

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

NGUYỄN CHUNG PHƯỚC LƯU

**LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM  
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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 CHUNG PHƯỚC LƯU

**LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM  
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 60 38 01 07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

HÀ NỘI, 2017

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>Chương 1 KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT</b> .....	7
1.1 Khái quát chung về lao động giúp việc gia đình.....	7
1.1.1 Định nghĩa về lao động giúp việc gia đình .....	7
1.1.2 Đặc điểm của lao động giúp việc gia đình .....	14
1.1.3 Phân loại lao động giúp việc gia đình .....	18
1.2 Sự điều chỉnh của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình.....	21
1.2.1 Khái niệm và vai trò của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình.....	21
1.2.2 Nguyên tắc điều chỉnh của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình .....	22
1.2.3 Nội dung pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình.....	24
<b>Chương 2 THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH</b> .....	33
2.1 Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình .....	33
2.1.1 Về hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình.....	33
2.1.2 Về đào tạo và quản lý lao động giúp việc gia đình.....	40
2.1.3 Về giải quyết tranh chấp đối với lao động giúp việc gia đình .....	45
2.2 Thực tiễn thi hành các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại thành phố Hồ Chí Minh.....	48
2.2.1 Tình hình lao động giúp việc gia đình tại thành phố Hồ Chí Minh.....	49
2.2.2 Nhận xét về thực tiễn thi hành các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình .....	52
<b>Chương 3 KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN THI</b>	

<b>HÀNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH</b> .....	54
3.1 Kiến nghị hoàn thiện về các quy định pháp luật lao động.....	54
3.2 Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của pháp luật về lao động giúp việc gia đình.....	55
<b>KẾT LUẬN</b> .....	61
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	62

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
FALMI	Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information HCMC (Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh)
GFCD	Research Center for Gender - Family and Community development (Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng)
ILO	International Labour Organization (Tổ chức Lao động Quốc tế)
LĐGVGD	Lao động giúp việc gia đình

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trải qua 40 năm thành phố Hồ Chí Minh được vinh dự mang tên Bác, cùng với truyền thống lịch sử đấu tranh giải phóng dân tộc vẻ vang, hào hùng. Nay, thành phố Hồ Chí Minh của chúng ta đã vươn lên phát triển mạnh mẽ, đi đầu trong cả nước trong nhiều lĩnh vực và luôn là vị trí trung tâm của cả nước và khu vực. Nơi đây, cũng chính là nơi khởi xướng cho nhiều chính sách đổi mới của Đảng và Nhà nước.

Nhờ đó, chất lượng cuộc sống của người dân thành phố ngày càng được cải thiện và nâng cao đáng kể. Bên cạnh đó, do áp lực của công việc ngày càng tăng, dẫn đến quỹ thời gian dành cho gia đình bị thu hẹp. Xuất phát từ nhu đó, loại hình lao động giúp việc gia đình ngày càng phổ biến. Những lao động giúp việc gia đình đã góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân thành phố, giảm bớt gánh nặng công việc trong gia đình, giúp họ có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, giải trí... Nhưng nghề giúp việc gia đình lại không được coi trọng và ít được quan tâm đúng mức, quyền lợi của những người làm nghề giúp việc gia đình chưa được đảm bảo.

Từ khi Bộ luật Lao động năm 1994 ra đời và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 1995, thì đã có quy định về “lao động giúp việc gia đình” như tại Điều 28, Điều 139 Bộ luật Lao động năm 1994, nhưng còn khá hạn chế, quy định còn chung chung và chưa có hướng dẫn cụ thể. Đến khi ban hành Bộ luật Lao động năm 2012 và có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 5 năm 2013, thì đây là lần đầu tiên lao động giúp việc gia đình được công nhận như một nghề chính thức. Cụ thể, lao động giúp việc gia đình đã được quan tâm hơn và dành hẳn một mục riêng, gồm 5 điều từ Điều 179 đến Điều 183, tại Mục 5, Chương XI, Bộ luật Lao động năm 2012. Tiếp đến, được hướng dẫn thực hiện tại 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 và Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ngày 15 tháng 08 năm 2014 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.

Qua đó, cho thấy đây là chuyển biến đáng mừng góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động giúp việc gia đình, công nhận “giúp việc gia đình” là một nghề chính thức trong xã hội. Tuy nhiên, người lao động giúp việc gia đình thường phải đối mặt với các nguy cơ như bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, lạm dụng sức lao động, lạm dụng tình dục và không được đảm bảo các quyền lợi chính đáng mà họ được hưởng... từ người sử dụng lao động. Các thực trạng này đang xảy ra rất phổ biến, gây hoang mang, bức xúc dư luận, làm phát sinh nhiều vấn đề xã hội phức tạp và đang rất được quan tâm tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay nói riêng và cả nước nói chung. Đứng trước thực trạng đó, nên tác giả lựa chọn đề tài: **“Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh”** làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình. Từ đó, tìm ra được những thuận lợi và khó khăn trong thực tiễn, để đề xuất một số kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

Lao động giúp việc gia đình ngày càng phổ biến trong xã hội, việc nghiên cứu về loại hình lao động giúp việc gia đình đang là đề tài được các nhà khoa học quan tâm, nghiên cứu. Có thể kể đến như:

- Người làm thuê việc nhà và tác động của họ đến gia đình thời kỳ đổi mới kinh tế xã hội của Mai Huy Bích, năm 2004.

