luật nên tình trạng người lao động phải làm việc nhiều hơn 8 giờ/ngày, không được nghỉ 4 ngày/tháng, phải làm việc cả trong ngày nghỉ lễ, Tết là phổ biến. Nhiều trường hợp, người lao động bị lạm dụng giờ làm việc nhưng ngoài khoản tiền lương hàng tháng được thỏa thuận ban đầu, người lao động không được hưởng thêm tiền lương làm thêm giờ.

Bên cạnh đó, mặc dù pháp luật đã quy định việc người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả số tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo tháng, bảo hiểm y tế bắt buộc theo tháng thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cùng kỳ trả lương cho người lao động nhưng quy định này hiện nay chưa khả thi. Quy định này thiếu khả thi trên thực tế do nhiều nguyên nhân như: Quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với lao động giúp việc gia đình còn nhiều điểm chưa rõ ràng, gây tranh cãi; nhiều người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình không biết đến việc pháp luật đã có quy định này; hoặc nếu người sử dụng lao động có biết thì họ cũng lờ đi để đỡ tốn kém thêm một khoản tiền hàng tháng phải trả cho người giúp việc gia đình; nhiều người giúp việc gia đình xác định không gắn bó lâu dài với nghề nên nếu có nhận được thêm một khoản tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế họ cũng sẽ không đóng mà sử dụng vào mục đích khác như: tiết kiệm, phụ giúp gia đình...

Những hành vi nghiêm cấm đối với cả hai phía người lao động và người sử dụng lao động cũng là một trong những nội dung phải ghi nhận trong hợp đồng lao động. Theo đó, hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động và các thành viên trong hộ gia đình như: ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; phạt tiền, cắt lương người lao động; giao việc cho người lao động không theo hợp đồng lao

động; giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người lao động; tiết lộ thông tin cá nhân ảnh hưởng xấu đến người lao động; tự ý lục soát, sử dụng đồ dùng cá nhân của người lao động và các hành vi khác do hai bên thỏa thuận. Hành vi nghiêm cấm đối với người lao động như: trộm cắp; đánh bạc; cố ý gây thương tích cho thành viên hộ gia đình hoặc người lao động khác làm cùng; sử dụng các chất gây nghiện; mại dâm; ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục các thành viên trong hộ và người nhà các thành viên trong hộ; tự ý đưa khách, bạn bè, người nhà vào nhà hoặc nghỉ lại nhà của người sử dụng lao động; tự ý lục soát, sử dụng đồ dùng của các thành viên trong hộ; tiết lộ thông tin cá nhân các thành viên trong hộ hoặc của hộ gia đình và các hành vi khác do hai bên thỏa thuận [5].

Mặc dù, đã có các quy định về những hành vi nghiêm cấm đối với cả người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình nhưng thực tế vẫn tồn tại phổ biến những hành vi này. Lao động giúp việc gia đình đa phần là nữ giới, xuất thân từ nông thôn tới làm việc và sinh sống ở những gia đình xa lạ ở thành thị có sự khác biệt lớn về lối sống, cách sinh hoạt và ở thân phận là người đi làm thuê, do vậy nguy cơ gặp phải những rủi ro như bị bạo lực, ngược đãi, quấy rối tình dục trên thực tế là rất lớn. Kết quả điều tra của GFCD cho thấy, có 20,2% số người lao động đã từng bị các thành viên trong gia đình chủ lăng mạ, mắng chửi; 2,4% người giúp việc bị đánh đập/tát, đẩy ngã; 16% gặp nguy cơ bị lạm dụng tình dục; 0,8% bị đe dọa/đập phá đồ dùng cá nhân [36]. Thực tế, khi gặp phải những hành vi trên, đa số người giúp việc im lặng khi bị ngược đãi; một số khác thì bỏ việc; một số ít trong số họ tìm kiếm sự giúp đỡ từ những thành viên khác trong gia đình chủ và rất ít trường hợp tìm đến các cơ quan chức năng hoặc những người có trách nhiệm (như tổ trưởng dân phố, đại diện hội phụ nữ...) để được trợ giúp. Ngoài những hành vi vi phạm trên, tình trạng lao động giúp việc gia đình bị giữ giấy tờ tùy thân cũng còn phổ biến. Kết quả điều tra cho thấy có 9,8% người lao động đã từng bị chủ sử dụng giữ giấy tờ. Trong bối cảnh lĩnh vực lao động giúp việc còn thiếu

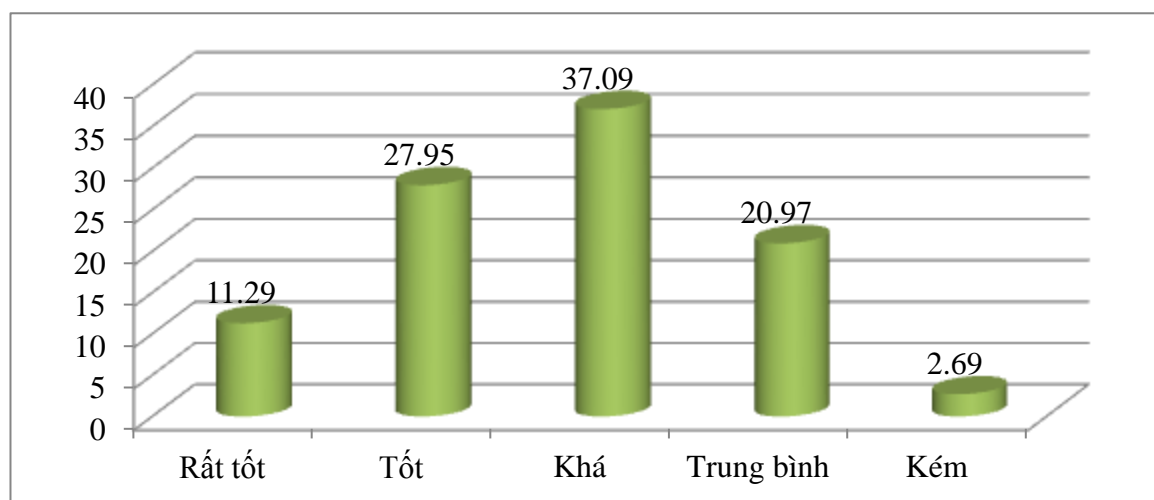


sự quản lý của các cơ quan chức năng, người sử dụng lao động cho rằng giữ giấy tờ là biện pháp để ràng buộc người giúp việc làm lâu dài và cũng để ngăn ngừa người giúp việc trộm cắp tài sản của họ.

**Bảng 2.4. Mức độ thực hiện các quy định về nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

STT	Mức độ thực hiện	Số lượng	Tỷ lệ
1	Rất tốt	21/186	11,29%
2	Tốt	52/186	27,95%
3	Khá	69/186	37,09%
4	Trung bình	39/186	20,97%
5	Kém	5/186	2,69%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.3. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số người được hỏi đánh giá việc thực hiện các quy định về nội dung hợp đồng ở mức độ khá hoặc tốt với 37,09% và 27,95%. Bên cạnh đó vẫn có 2,69% tương ứng với 5/186 người được hỏi đánh giá ở mức độ kém tập trung ở việc quy định về các chế độ lương thưởng hoặc làm quá giờ.