- Vấn đề trẻ em gái giúp việc gia đình tại các thành phố lớn của Chu Mạnh Hùng, Tạp chí Luật học Trường đại học Luật Hà Nội số 05/2005.
- Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình của Lê Việt Nga, năm 2006.
- Làn sóng phụ nữ nông thôn ra thành thị làm giúp việc gia đình của Dương Kim Hồng, năm 2007.
- Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình và thái độ của cộng đồng của Phạm Thị Huệ và Lê Việt Nga, Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới thuộc Viện Gia đình và Giới số 06/2008.
- Lao động nữ di cư giúp việc nhà từ đồng bằng sông Cửu Long tới thành phố Hồ Chí Minh (nghiên cứu tại phường 9, thị xã Trà Vinh) của Tiên sĩ Nguyễn Thị Hòa tại Kỷ yếu hội thảo quốc tế Việt Nam học lần thứ ba, năm 2009.
- Một số vấn đề xã hội của lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay của Trần Thị Hồng, Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới thuộc Viện Gia đình và Giới số 02/2011.
- Dự án “Bảo vệ quyền của lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam” với mục tiêu bảo vệ quyền của lao động giúp việc gia đình thông qua tham vấn xây dựng chính sách và tạo điều kiện hỗ trợ cho việc thực hiện chính sách của Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD), năm 2011.
- Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình của Hà Thị Minh Khương trên Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới thuộc Viện Gia đình và Giới số 05/2012.
- Luận văn thạc sĩ “Thực trạng lao động là người lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam và một số kiến nghị” của Nguyễn Thị Lam, năm 2013.
- Luận văn thạc sĩ “Lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật



Lao động 2012” của Nguyễn Hữu Long, năm 2014.

- Lao động giúp việc gia đình và những vấn đề đặt ra của Nguyễn Thị Vân Anh, Tạp chí Lao động và Xã hội số 476, năm 2014.

- Những vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình và giải pháp khắc phục của Lê Trọng Đại, Tạp chí Lao động và Xã hội số 487, năm 2014.

- Pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện của Đào Mộng Điệp, Tạp chí Luật học số 12/2014.

- Luận văn thạc sĩ “Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội” của Phạm Trung Giang, năm 2015.

Các công trình nói trên của các tác giả là nguồn tài liệu quý giá, giúp tác giả trong quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài luận văn thạc sĩ **“Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh”** của mình.

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

#### **3.1 Mục đích nghiên cứu**

Nghiên cứu những vấn đề mang tính pháp lý về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn áp dụng các quy định này tại thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, đưa ra những giải pháp và kiến nghị nhằm khắc phục những tồn tại và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế.

#### **3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Khái quát lý luận về pháp luật lao động giúp việc gia đình.
- Phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại thành phố Hồ Chí Minh.
- Đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế.

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

### **4.1 Đối tượng nghiên cứu**

Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam và thực trạng thi hành pháp luật trên thực tiễn tại thành phố Hồ Chí Minh.

### **4.2 Phạm vi nghiên cứu**

Đề tài tập trung vào việc nghiên cứu mang tính pháp lý về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật tại thành phố Hồ Chí Minh.

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

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

Đồng thời, tác giả còn sử dụng và kết hợp một cách hợp lý các phương pháp nghiên cứu khoa học như: phương pháp phân tích, tổng hợp, diễn giải, so sánh, hệ thống, đánh giá...

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

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

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

## **7. Cơ cấu của luận văn**

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

Chương 1: Khái quát chung về lao động giúp việc gia đình và sự điều chỉnh của pháp luật.

Chương 2: Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hồ Chí Minh.

Chương 3: Kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ thực tiễn thi hành tại thành phố Hồ Chí Minh.

## Chương 1

# KHÁI QUÁT CHUNG VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT

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

### 1.1.1 Định nghĩa về lao động giúp việc gia đình

Trong lịch sử phát triển của thế giới loài người, loại hình lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) đã có mặt từ rất sớm. Loại hình LĐGVGD được thể hiện dưới rất nhiều dạng qua các thời kỳ như chiếm hữu nô lệ, phong kiến. Trong các thời kỳ đó, thì LĐGVGD được thấy qua hình ảnh của nô lệ, gia nô. Vào thời kỳ chiếm hữu nô lệ, thì nô lệ không được xem là con người, mà chỉ được xem là một thứ hàng hóa, tài sản thuộc quyền sở hữu của chủ nô. Đến thời kỳ phong kiến, gia nô (nô bộc, nô tì) cũng không được coi trọng, họ là được xếp vào tầng lớp thấp nhất của xã hội. Công việc của họ là giúp việc nhà và phục vụ cho gia chủ của mình. Bởi lẽ, gia chủ là những người giàu có và có thế lực trong xã hội đã bỏ tiền ra thuê người khác làm gia nô để phục vụ họ hoặc bắt buộc người nợ tiền họ về làm gia nô để trừ nợ. Đây được xem là nguồn gốc và quá trình hình thành loại hình LĐGVGD ngày nay.

Tuy loại hình LĐGVGD đã có từ rất lâu đời, nhưng trên thế giới vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất về loại hình lao động này. Mãi cho đến năm 1951, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã đưa ra định nghĩa đầu tiên về người lao động giúp việc gia đình. Theo đó, người giúp việc gia đình được định nghĩa là: *“người làm công việc tại nhà riêng, theo các hình thức và thời gian thanh toán tiền công khác nhau. Người này có thể do một hoặc nhiều người thuê và người chủ không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này”* [6].

Theo định nghĩa này, thì có hai điểm cơ bản được đưa ra đó là:

- Thứ nhất người LĐGVGD là người làm công việc tại nhà riêng của người thuê LĐGVGD.
- Thứ hai người chủ không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc của người LĐGVGD.

Đến năm 2011, ILO đã thông qua Công ước số 189 về việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ngày 16/6/2011 tại Geneva, Thụy Sĩ trong khuôn khổ khóa họp lần thứ 100 của Hội nghị Lao động Quốc tế về việc làm. Căn cứ theo Điều 1 của Công ước số 189 quy định:

“(a) Công việc giúp việc gia đình là công việc được thực hiện trong một hoặc nhiều hộ gia đình;

(b) Người lao động giúp việc gia đình là người thực hiện công việc gia đình trong mối quan hệ lao động việc làm;

(c) Người thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên thực hiện công việc gia đình và không làm việc đó như một nghề nghiệp thì không phải là người lao động giúp việc gia đình” [21].

Công ước 189 đã bổ sung thêm hai điểm mới đó là:

- Thứ nhất là tính chất của công việc giúp việc gia đình phải thường xuyên tức là ổn định, không bị gián đoạn.
- Thứ hai là LĐGVGD phải coi công việc giúp việc gia đình là một nghề nghiệp của mình, nhờ đó mang lại nguồn thu nhập chính cho bản thân.

Trên thế giới hiện nay, loại hình LĐGVGD ngày càng phổ biến và phát triển. Theo kết quả thống kê của ILO tính đến thời điểm 2010, toàn cầu có khoảng 52,6 triệu LĐGVGD và chỉ còn 29,9% không thuộc sự điều chỉnh của pháp luật lao động của quốc gia [22]. Qua đó cho thấy, loại hình LĐGVGD hầu như đã được nhiều nước trên thế giới công nhận là một nghề cũng như

các nghề nghiệp khác. Đồng thời, LĐGVGD đã được định nghĩa và ghi nhận trong hệ thống pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới. Điển hình như:

Căn cứ theo Điều 4 Bộ luật Lao động của Campuchia quy định: “người lao động giúp việc là những người được thuê để làm các công việc chăm sóc chủ nhà hoặc tài sản của chủ nhà để đổi lấy thù lao. Nhóm người này bao gồm người giúp việc, bảo vệ, tài xế, người làm vườn và các nghề nghiệp tương tự khác miễn là có một “chủ nhà” thuê họ để làm việc trực tiếp tại nhà của mình” [7].

Căn cứ theo Chương 141 Luật Lao động của Philippin quy định: “dịch vụ giúp việc gia đình là loại hình dịch vụ mà thông thường người sử dụng lao động thuê người lao động vì nhu cầu hoặc mong muốn được thỏa mãn nhu cầu tiện lợi cá nhân của người sử dụng lao động hoặc thành viên gia đình họ, bao gồm cả dịch vụ lái xe riêng gia đình” [7].

Căn cứ theo Điều 2 Luật Việc làm của Singapore quy định: “người giúp việc gia đình là người được thuê để làm việc nhà, làm vườn hoặc lái xe phục vụ mục đích cá nhân và không được coi là người lao động được điều chỉnh bởi Luật Việc làm” [1].

Căn cứ theo Điều 308 Luật Lao động của Belarus quy định: “người giúp việc là người lao động mà theo hợp đồng lao động làm việc tại các hộ gia đình và cung cấp các dịch vụ theo quy định của pháp luật” [7].

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 214 Luật Lao động của Kazaakhstan quy định: “người giúp việc là người thực hiện các công việc hoặc dịch vụ tại gia đình của người thuê” [7].

Căn cứ theo Khoản 1, Điều L7221 Bộ luật Lao động của Pháp quy định: “lao động giúp việc gia đình là một người được thuê làm công việc gia đình cho các cá nhân”. Bên cạnh đó, tại Điều 1 Thỏa ước lao động quốc gia của Pháp cũng có quy định: “bản chất đặc biệt của nghề nghiệp này là làm việc tại

nhà riêng của người sử dụng lao động giúp việc gia đình. Lao động giúp việc gia đình có thể làm việc toàn thời gian hoặc bán thời gian, thực hiện tất cả hoặc một phần công việc nhà chẳng hạn liên quan tới vệ sinh... Người sử dụng lao động giúp việc gia đình không thu được lợi nhuận thông qua công việc này” [7].