#### **2.2.4. Về ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

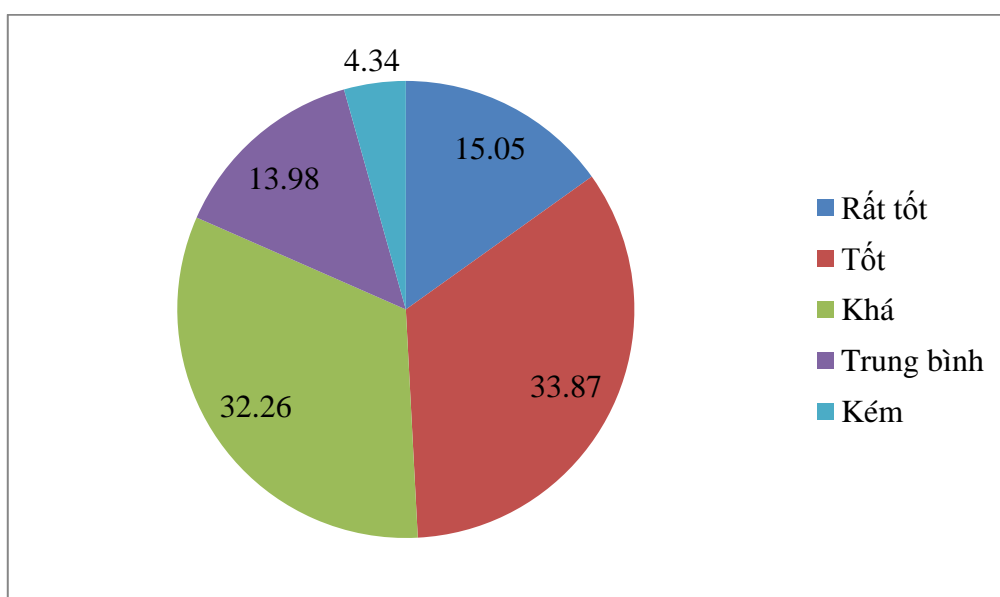
Căn cứ vào Điều 4, Điều 5 Nghị định 27/2014/NĐ-CP quy định: thì hợp đồng lao động đối với người lao động giúp việc gia đình không được ủy quyền mà phải trực tiếp ký hợp đồng lao động. Nếu người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật. Người đại diện theo pháp luật của người lao động là cha đẻ hoặc mẹ đẻ, cha nuôi hoặc mẹ nuôi hoặc người giám hộ hợp pháp của người lao động.

Trường hợp người lao động không biết chữ: Người sử dụng lao động đọc đầy đủ, rõ ràng toàn bộ nội dung hợp đồng lao động để người lao động nghe và thống nhất nội dung trước khi ký hợp đồng lao động và thực hiện ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động bằng hình thức điểm chỉ; Trường hợp có người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động là người giúp việc gia đình làm chứng thì trong hợp đồng lao động phải ghi rõ họ và tên, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, hộ khẩu thường trú, địa chỉ liên lạc khi cần và chữ ký của người làm chứng. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi bạn về việc sử dụng bạn là người giúp việc gia đình.

**Bảng 2.5. Mức độ thực hiện các quy định về ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

<b>STT</b>	<b>Mức độ thực hiện</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ</b>
1	Rất tốt	28/186	15,05%
2	Tốt	63/186	33,87%
3	Khá	60/186	32,26%
4	Trung bình	26/186	13,98%
5	Kém	9/186	4,34%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.4. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về ký kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

Kết quả khảo sát cho thấy, có 15,05% người được hỏi đánh giá mức độ tuân thủ quy định ở nội dung này là rất tốt; 33,87% đánh giá ở mức độ tốt; 32,26% đánh giá ở mức độ khá. Kết quả này cho thấy, nội dung này được đánh giá tương đối tốt.

### **2.2.5. Thử việc, tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc gia đình**

#### **2.2.5.1. Thử việc**

Người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ hai bên trong thời gian thử việc và kết thúc thời gian thử việc theo quy định tại Điều 26, Điều 28 và Điều 29 của Bộ luật Lao động [11]. Thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc. Hai bên chỉ được thỏa thuận về việc làm thử đối với công việc thường xuyên phải làm khi ký hợp đồng lao động. Tiền lương trong thời gian thử việc bằng 85% mức lương đã thỏa thuận, trường hợp hai bên chưa thỏa thuận được mức tiền lương đối với công việc sẽ làm thì mức tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định áp dụng với địa bàn nơi người lao động làm việc [5].

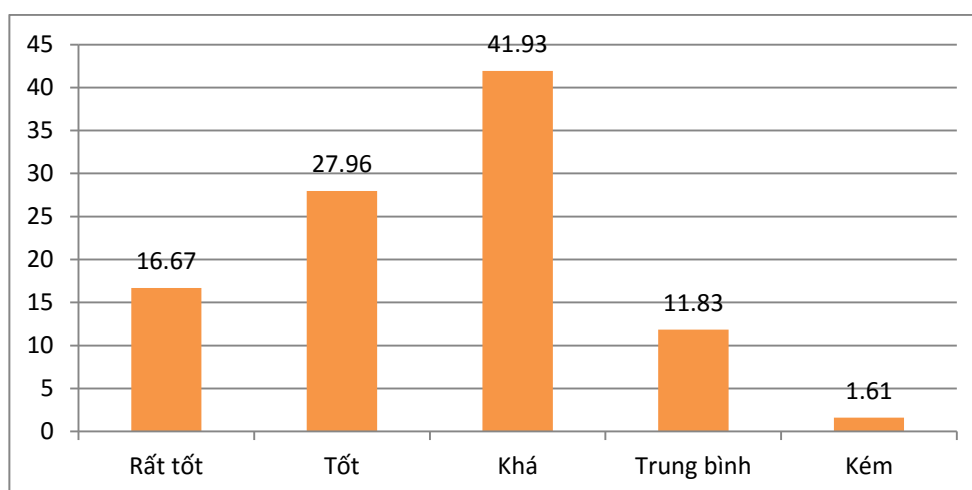
Thực tế cho thấy, nhiều trường hợp người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình vi phạm quy định này như:

- i) yêu cầu người giúp việc gia đình thử việc dài hơn so với quy định 06 ngày như 10 ngày, 15 ngày hay thậm chí là 1 tháng;
- ii) không trả lương cho người lao động trong thời gian thử việc;
- iii) không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động giúp việc gia đình khi đã hết thời gian thử việc mặc dù vẫn tiếp tục sử dụng người lao động làm công việc mà họ đã thử việc.

**Bảng 2.6. Mức độ thực hiện các quy định về thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội**

STT	Mức độ thực hiện	Số lượng	Tỷ lệ
1	Rất tốt	31/186	16,67%
2	Tốt	52/186	27,96%
3	Khá	78/186	41,93%
4	Trung bình	22/186	11,83%
5	Kém	3/186	1,61%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.5. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội**

Kết quả khảo sát cho thấy, có 16,67% người được hỏi đánh giá rất tốt về các quy định liên quan đến thử việc, có 27,96% người được hỏi đánh giá ở mức độ tốt. Chỉ có 1,61% người được hỏi đánh giá ở mức độ kém. Kết quả này tương đồng với thực trạng về thị trường lao động giúp việc hiện nay.

#### 2.2.5.2. *Tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình*

Người lao động và người sử dụng lao động có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Khoản 4 và Khoản 5 Điều 32 của Bộ luật Lao động 2012. Hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc (trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác). Sau thời hạn tạm hoãn nếu người lao động không có mặt thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động [11]. Như vậy, hai bên có thể thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng lao động trong trường hợp lao động nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi và trường hợp hai bên có thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng [31].

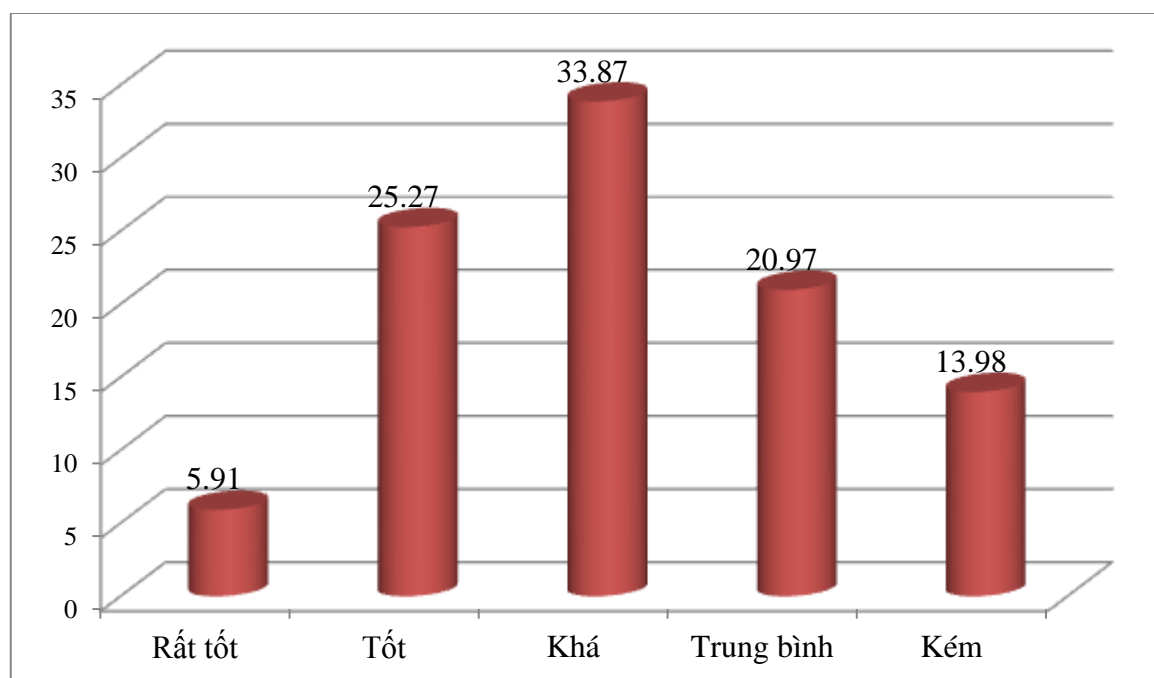
Quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động xét về mặt lý luận là cần thiết để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ. Tuy nhiên, trên thực tế, do tính liên tục của loại hình công việc này nên vấn đề tạm hoãn hợp đồng lao động rất ít khi xảy ra, nếu có thường chỉ là hai bên thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng trong một thời gian ngắn. Thực tế các gia đình có thuê người giúp việc gia đình là để đỡ dần họ những gánh nặng của công việc, tạo thuận lợi cho gia chủ tập trung vào công việc chuyên môn, công việc xã hội. Do đó, khó có thể có trường hợp người sử dụng lao động chấp thuận tạm ngừng hợp đồng lao động trong thời gian một vài tuần hay một vài tháng vì lý do lao động nữ mang thai. Thậm chí, nếu lao động nữ đang mang thai hoặc có thai trong thời gian làm việc thì người sử dụng lao động cũng không muốn thuê. Trong những trường hợp như

vậy, các bên thường thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động cho thuận tiện với điều kiện của cả hai bên. Do đó, trong thời gian tới, cần tiếp tục nghiên cứu, hướng dẫn các quy định về việc nghỉ thai sản đối với lao động nữ giúp việc gia đình cho phù hợp với đặc thù công việc.

**Bảng 2.7. Mức độ thực hiện các quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

STT	Mức độ thực hiện	Số lượng	Tỷ lệ
1	Rất tốt	11/186	5,91%
2	Tốt	47/186	25,27%
3	Khá	63/186	33,87%
4	Trung bình	39/186	20,97%
5	Kém	26/186	13,98%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.6. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội**

Kết quả khảo sát về việc tuân thủ các quy định về việc thực hiện tạm hoãn hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc cho thấy rất nhiều người được hỏi đánh giá ở mức độ trung bình hoặc kém với tỷ lệ lần lượt là 20,97% và 13,98%. Điều này thể hiện việc các hình thức xử lý vi phạm liên quan đến vấn đề tạm hoãn hợp đồng chưa chặt chẽ, dẫn đến việc tuân thủ còn chưa tốt. Bên cạnh đó, do đặc thù về lĩnh vực lao động mà hợp đồng chủ yếu bằng miệng nên các ràng buộc trong quá trình giao kết chưa được thể hiện và tuân thủ đầy đủ.

#### 2.2.5.3. Chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc gia đình

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên theo hợp đồng lao động đã giao kết. Thực tế, chấm dứt hợp đồng lao động nói chung và chấm dứt hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình nói riêng là vấn đề liên quan đến quyền lợi của cả hai phía nên thường phát sinh tranh chấp. Nghị định 27/2014/NĐ-CP và Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH quy định cụ thể về căn cứ chấm dứt, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên khi chấm dứt HĐLD.

Theo quy định tại Điều 10 Nghị định 27/2014/NĐ-CP, hợp đồng lao động chấm dứt trong các trường hợp sau [11]:

- (1) Hết hạn hợp đồng lao động;
- (2) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
- (3) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động;
- (4) Người lao động chết;
- (5) Người sử dụng lao động là cá nhân chết;
- (6) Người sử dụng lao động hoặc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Thực tế các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình thuộc các trường hợp (1), (2), (3) và (6) thường xảy ra nhiều

hơn, còn các trường hợp (4) và (5) ít xảy ra, trong đó trường hợp (6) thường diễn ra do mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình. Nghiên cứu các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thực thi cho thấy đa số các vi phạm liên quan đến vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động, cụ thể:

Đối với trường hợp lao động giúp việc gia đình đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, do đa số hợp đồng lao động không được ký kết bằng hình thức văn bản mà chỉ là thỏa thuận miệng hết sức sơ sài nên người lao động thường vi phạm quy định pháp luật về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. người lao động thường “thích thì làm không thích thì nghỉ”, lý do chấm dứt hợp đồng lao động có thể là bất cứ lý do nào như: lương thấp, công việc vất vả, không hợp với gia chủ hay chồng con không cho tiếp tục làm việc, phải về quê chăm chồng, con, cháu... mà không cần căn cứ vào các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động được quy định tại Khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012, Khoản 2, Khoản 3 Điều 11 Nghị định 27/2014/NĐ-CP. Đặc biệt, thực tế tình trạng lao động giúp việc gia đình tự ý bỏ việc, nhất là sau các kỳ nghỉ lễ, tết đã gây ra không ít khó khăn, xáo trộn cho gia đình người sử dụng lao động. Ngoài ra, người lao động còn vi phạm thủ tục khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đó là không báo trước 15 ngày khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và 03 ngày trong các trường hợp quy định tại Khoản 2 Điều 11 Nghị định 27/2014/NĐ-CP [11].