Căn cứ theo Điều 1 Nghị định Hoàng gia số 1620/2011 ngày 14 tháng 11 năm 2011 của Tây Ban Nha quy định: “mối quan hệ lao động đặc biệt của lao động giúp việc gia đình được coi là sự thỏa thuận giữa một chủ hộ, với tư cách là người sử dụng lao động, và một người lao động làm việc cho người sử dụng lao động đó dưới một mối quan hệ lao động phụ thuộc, làm những công việc được trả lương trong gia đình” [7].

Căn cứ theo Nghị định số 2010-807/PRES/PM/MTSS ngày 31 tháng 12 năm 2010 của Burkina Faso quy định: “người lao động giúp việc gia đình là những người lao động thực hiện các công việc trong hộ gia đình cho một hoặc nhiều hơn một người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động tuyệt đối không được kiếm lời thông qua công việc này” [7].

Còn ở Việt Nam, LĐGVGD chỉ được nhắc đến đầu tiên tại Điều 2, Điều 28 và Điều 139 Bộ luật Lao động năm 1994. Tuy chưa có định nghĩa chính thức về LĐGVGD, nhưng thể hiện sự tồn tại và thừa nhận của pháp luật về LĐGVGD. Mãi đến khi Bộ luật Lao động năm 2012 ra đời, thì mới có định nghĩa chính thức về LĐGVGD. Theo đó, tại Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“1. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm

vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

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

Ngoài ra, LĐGVGD còn được quy định chi tiết tại Khoản 1 và Khoản 2, Điều 3 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 như sau:

“1. Lao động là người giúp việc gia đình quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động (sau đây gọi chung là người lao động), bao gồm: Người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động; người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động.

2. Công việc khác trong gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại quy định tại Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động, gồm các công việc: Nấu ăn cho các thành viên trong hộ gia đình mà không phải bán hàng ăn; trồng rau, hoa quả, cây cảnh, chăn nuôi gia súc, gia cầm phục vụ sinh hoạt của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải để bán, trao đổi hàng hóa; lau dọn nhà ở, sân vườn, bảo vệ nhà cửa, tài sản của hộ gia đình mà không phải là nhà xưởng, cửa hàng, văn phòng, cơ sở sản xuất, kinh doanh; lái xe đưa đón các thành viên trong hộ gia đình hoặc vận chuyển các đồ đạc, tài sản của hộ gia đình mà không phải đưa đón thành viên trong hộ gia đình tham gia sản xuất, kinh doanh, vận chuyển hàng hóa, vật tư, nguyên liệu cho sản xuất, kinh doanh; kèm cặp thành viên trong hộ gia đình học văn hóa; giặt quần áo, chăn màn của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải kinh doanh giặt là hoặc không phải giặt quần áo bảo hộ lao động của những người được thuê mướn sản xuất, kinh



doanh của hộ gia đình; công việc khác phục vụ đời sống, sinh hoạt của hộ gia đình, các thành viên trong hộ gia đình và không trực tiếp hoặc góp phần tạo ra thu nhập cho hộ hoặc cá nhân trong hộ gia đình”.

Tuy nhiên, định nghĩa về LĐGVGD theo pháp luật lao động Việt Nam còn bất cập, chưa khái quát triệt để về chủ thể sử dụng LĐGVGD. Bởi lẽ, tại Khoản 1, Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định chủ thể sử dụng LĐGVGD là “*một hoặc nhiều hộ gia đình*”. Từ thực trạng pháp luật Việt Nam hiện nay cho thấy, có rất nhiều luật và các văn bản dưới luật khác thường sử dụng cụm từ “hộ gia đình”, mà không hề không đưa ra được nghĩa định về nó và Bộ luật Lao động năm 2012 cũng không ngoại lệ. Riêng trước đây chỉ có duy nhất Bộ luật Dân sự năm 2005 mới đưa ra định nghĩa về hộ gia đình.

Căn cứ Điều 106 Bộ luật Dân sự năm 2005 quy định:

“Hộ gia đình mà các thành viên có tài sản chung, cùng đóng góp công sức để hoạt động kinh tế chung trong sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp hoặc một số lĩnh vực sản xuất, kinh doanh khác do pháp luật quy định là chủ thể khi tham gia quan hệ dân sự thuộc các lĩnh vực này”.

Cái khó ở chỗ là chế định về hộ gia đình phải có tài sản chung giữa các thành viên trong hộ gia đình, thì căn cứ theo Điều 108 Bộ luật Dân sự năm 2005 quy định: “Tài sản chung của hộ gia đình gồm quyền sử dụng đất, quyền sử dụng rừng, rừng trồng của hộ gia đình, tài sản do các thành viên đóng góp, cùng nhau tạo lập nên hoặc được tặng cho chung, được thừa kế chung và các tài sản khác mà các thành viên thoả thuận là tài sản chung của hộ”. Bên cạnh đó là quyền chiếm hữu, sử dụng tài sản chung của các thành viên trong hộ gia đình. Đồng thời, khi định đoạt tài sản chung của hộ gia đình thì phải được sự đồng ý của các thành viên trong hộ gia đình. Điều quan trọng hơn cả là trách nhiệm dân sự của hộ gia đình, mà các viên phải gánh chịu liên đới bằng tài sản riêng của mình, khi tài sản chung không đủ để thực hiện nghĩa vụ chung

của hộ. Vì vậy, khi xác định chủ thể sử dụng LĐGVGD là hộ gia đình, thì phải thỏa mãn các điều kiện nêu trên mới được gọi là hộ gia đình. Điều này đã gây ra hạn chế và bất cập khi xác định đối tượng nào là LĐGVGD. Bởi vì, người lao động nếu làm các công việc trong gia đình, mang bản chất của LĐGVGD, mà không phải giúp việc cho hộ gia đình thì vẫn không được xác định là LĐGVGD.