Đối với trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cũng có những sự vi phạm như:

i) vi phạm căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (người sử dụng lao động vi phạm quy định tại Khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động 2012),



ii) vi phạm thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động: vi phạm thời hạn báo trước quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 12 Nghị định 27/2014/NĐ-CP,

iii) vi phạm quy định trách nhiệm thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động với UBND xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động: Khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán:

(1) Các khoản liên quan đến quyền lợi của người lao động gồm: tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động tính đến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động; tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm mà người lao động chưa nghỉ (nếu có); chi phí ăn, chỗ ở của người lao động (nếu có); tiền hỗ trợ học văn hóa, học nghề (nếu có); tiền tàu xe đi đường khi người lao động về nơi cư trú, trừ trường hợp người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đơn phương chấm dứt HĐLĐ; các khoản thỏa thuận khác trong hợp đồng lao động (nếu có);

(2) Trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc 1/2 tháng lương [5]. Tuy nhiên, trên thực tế các quy định này chưa được người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ như:

i) không thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm mà người lao động chưa nghỉ;

ii) không thanh toán trợ cấp thôi việc cho người lao động làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên.

Thông thường, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người giúp việc gia đình chỉ thỏa thuận thanh toán khoản tiền lương còn thiếu và tiền tàu xe đi đường khi người lao động về nơi cư trú. Tình trạng

này do nhiều nguyên nhân trong đó có sự thiếu hiểu biết các quy định pháp luật của người lao động tạo điều kiện cho người sử dụng lao động có điều kiện vi phạm và ý thức chấp hành pháp luật của các bên.

Nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật được quy định cụ thể tại Điều 9 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH nhưng trên thực tế hầu như các quy định này đều không được thực hiện, cụ thể:

i) không bồi thường cho phía bên kia khi vi phạm quy định báo trước;

ii) người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động;

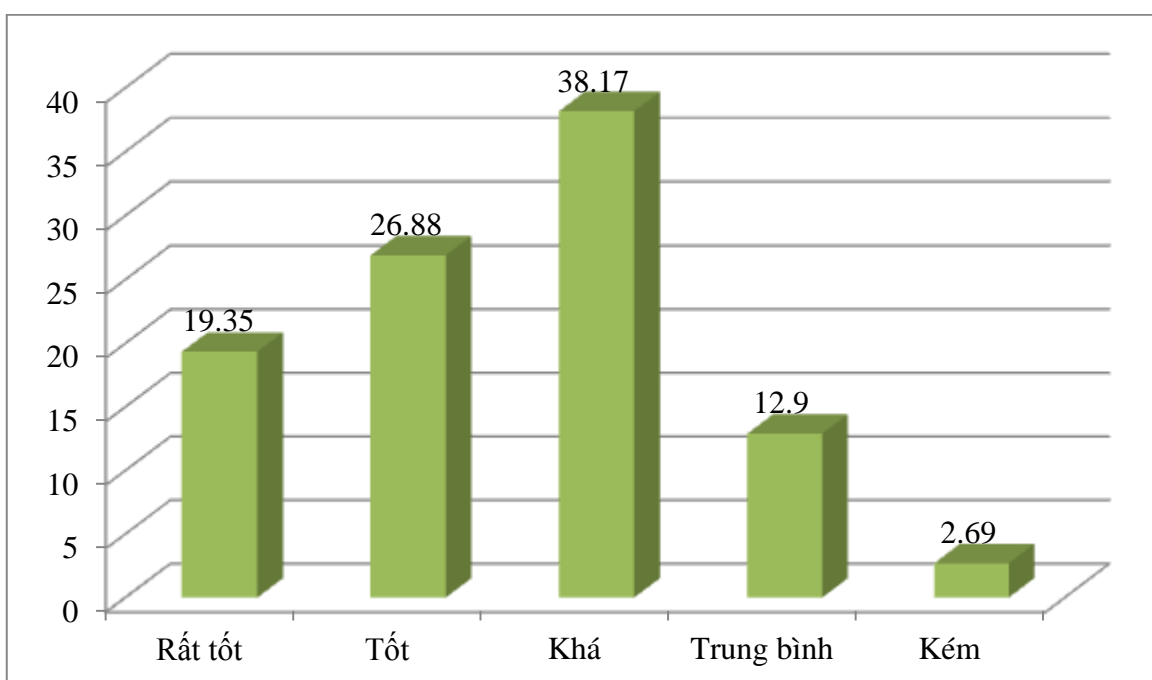
iii) người sử dụng lao động không nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã ký, không trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và khoản tiền bồi thường trong trường hợp không muốn nhận lại người lao động;

iv) không trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ 12 tháng trở lên [5].

**Bảng 2.8. Mức độ thực hiện các quy định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc trên địa bàn Hà Nội**

STT	Mức độ thực hiện	Số lượng	Tỷ lệ
1	Rất tốt	36/186	19,35%
2	Tốt	50/186	26,88%
3	Khá	71/186	38,17%
4	Trung bình	24/186	12,90%
5	Kém	5/186	2,69%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.7. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động giúp việc trên địa bàn Hà Nội**

Kết quả khảo sát tại bảng 2.8 cho thấy, việc thực hiện các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo pháp luật được đánh giá tập trung ở mức độ khá với 38,17% người được hỏi đồng ý. Tiếp theo là có 26,88% người được hỏi đánh giá ở mức độ tốt. Kết quả này thể hiện ưu điểm của hình thức hợp đồng bằng miệng khi hầu hết các hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình hiện nay đang áp dụng.

### ***2.2.5. Về tranh chấp và giải quyết tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

#### ***2.2.5.1. Tranh chấp trong hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Tranh chấp hợp đồng đối với lao động giúp việc gia đình là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc giữa người lao động với các thành viên trong hộ gia đình người sử dụng lao động. Ở một số nước trên thế giới, lao động giúp việc gia

đình được tham gia sinh hoạt và bảo vệ bởi tổ chức của chính họ với tên gọi là Hiệp hội những người giúp việc gia đình hoặc tổ chức những người giúp việc gia đình... phần lớn những nhu cầu bảo vệ quyền lợi cho người lao động có liên quan đến pháp luật của nước sở tại. Vì vậy, nếu thiếu pháp luật hoặc chính sách cần thiết cho lao động giúp việc gia đình có nghĩa là các tổ chức này phải tham gia hoặc bắt đầu các chiến dịch vận động pháp lý. Mạng lưới giúp việc gia đình châu Á được thành lập năm 2004 đã có những hoạt động hỗ trợ cho các tổ chức lao động giúp việc trong khu vực thông qua hoạt động trao đổi, hội thảo và đào tạo. Tuy nhiên, những hoạt động của mạng lưới này mới chỉ có hoạt động ở một số nước như Indônêxia, Philippin, Malaixia và Hồng Kông. Ở Việt Nam hiện nay chưa có một hiệp hội chính thức nào dành cho những người lao động giúp việc gia đình.