Còn hiện nay theo Bộ luật Dân sự năm 2015 thì lại không đưa ra định nghĩa về hộ gia đình, mà chỉ quy định về điều kiện được đại diện cho chủ thể hộ gia đình.

Căn cứ theo Điều 101 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định:

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

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

2. Việc xác định chủ thể của quan hệ dân sự có sự tham gia của hộ gia đình sử dụng đất được thực hiện theo quy định của Luật đất đai.”

Trong trường hợp này cho thấy, nếu trong số các thành viên của hộ gia đình có một thành viên không đồng ý thuê LĐGVGD, thì người lao động được thuê làm các công việc giúp việc gia đình cho hộ gia đình đó, cũng không được gọi là LĐGVGD. Bởi lẽ, đó chỉ là ý chí cá nhân của thành viên

hộ gia đình đó khi xác lập mối quan hệ quan hệ lao động này, chứ không phải là ý chí của cả hộ gia đình. Cho nên, muốn được xác định là LĐGVGD, thì phải được tất cả các thành viên của hộ gia đình đồng ý thuê lao động đó để giúp việc gia đình cho cả hộ.

Chính vì vậy, trong tương lai pháp luật lao động Việt Nam sẽ phải có hai sự lựa chọn để chấm dứt sự hạn chế và bất cập nêu trên:

- Trường hợp một: pháp luật lao động Việt Nam tiếp tục sử dụng cụm từ “hộ gia đình”, thì phải đưa ra được định nghĩa riêng cho mình về cụm từ “hộ gia đình”.
- Trường hợp hai: phải loại bỏ cụm từ “hộ gia đình” ra khỏi pháp luật lao động. Trên cơ sở đó, pháp luật lao động Việt Nam đưa ra định nghĩa mới về LĐGVGD.

Từ các định nghĩa nêu trên về LĐGVGD, tác giả cũng xin đưa ra định nghĩa về LĐGVGD như sau:

“LĐGVGD là người lao động được thuê để làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều gia đình, mà LĐGVGD không phải là thành viên trong gia đình được thuê. Đồng thời, công việc giúp việc gia đình không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân của người sử dụng LĐGVGD và các thành viên trong gia đình đó”.

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

LĐGVGD cũng như các đối tượng lao động khác, đều có những đặc điểm cơ bản riêng của mình. Nhờ có những đặc điểm này, giúp chúng ta có cái nhìn tổng quan và toàn diện hơn về LĐGVGD.

Thứ nhất về giới tính và độ tuổi của LĐGVGD.

- Về giới tính:

Theo thống kê của ILO tính đến thời điểm 2010, toàn cầu có khoảng 52,6 triệu LĐGVGD, thì nữ giới chiếm đến 83% so với nam giới [22]. Bởi lẽ,

trong xã hội từ xa xưa đã có quan niệm cho rằng công việc nội trợ, chăm sóc và quán xuyến trong gia đình luôn là công việc do người phụ nữ đảm trách, còn đàn ông chỉ có trách nhiệm kiếm sống để nuôi gia đình. Tuy đây là định kiến về giới mà xã hội đã gán ghép cho người phụ nữ, nhưng nếu xét theo phương diện về phân công lao động tự nhiên theo giới thì đây là điều hoàn toàn hợp lý. Cho nên, có thể thấy LĐGVGD chủ yếu là phụ nữ chiếm đa số.

- Về độ tuổi:

Dựa trên kết quả điều tra của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới năm 2011 thì được phân chia như sau:

- LĐGVGD ở độ tuổi 35 trở xuống chiếm 23,8%.
- LĐGVGD ở độ tuổi từ 36 đến 55 chiếm 61,5%.
- LĐGVGD ở độ tuổi 56 trở lên chiếm 14,8% [13].

Qua số liệu của kết quả điều tra cho thấy, nhóm độ tuổi từ 36 đến 55 chiếm tỷ lệ cao nhất. Bởi vì, LĐGVGD ở độ tuổi này đa phần đã có gia đình ổn định và con cái đã lớn. Nhờ đó giúp họ có thời gian và an tâm hơn để làm việc, tạo nguồn thu nhập thêm cho gia đình. Bên cạnh đó, ở độ tuổi này họ có phần ưu thế hơn các LĐGVGD ở độ tuổi khác. Bởi vì, so với LĐGVGD ở độ tuổi 35 trở xuống thì họ có nhiều kinh nghiệm hơn trong việc quán xuyến và chăm sóc gia đình. Còn LĐGVGD ở độ tuổi 56 trở lên thì đã lớn tuổi, nên sức khỏe kém và chậm chạp hơn trong công việc so với LĐGVGD ở độ tuổi từ 36 đến 55. Do đó, LĐGVGD ở độ tuổi từ 36 đến 55 luôn là lựa chọn tốt nhất của các hộ gia đình khi có nhu cầu thuê LĐGVGD.