Để giải quyết tranh chấp lao động, đa số các nước khi giải quyết những tranh chấp, mâu thuẫn trong quan hệ giúp việc gia đình đều hướng đến giải pháp thương lượng, đàm phán. Bên cạnh đó, người giúp việc gia đình cần được hỗ trợ và tư vấn về luật pháp và kỹ năng để giải quyết những mâu thuẫn trong quá trình làm việc. Đối với một số nước trong khu vực và trên thế giới, Hội người giúp việc hay Tổ chức người lao động giúp việc đã có những hoạt động tích cực và hiệu quả hỗ trợ pháp lý tốt nhất cho lao động giúp việc.

Theo quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động năm 2012, khi xảy ra các tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động hoặc tập thể người lao động với người sử dụng lao động thì trước hết các bên phải thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp để giải quyết tranh chấp. Nếu tiến hành thương lượng, hòa giải không thành thì một trong hai bên có quyền khởi kiện tới các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể người lao động cùng làm việc trong doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp với người

sử dụng lao động. Ta có thể nhận thấy tranh chấp trong quan hệ lao động giúp việc gia đình là tranh chấp cá nhân giữa hai bên chủ thể là người lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động [31].

#### 2.2.5.2. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động giúp việc gia đình

Điều 27 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình quy định: khi xảy ra tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc giữa người lao động với thành viên trong hộ gia đình, người sử dụng lao động và người lao động cùng nhau thương lượng, giải quyết [11]. Trường hợp một trong hai bên không thống nhất thì có thể yêu cầu hòa giải viên lao động hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật Lao động năm 2012 [31].

Theo quy định tại Điều 200 Bộ luật Lao động năm 2012: cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân. Theo đó, Bộ luật Lao động năm 2012 đã bỏ quy định liên quan đến thẩm quyền của hội đồng hòa giải cơ sở, chỉ giữ lại thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hòa giải viên lao động [31]. Trình tự thủ tục hòa giải tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động được quy định tại Điều 201 Bộ luật Lao động 2012. Căn cứ vào các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân phải tiến hành qua hai bước sau:

Bước 1: Khi có tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp sẽ được đưa ra hòa giải viên lao động để tiến hành hòa giải. Hòa giải viên lao động hướng dẫn các bên tranh chấp dàn xếp, thương lượng nhằm đảm bảo lợi ích giữa các bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh.

- Hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải chậm nhất năm ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải. Tại phiên họp hòa giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được uỷ quyền của họ.

- Hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp và của hòa giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hòa giải thành.

- Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc một bên tranh chấp vắng mặt đến lần thứ hai theo giấy triệu tập họp lệ mà không có lý do chính đáng, thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Bản sao biên bản phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn năm ngày, kể từ ngày hòa giải không thành. Mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết tranh chấp. Hồ sơ gửi Tòa án nhân dân phải kèm theo biên bản hòa giải không thành.

Bước 2: Trong trường hợp những tranh chấp lao động cá nhân mà hòa giải viên lao động hòa giải không thành thì những vụ việc này được Tòa án nhân dân giải quyết.

Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012, Tòa án nhân dân sẽ giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động mà không nhất thiết phải qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động.

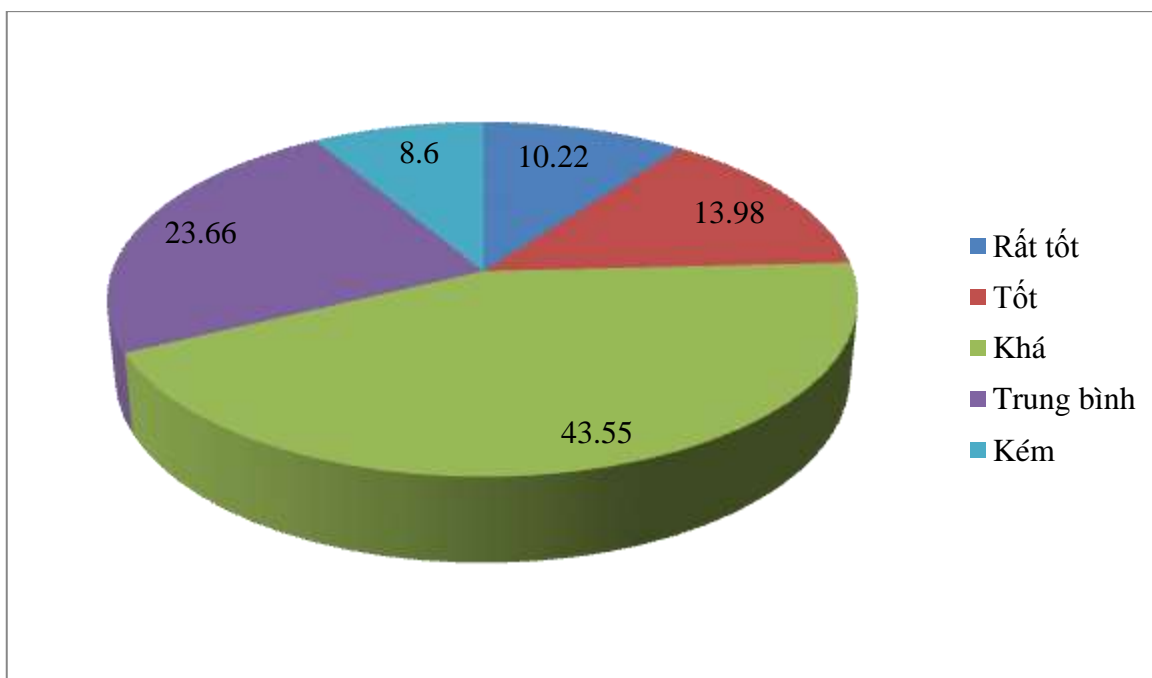
Trên thực tế, có khoảng 1/3 lao động giúp việc gia đình có mâu thuẫn với gia đình chủ. Nguyên nhân chủ yếu là về công việc phải làm, cách thức ứng xử, chế độ tăng lương và tiền lương. Cách giải quyết bất đồng chủ yếu là thương lượng trực tiếp giữa gia đình chủ và người lao động giúp việc gia đình. Nếu thương lượng không đi đến kết quả thì đa số người lao động giúp

việc gia đình bỏ việc. Lựa chọn cách hòa giải hoặc giải quyết tại tòa rất ít xảy ra [31].

**Bảng 2.9. Mức độ thực hiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội**

STT	Mức độ thực hiện	Số lượng	Tỷ lệ
1	Rất tốt	19/186	10,22%
2	Tốt	26/186	13,98%
3	Khá	81/186	43,55%
4	Trung bình	44/186	23,66%
5	Kém	16/186	8,60%

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)



**Biểu 2.8. Tỷ lệ đánh giá về mức độ thực hiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội**

Kết quả khảo sát bảng 2.9 cho thấy, đa số người được hỏi đánh giá mức độ tuân thủ quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động ở mức độ khá hoặc trung bình với tỷ lệ số phiếu đồng ý lần lượt là 43,55% và 23,66%. Kết quả đánh giá nội dung này ở mức độ tốt và rất tốt lần lượt là 13,98% và 10,22%. Trung khi đó, có tới 8,60% người được hỏi đánh giá mức độ thực hiện ở mức kém.