Thứ hai về hoàn cảnh gia đình của LĐGVGD.

- Lý do đi LĐGVGD:

Theo kết quả nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011, trước khi tham gia vào thị trường LĐGVGD, 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 LĐGVGD 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%),...[13]. Tổng quan cho thấy, LĐGVGD đa số đến từ nông thôn, có cuộc sống khó khăn, đến với nghề với mong muốn cải thiện cuộc sống.

- Tình trạng hôn nhân:

Theo kết quả nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011 cho thấy LĐGVGD có tỷ lệ “ở góa, ly hôn và 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 hoặc 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 [13].

Thứ ba về trình độ của LĐGVGD

- Về trình độ học vấn:

Theo số liệu điều tra của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh năm 2012 cho thấy:

- LĐGVGD có trình độ dưới tiểu học chiếm 22%.
- LĐGVGD có trình độ tiểu học và trung học cơ sở chiếm 62,6%.
- LĐGVGD có trình độ trên trung học cơ sở chiếm 15,4% [13].

Nhìn chung, trình độ học vấn của LĐGVGD chưa cao, đa số đều có trình độ học vấn từ trung học cơ sở trở xuống. Cho nên, họ ít có cơ hội tìm kiếm và lựa chọn các công việc tốt hơn so với so với các lao động có trình độ cao hơn. Do có trình độ học vấn thấp và tầm hiểu biết còn hạn chế, nên họ thường là

đôi tượng lao động có nguy cơ cao bị ngược đãi, quấy rối tình dục và cưỡng bức lao động...

Trong những năm gần đây, có xuất hiện một số LĐGVGD có trình độ cao hơn như các sinh viên đi làm kiếm thêm thu nhập để trang trải cho cuộc sống. Cá biệt hơn cả, có những người có trình độ học vấn đại học và thạc sỹ đi làm nghề giúp việc gia đình, vì không kiếm được việc làm sau khi tốt nghiệp.

- Về trình độ nghề của LĐGVGD:

Đa số LĐGVGD tại Việt Nam chưa qua đào tạo nghề. Trong đó, chỉ có một số ít LĐGVGD được qua lớp đào tạo tại nghề để đi xuất khẩu lao động hoặc làm cho những gia đình nước ngoài tại Việt Nam. Nguyên nhân xuất phát từ hai phía:

- Về phía LĐGVGD: do hầu như không hề biết về những khóa đào tạo này trước khi hành nghề. Vì đa số LĐGVGD đều đến từ nông thôn, trình độ hiểu biết còn hạn chế, nên cũng ít quan tâm tìm hiểu để theo học khóa đào tạo nghề này.
- Về phía người sử dụng LĐGVGD thì cũng không quan tâm đến việc LĐGVGD đã được đào tạo nghề hay chưa. Điều họ quan tâm nhất là sự thật thà của LĐGVGD, nhằm tránh tình trạng bị mất tài sản do LĐGVGD gây ra. Còn về công việc chỉ đòi hỏi sự siêng năng, nếu chưa quen sẽ hướng dẫn sau.

LĐGVGD chưa qua đào tạo nghề sẽ thiếu tính chuyên nghiệp, cụ thể như: một số người thì không biết nấu ăn; số khác dù được người sử dụng LĐGVGD hướng dẫn sử dụng các thiết bị máy móc tiện ích trong gia đình như: máy giặt, máy lạnh, máy hút bụi, lò vi sóng, bàn ủi hơi nước..., nhưng vẫn không biết cách sử dụng, thậm chí làm hư hỏng các tài sản đó; LĐGVGD không biết cách xử lý khi bị ngược đãi, quấy rối tình dục và cưỡng bức lao động...

Thứ tư phương thức tìm kiếm việc làm của LĐGVGD.

Dựa trên kết quả điều tra tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh của GFCD năm 2012 cho thấy:

- LĐGVGD tìm việc qua họ hàng, người quen chiếm 68,9 %.
- LĐGVGD tìm việc qua trung tâm dịch vụ việc làm chiếm 6,2%.
- LĐGVGD tìm việc qua người môi giới chiếm 2,7%.
- LĐGVGD tìm việc qua bạn bè cùng làm việc chiếm 11,1%.
- LĐGVGD tự tìm việc chiếm 10,3 % [13].

Qua đó cho thấy, kênh tìm việc làm của đa số LĐGVGD chủ yếu thông qua họ hàng, người quen, tỷ lệ LĐGVGD tìm việc qua trung tâm dịch vụ việc làm là rất thấp.

Bên cạnh đó, trong mối quan hệ lao động này, cá nhân của người sử dụng LĐGVGD luôn đòi hỏi sự tin tưởng cao đối với LĐGVGD. Bởi lẽ, người sử dụng LĐGVGD luôn lo sợ tình trạng bị mất tài sản do LĐGVGD gây ra. Cho nên, lựa chọn LĐGVGD thông qua họ hàng và người quen sẽ giúp họ an tâm hơn.

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

Thứ nhất phân theo nhóm công việc.