### **2.3. Các yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình hiện nay**

Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình là tất yếu khách quan nhằm tạo ra hành lang pháp lý đảm bảo quyền lợi cho các chủ thể tham gia vào quan hệ giúp việc gia đình. Căn cứ vào thực trạng pháp luật nước ta về lao động giúp việc gia đình đã phân tích ở trên có thể đưa ra những yêu cầu cơ bản đặt ra nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về lao động giúp việc gia đình như sau:

*Thứ nhất*, hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình nhằm bảo đảm quyền lợi của người giúp việc gia đình. Người giúp việc gia đình phải được tôn trọng danh dự, nhân phẩm; được đối xử bình đẳng; được tạo điều kiện trong việc học văn hóa, học nghề; được nâng cao chất lượng cuộc sống; được bảo đảm quyền tự do đi lại, tự do ngôn luận, tự do hiệp hội. Năm 2014, các quy định về hợp đồng lao động giúp việc cũng ngày càng cụ thể hơn với Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và Thông tư số 19/2014/TTLT-BLĐTBXH. Các văn bản pháp luật này đã nâng cao vị thế của lao động giúp việc trên thị trường lao động và làm nhiều người trong xã hội có cái nhìn khác về những người hành nghề giúp việc. Theo đó, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH đã quy định rõ mức lương, thời gian làm việc, điều kiện bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, quyền lợi và trách nhiệm của



người giúp việc khi xảy ra tranh chấp với chủ sử dụng lao động, vấn đề bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

*Thứ hai*, hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình phải bảo đảm quyền lợi của người sử dụng lao động giúp việc gia đình. Người sử dụng lao động phải được thụ hưởng giá trị sức lao động từ phía người giúp việc tương xứng với tiền lương người sử dụng lao động chi trả. Đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa, bình ổn, tiến bộ giữa người giúp việc gia đình và người sử dụng lao động.

*Thứ ba*, hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình phải đảm bảo sự vận động của thị trường lao động về giúp việc gia đình, đây là thị trường rất tiềm năng, tuy nhiên, lại không được tổ chức tốt, cho đến nay, thị trường lao động giúp việc cũng dần hình thành, khi xuất hiện một loạt trung tâm hay công ty chuyên môi giới, cung cấp người giúp việc. Tuy nhiên, đối với nhiều gia đình chuyên tìm được một người giúp việc ưng ý không phải đơn giản, trên thực tế đa phần là họ chưa thạo việc và quá tùy tiện.

*Thứ tư*, hoàn thiện pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình phải đáp ứng yêu cầu về quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình. Lao động giúp việc gia đình là loại hình lao động đặc thù, khác với các quan hệ lao động khác, Nhà nước cần có sự quản lý chặt chẽ hơn, phải sâu sát hơn, đặc biệt là trong vấn đề quản lý nội dung hợp đồng lao động, những vấn đề về thời hạn hợp đồng, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng... để hợp đồng lao động đảm bảo được tính chính xác nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động và người sử dụng lao động.

## **2.4. Kiến nghị hoàn thiện thực thi pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam**

Để các quy định pháp luật về hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình đi vào thực tế, là cơ sở pháp lý quan trọng bảo vệ quyền lợi hợp pháp của cả hai bên, hạn chế và tiến tới xóa bỏ vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình, cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp như:

### **2.4.1. Tiếp tục rà soát, bổ sung các quy định về hợp đồng lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động ở Việt Nam**

Tiếp tục rà soát, sửa đổi các quy định pháp luật chưa rõ ràng, không phù hợp với thực tế, bổ sung các quy định pháp luật còn thiếu về lao động giúp việc gia đình nói chung và hợp đồng lao động với lao động giúp việc gia đình nói riêng đảm bảo tính khả thi của quy định.

Cần bổ sung thêm quy định về thời hạn của hợp đồng lao động cho phù hợp với đặc thù lao động giúp việc gia đình, cụ thể cho phép gia hạn nhiều lần với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo một công việc nhất định.

Cần xây dựng “Hợp đồng lao động mẫu” bằng văn bản đối với lao động giúp việc gia đình vì thực tế, người GVGD phần lớn là lao động nông thôn, trình độ văn hóa thấp, ít có cơ hội và khả năng tìm hiểu kỹ nội dung của các văn bản pháp luật nên không nắm rõ quyền và nghĩa vụ của mình. Do đó, hợp đồng lao động mẫu sẽ giúp các bên dễ hình dung hiểu rõ hơn về quyền và nghĩa vụ của họ, có những điều khoản tiêu chuẩn nhưng cũng cho phép các bên có thể sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế. Ngoài ra, cần có quy định hướng dẫn cụ thể cho việc đăng ký hợp đồng lao động.

Cần quy định thống nhất hình thức tham gia bảo hiểm xã hội cho người GVGD; xác định rõ loại hình bảo hiểm xã hội mà lao động giúp việc gia đình

được hưởng. Cần quy định rõ người sử dụng lao động GVGD phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo hình thức bắt buộc nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Đồng thời cần quy định rõ cách thức để người lao động tham gia được những loại hình bảo hiểm này cũng như trách nhiệm của người lao động nếu họ không tham gia bảo hiểm xã hội.

Cần bổ sung thêm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Cụ thể là: Bổ sung quy định về giới hạn thời giờ làm việc buổi tối, giới hạn trong một khoảng thời gian nào đó (ví dụ từ 6h - 11h tối); quy định về các trường hợp khẩn cấp người sử dụng lao động được quyền huy động người lao động làm việc trong khoảng thời gian người lao động nghỉ ngơi mà họ không được từ chối; quy định linh hoạt về thời gian nghỉ lễ, tết theo hướng hai bên có thể thỏa thuận để dịch chuyển số ngày nghỉ lễ, tết sang những ngày khác với điều kiện người lao động phải tự nguyện đồng ý.

Cần tăng cường công tác đào tạo nghề, nhất là đào tạo kỹ năng ứng xử văn hóa trong gia đình cho người giúp việc và cấp chứng chỉ hành nghề cho họ. Tổng cục Dạy nghề trực thuộc Bộ lao động - Thương binh và Xã hội cần tập trung xây dựng khung chương trình và giáo trình đào tạo nghề giúp việc gia đình với mục tiêu nâng cao khả năng có việc làm và phát triển nghề của nhóm lao động này. Ngoài ra, để thu hút người lao động tham gia các khóa đào tạo này cần có sự vào cuộc của các tổ chức đoàn thể như: Hội nông dân, thanh niên, phụ nữ... nhằm tuyên truyền, vận động giới thiệu cho người lao động thấy sự cần thiết của việc đào tạo nghề.