Theo danh sách công việc cụ thể của ILO, thì LĐGVGD làm các nhóm công việc như: quản gia, nấu ăn, chăm sóc trẻ, chăm sóc thành viên tại nhà, bảo vệ, trông coi nhà cửa, làm vườn [8].

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

vận động hoặc tinh thần cần được giám sát.

Pháp luật ở một số nước quy định những danh mục các nhiệm vụ mà người LĐGVGD có thể thực hiện, mà không liệt kê chúng trong các phân nhóm nghề riêng biệt như: Costa Rica. Điều 139 của Nghị định No. 1910-G of 1999 liệt kê dọn dẹp, nấu ăn, là quần áo, giặt giũ và trợ giúp. Italy. CCN. Điều 10, liệt kê dọn dẹp nhà cửa, giặt giũ, nấu bếp, dọn dẹp, chuồng ngựa và chăm sóc ngựa, giúp đỡ các động vật trong nhà, chăm sóc trẻ sơ sinh, phối hợp đa chức năng trong hộ gia đình bao gồm dọn dẹp, giặt giũ, nấu ăn, giúp đỡ động vật, bảo vệ an ninh trong hộ gia đình, là quần áo, phục vụ bàn ăn, làm vườn, lái xe, trợ giúp những người tự phục vụ, trợ giúp những người bị khuyết tật, lái xe, nấu bếp quản lý tài sản của tổ tiên để lại, hành động giống một người quản gia. Bồ Đào Nha, Điều 2(2) của Nghị định pháp lý No. 235/92 liệt kê giặt giũ và dọn dẹp, chăm sóc người già và người ốm, chăm sóc các động vật trong nhà, và chăm sóc vườn cây [5].

Còn theo pháp luật lao động Việt Nam, thì nội dung công việc của nghề giúp việc 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, cụ thể như: Nấu ăn cho các thành viên trong hộ gia đình mà không phải bán hàng ăn; trồng rau, hoa quả, cây cảnh, chăn nuôi gia súc, gia cầm phục vụ sinh hoạt của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải để bán, trao đổi hàng hóa; lau dọn nhà ở, sân vườn, bảo vệ nhà cửa, tài sản của hộ gia đình mà không phải là nhà xưởng, cửa hàng, văn phòng, cơ sở sản xuất, kinh doanh; lái xe đưa đón các thành viên trong hộ gia đình hoặc vận chuyển các đồ đạc, tài sản của hộ gia đình mà không phải đưa đón thành viên trong hộ gia đình tham gia sản xuất, kinh doanh, vận chuyển hàng hóa, vật tư, nguyên liệu cho sản xuất, kinh doanh; kèm cặp thành viên trong hộ gia đình học văn hóa; giặt



quần áo, chần màn của các thành viên trong hộ gia đình mà không phải kinh doanh giặt là hoặc không phải giặt quần áo bảo hộ lao động của những người được thuê mướn sản xuất, kinh doanh của hộ gia đình; công việc khác phục vụ đời sống, sinh hoạt của hộ gia đình, các thành viên trong hộ gia đình và không trực tiếp hoặc góp phần tạo ra thu nhập cho hộ hoặc cá nhân trong hộ gia đình.

Trên cơ sở đó, sau một thời gian nghiên cứu GFCD đã đưa ra “Tiêu chuẩn năng lực nghề giúp việc gia đình” Theo đó, nghề giúp việc gia đình được mô tả và chia ra thành 07 nhóm đơn vị năng lực.

- năng lực cơ bản.
- chế biến món ăn - đồ uống.
- lau dọn nhà - sân vườn.
- giặt – là.
- chăm sóc trẻ sơ sinh - trẻ nhỏ.
- chăm sóc người cao tuổi - người bệnh.
- chăm sóc vật nuôi - cây cảnh thông thường trong gia đình.

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

Thứ hai phân theo thời gian làm việc.

Thực tiễn hiện nay cho thấy, LĐGVGD làm việc theo hai hình thức, đó là: làm việc toàn thời gian và làm việc theo giờ.

- Về LĐGVGD làm việc toàn thời gian:

Trong trường hợp này, LĐGVGD làm việc và ở chung trong gia đình với người sử dụng LĐGVGD. Các công việc của LĐGVGD như: nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già. Tuy ở chung

trong gia đình và làm việc toàn thời gian, nhưng không có nghĩa LĐGVGD phải làm việc suốt 24 trong một ngày. Trong khoảng thời gian làm việc đó, LĐGVGD có thể vừa làm và kết hợp với nghỉ ngơi, nhưng cũng có khi phải làm việc một cách bất chợt để đáp ứng theo yêu cầu công việc phát sinh trong gia đình đó.

Ưu điểm của LĐGVGD làm việc toàn thời gian là có lương cao hơn so với LĐGVGD làm việc theo giờ. Đồng thời, có thể tiết kiệm được chi phí di chuyển đến nơi làm việc.

Khuyết điểm của LĐGVGD làm việc toàn thời gian thường không có thời gian nghỉ ngơi cố định, do phải đáp các công việc bất chợt trong gia đình nơi làm việc.

- Về LĐGVGD làm việc theo giờ:

Đây là hình thức làm việc của LĐGVGD phổ biến và ưu chuộng nhất hiện nay. Người sử dụng LĐGVGD và LĐGVGD được chủ động thỏa thuận với nhau về giờ làm việc.