#### ***2.4.2. Tuyên truyền, phổ biến pháp luật về hợp đồng lao động và lao động giúp việc gia đình***

Phổ biến, tuyên truyền kiến thức pháp luật 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 nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật. Tuyên truyền

rộng rãi trong nhân dân về Bộ luật lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn chi tiết về vấn đề giúp việc gia đình như Nghị định số 27/2014/NĐ-CP; Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, Nghị định 103/2014/NĐ-CP, đặc biệt nhấn mạnh vai trò của vấn đề ký hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động với lao động giúp việc gia đình, nếu họ hiểu rõ các quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình, người lao động sẽ nắm rõ hơn về quyền và lợi ích mình nếu được ký hợp đồng lao động.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phải thể chế hóa việc hướng dẫn Nghị định 27, tổ chức các lớp tập huấn, tuyên truyền phổ biến pháp luật trên các phương tiện thông tin đại chúng để bảo đảm cho các đối tượng trong xã hội phải hiểu biết được những vấn đề đó. Đặc biệt là đối với những người sử dụng lao động, thuê người giúp việc gia đình và những người giúp việc gia đình là người phải hiểu biết để tuân thủ theo pháp luật, bảo đảm quyền, lợi ích và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động. Trên cơ sở đó, từng bước xây dựng mối quan hệ hài hòa, bình đẳng.

#### ***2.4.3. Phối hợp các đơn vị đoàn thể và tổ chức xã hội trong quản lý, giám sát thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Khuyến khích các tổ chức chính trị - xã hội các cấp tham gia quản lý, giám sát tình hình thực hiện các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình trên địa bàn. Tạo cơ hội để lao động giúp việc gia đình được tham gia vào các tổ chức đại diện. Trong điều kiện hiện nay, khó có thể hình thành tổ chức đại diện của lao động giúp việc gia đình vì tính chất làm việc nhỏ lẻ, độc lập trong các hộ gia đình. Do đó, Hội phụ nữ xã, phường nơi lao động giúp việc gia đình làm việc sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Hội phụ nữ có thể kết nối những lao động giúp việc gia đình và những chủ sử dụng lao động là phụ nữ để chia sẻ thông tin

liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên, các biện pháp giải quyết khi có các vấn đề phát sinh.

#### ***2.4.4. Tăng cường kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình***

Thường xuyên kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động giúp việc gia đình, nâng cao hiệu quả công tác thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Giúp việc gia đình đang dần trở thành một nghề được xã hội công nhận. Chúng ta cũng không thể phủ nhận vai trò của người giúp việc gia đình trong xã hội hiện đại. Nhưng để loại hình lao động này phát triển lành mạnh, giải quyết việc làm cho một bộ phận lao động nông thôn ở các địa phương, cơ quan chức năng cần tăng cường các biện pháp quản lý, kiểm tra, giám sát chặt chẽ hơn, đặc biệt là tuân thủ quy định của Luật Cư trú đối với người lưu trú, tạm trú, tạm vắng.

Hiện nay, vai trò giám sát đối với người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình đang bị buông lỏng. Do vậy, pháp luật cần quy định mở rộng hơn nữa vai trò của tổ chức đoàn thể như Công đoàn, Hội phụ nữ... trong công tác giám sát, phản biện các chính sách của người sử dụng lao động đối với người lao động giúp việc; buộc và yêu cầu người sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định đối với lao động là người giúp việc như một lao động bình thường khác.

### **Kết luận chương 2**

Bộ luật Lao động 2012 là căn cứ pháp lý để các chủ thể liên quan thực hiện đúng các quy định về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình. Bên cạnh đó, do đặc thù của công việc cũng như đa số lao động là lao động nữ, chưa qua đào tạo nên Nhà nước có những quy định riêng dành

cho hợp đồng lao động đối với loại hình lao động này như: Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động 2012 đối với lao động là người giúp việc gia đình, Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình... Có thể nói, thị trường việc làm giúp việc gia đình luôn sôi động với nhiều loại hình khác nhau và đặc điểm nhân khẩu, phương thức tìm việc của lao động là người giúp việc cũng có những đặc điểm riêng biệt. Việc thực hiện các quy định về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc được đề tài tập trung nghiên cứu ở các nội dung tương ứng với lý luận tại chương 1 là chủ thể của hợp đồng lao động, hình thức hợp đồng lao động, nội dung hợp đồng lao động, ký kết hợp đồng lao động... Đề tài tổ chức khảo sát đánh giá về mức độ thực hiện các nội dung trên, kết quả đa số người được hỏi đều đánh giá ở mức độ khá hoặc trung bình. Trên cơ sở đó đề tài đã đề xuất 5 kiến nghị nhằm hoàn thiện, bổ sung các quy định về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc tại Việt Nam hiện nay.

## KẾT LUẬN

Lao động giúp việc gia đình là loại hình lao động đã xuất hiện từ rất lâu đời và có đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Ở Việt Nam hiện nay, khi nền kinh tế ngày càng phát triển thì nhu cầu về lao động giúp việc gia đình lại càng lớn; đặc biệt là những khu đô thị lớn và những vùng kinh tế phát triển.

Trong một thời gian dài, pháp luật lao động Việt Nam quy định về lao động giúp việc gia đình rất hạn chế. Bộ Luật Lao động năm 2012 đã quy định cụ thể về vấn đề này. Tuy nhiên, người lao động giúp việc gia đình ra thành thị giúp việc hầu hết là phụ nữ và trẻ em nông thôn, với trình độ học vấn thấp, ít hiểu biết về xã hội đô thị và chưa được đào tạo nghề một cách chuyên nghiệp, hợp đồng lao động thường theo thỏa thuận miệng mà không hề có hợp đồng lao động bằng văn bản, người giúp việc gia đình không tham gia bảo hiểm xã hội hoặc một loại hình bảo hiểm nào, khi xảy ra mâu thuẫn, phần lớn người giúp việc phải nhận thua thiệt về mình. Mặt khác, do chưa có những biện pháp quản lý nhà nước hữu hiệu, 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.

Qua quá trình nghiên cứu cũng như được sự giúp đỡ tận tình của Thầy hướng dẫn, luận văn đã đạt được một số kết quả như sau:

Chương 1: Luận văn đã đưa ra khái niệm và đặc điểm lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình; đưa ra khái niệm hợp đồng lao động đối với giúp việc gia đình; nội dung pháp luật điều chỉnh hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam

Chương 2: Luận văn đã phân tích, đánh giá thực trạng thị trường lao động giúp việc gia đình và các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình và thực trạng thực hiện các quy

định này trên địa bàn thành phố Hà Nội. Từ đó, thấy được những điểm tiến bộ cũng như hạn chế, bất cập còn tồn tại trong các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình. Từ những phân tích, đánh giá thực trạng, luận văn đã đưa ra các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình đồng thời đề xuất một số kiến nghị cụ thể nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật lao động về hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình.

Với những kết quả nghiên cứu trên, luận văn mong rằng sẽ góp phần nhỏ trong việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình. Hy vọng rằng các quy định của pháp luật lao động về hợp đồng lao động giúp việc gia đình sẽ ngày càng hoàn thiện, đảm bảo được các quyền và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động giúp việc gia đình.

Trong quá trình tìm hiểu luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót rất mong sự góp ý, nhận xét của Hội đồng bảo vệ luận văn để luận văn được hoàn thiện.



## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Thị Ngọc Anh và cộng sự (2009), *Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
2. Ngô Thị Ngọc Anh (2010), *Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý*, Nxb Lao động, Hà Nội.
3. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2015), *Quyết định số 959/QĐ-BHXH thi thử việc không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội*, Hà Nội
4. Mai Huy Bích (2004), Người làm thuê việc nhà và những tác động của họ đến gia đình thời kì đổi mới kinh tế - xã hội, *Tạp chí Khoa học về phụ nữ (số 4)*, tr.3-11
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư số 19/2014/TT- BLĐTBXH ngày 15-8-2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07-4-2014 của Chính phủ về thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình*, Hà Nội.
6. Nguyễn Hữu Chí (1999), Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, *Tạp chí Luật học*, (số 3), tr. 14-17.
7. Nguyễn Hữu Chí (2002), Bàn về khái niệm hợp đồng lao động, *Tạp chí Luật học*, (số 4), tr. 03-08.
8. Nguyễn Hữu Chí (2002), Chấm dứt hợp đồng lao động, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, Viện Nhà nước và Pháp luật, (số 9(173), tr.30-40
9. Nguyễn Hữu Chí (2013), Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 - Từ quy định đến nhận thực và hoàn thiện, *Tạp chí Luật học*, (số 3), tr. 3-9.
10. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22-08-2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.

11. Chính phủ (2014), *Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07-4-2014 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình*, Hà Nội.
12. Chính phủ (2015), *Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của bộ luật lao động 2012*, Hà Nội
13. Trần Thị Minh Đức (2000), Quan niệm về nội trợ gia đình của phụ nữ và vấn đề công nghiệp hóa, hiện đại hóa phương tiện nội trợ, *Kỷ yếu hội thảo tâm lý học*, Đại học quốc gia Hà Nội, tr.10-15
14. Trần Thị Minh Đức (2003), Quyền trẻ em xét trong bối cảnh lao động làm thuê giúp việc gia đình, *Tạp chí Khoa học xã hội & nhân văn (số 2)*, tr.3-6
15. Bùi Bích Hà, Lỗ Việt Phương, Nguyễn Thị Diệu Hồng (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*, Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng, tr.6-21
16. Việt Hòa (2006), Hội thảo công bố kết quả nghiên cứu về trẻ em giúp việc gia đình ở Hà Nội, *Tạp chí Khoa học phụ nữ (số 2)*, tr.53-55
17. Trần Thị Hồng (2011), Một số vấn đề xã hội của lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay, *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới (số 2)*, tr.73-86
18. Phạm Thị Huệ, Lê Việt Nga (2008), Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình và thái độ của cộng đồng, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới (số 6)*, tr.79-90
19. Chu Mạnh Hùng (2005), Vấn đề trẻ em gái giúp việc tại các thành phố lớn, *Tạp chí Luật học (số 05)*, tr. 17-20
20. Lê Minh Hùng (2010), *Hiệu lực của hợp đồng theo qui định của pháp luật Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh

21. Hà Thị Minh Khương (2012), Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới (số 5)*, tr.88-95
22. Nguyễn Hữu Long (2014), *Lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động 2012*, Luận văn thạc sĩ.
23. Trần Quý Long (2008), Lao động nội trợ của phụ nữ nông thôn và các yếu tố tác động, *Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới (số 6)*, tr.53-66
24. Nguyễn Văn Minh (2015), *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.
25. MOLISA và ILO (2012), *Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr. 25-93
26. Phạm Thị Thúy Nga (2006), Lao động phục vụ gia đình, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật (số 2)*, tr. 50-57
27. Lê Việt Nga (2006), *Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình*, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới (số 01)*, tr.61-71
28. Diệp Thành Nguyên (2004), *Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động và thực trạng áp dụng ở Việt Nam*, *Tạp chí Nghiên cứu khoa học*, Trường Đại học Cần Thơ, (số 2), tr 31-39.
29. Khúc Thị Trang Nhung (2014), *Những quy định về miễn trách nhiệm bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng theo pháp luật Việt Nam*, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
30. Trương Hoàng Phúc (2010), Vai trò của người phụ nữ trong gia đình, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới (số 4)*, tr. 39-49
31. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2012*, Hà Nội
32. Tổ chức lao động quốc tế (2011), *Công ước số 189 về việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình (Convention No 189)*
33. Lê Thị Hoài Thu (2014), *Pháp luật hợp đồng lao động - Từ quy định đến thực tiễn*, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, (số 23), tr. 51-58.

34. Lê Thị Hoài Thu (1998), *Hợp đồng lao động những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Đề tài cấp Đại học quốc gia, Hà Nội.
35. Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (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*.
36. 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.
37. Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
38. Viện Khoa học Pháp lý, Bộ Tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
39. ILO (2010), *Decent work for domestic worker. International Labour Conference, 99th Session*, Fourth item on the agenda - Geneva, pg. 10
40. ILO (2013), *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extend of legal protection*.
41. Paul Pieschi Vivet (1993), *Contrat de Travail (Existence-Formation)*, Dalloz, Paris, pg.5
42. Robyn Alexander, Johw Lewer, *Understanding Australian Industrial relations*, Naucourt Brace Jovanovich Publshers, 1990

**PHỤ LỤC**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**

*(Người lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động giúp việc có  
hợp đồng lao động)*

***Kính chào ông/bà!***

Nhằm mục đích tìm hiểu về thực trạng thực hiện hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam, đề tài tổ chức khảo sát nhằm thu thập các dữ liệu và thông tin phục vụ phân tích, đánh giá thực trạng, tác giả rất mong quý ông/bà hỗ trợ trả lời các câu hỏi dưới đây.

**A. THÔNG TIN CÁ NHÂN** *(có thể ghi hoặc không)*

Họ và Tên :

Công việc đảm nhiệm :

Điện thoại :

Quê quán

**B. NỘI DUNG KHẢO SÁT**

**Câu 1.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định về chủ thể của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình tại Hà Nội?*

Rất tốt

Tốt

Khá

Trung bình

Kém

**Câu 2.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định về hình thức hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội?*

Rất tốt

- Tốt
- Khá
- Trung bình
- Kém

**Câu 3.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định về nội dung hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội?*

- Rất tốt
- Tốt
- Khá
- Trung bình
- Kém

**Câu 4.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định về ký kết hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội?*

- Rất tốt
- Tốt
- Khá
- Trung bình
- Kém

**Câu 5.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định về thử việc đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội?*

- Rất tốt
- Tốt
- Khá
- Trung bình

Kém

**Câu 6.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định về tạm hoãn hợp đồng đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn Hà Nội?*

Rất tốt

Tốt

Khá

Trung bình

Kém

**Câu 7.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc trên địa bàn Hà Nội?*

Rất tốt

Tốt

Khá

Trung bình

Kém

**Câu 8.** *Đánh giá của ông bà về mức độ thực hiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội?*

Rất tốt

Tốt

Khá

Trung bình

Kém

**Câu 9.** Ông/bà có kiến nghị gì nhằm hoàn thiện pháp luật đối với hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*(Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của ông bà)*