Ưu điểm của LĐGVGD làm việc theo giờ là có thể chủ động sắp xếp thời gian để làm được nhiều nơi. Hạn chế được tối đa xung đột với người sử dụng LĐGVGD, do không phải ở chung nhà.

Khuyết điểm của LĐGVGD làm việc theo giờ có tính cạnh tranh cao hơn so với LĐGVGD làm việc toàn thời gian. Bởi vì, nếu trong quá trình làm việc không đạt yêu cầu, thì sẽ dễ dàng bị mất việc.

## **1.2 Sự điều chỉnh của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình**

### ***1.2.1 Khái niệm và vai trò của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình***

- Khái niệm pháp luật LĐGVGD:

Pháp luật là hệ thống các quy tắc xử sự chung do Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, thể hiện ý chí của giai cấp thống trị trong xã hội, nhằm

điều chỉnh các quan hệ xã hội.

Vậy, pháp luật LĐGVGD là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực lao động đối với LĐGVGD.

- Vai trò của pháp luật đối với LĐGVGD:

Thứ nhất, pháp luật chính là phương tiện giúp LĐGVGD được hợp thức hóa trở thành một nghề trong xã hội. Bởi lẽ, nhờ có pháp luật ghi nhận và điều chỉnh về LĐGVGD, nên nghề giúp việc gia đình đã chính thức trở thành một nghề như bao nghề nghiệp khác và được xã hội thừa nhận.

Thứ hai, pháp luật chính là công cụ sắc bén và hiệu quả nhất giúp Nhà nước quản lý và điều chỉnh, nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng cho LĐGVGD. Bởi lẽ, trong mỗi quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD, thì LĐGVGD luôn là đối tượng bị yếu thế hơn, quyền lợi của họ không được đảm bảo. Nhờ có pháp luật quy định các quyền và nghĩa vụ, mà LĐGVGD được nâng tầm vị thế, tạo sự bình đẳng giữa các chủ thể về quyền và nghĩa vụ. Đồng thời, được Nhà nước đảm bảo thực hiện theo quy định pháp luật.

Thứ ba, pháp luật chính là cơ sở để thúc đẩy mỗi quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD phát triển bền vững. Bởi lẽ, một khi quyền và lợi ích của LĐGVGD được đảm bảo, sẽ giúp họ an tâm và cố gắng hoàn thành tốt làm việc của mình, từng bước nâng cao chất lượng tay nghề, nhằm đáp ứng được những nhu cầu ngày càng phong phú trong xã hội hiện đại. Đồng thời, nhờ có sự thừa nhận của pháp luật đối LĐGVGD, mà người sử dụng LĐGVGD đã có cái nhìn thiện cảm và đúng đắn hơn đối với nghề giúp việc gia đình. Trên cơ sở đó, đã giúp cho mỗi quan hệ giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD ngày càng bền vững và tốt đẹp hơn.

### ***1.2.2 Nguyên tắc điều chỉnh của pháp luật đối với lao động giúp việc***

## ***gia đình***

Trong lĩnh vực lao động nói chung, có các nguyên tắc cơ bản như sau:

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

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

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

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

Hai là, nguyên tắc bình đẳng giữa các bên.

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

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

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

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

Thực tế cho thấy, nghề giúp việc gia đình là hoạt động mang tính tự phát và chưa có sự quan tâm quản lý đúng mức. Người sử dụng LĐGVGD và LĐGVGD tự tìm đến nhau chủ yếu dựa trên các mối quan hệ quen biết từ người thân, bạn bè... Đa phần, hai bên giao kết với nhau chủ yếu dưới hình thức thỏa thuận bằng lời nói. Vì vậy, dễ dẫn đến tình trạng người sử dụng LĐGVGD có thể sa thải LĐGVGD bất cứ lúc nào. Ngược lại, LĐGVGD cũng có thể tự ý bỏ việc bất cứ lúc nào, nếu cảm thấy không phù hợp. Cho nên, quyền lợi của các bên không được đảm bảo, do cơ sở pháp lý không chặt, dẫn đến việc Nhà nước khó kiểm soát, quản lý được mối quan hệ lao động này. Từ bất cập nêu trên, đòi hỏi Nhà nước phải có biện pháp quản lý một cách toàn diện hơn, để gắn với thực tiễn của đời sống xã hội, khi phát sinh mối quan hệ lao động này.

### ***1.2.3 Nội dung pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình***

Thứ nhất, về hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình.

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.

- Hình thức của hợp đồng:

Mối quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD cũng giống như các quan hệ lao động khác, đều phát sinh dựa trên hình thức pháp lý là hợp đồng lao động.

Căn cứ theo Điều 7 của Công ước số 189 quy định:

“Các quốc gia thành viên phải thực hiện những biện pháp nhằm đảm bảo người lao động giúp việc gia đình được thông báo về điều khoản và điều kiện làm việc của mình một cách thích hợp, rõ ràng và phải được thực hiện thông qua hợp đồng bằng văn bản theo quy định của pháp luật quốc gia, điều lệ hoặc thỏa ước tập thể”.

Hiện nay, hợp đồng giúp việc gia đình thường được thể hiện dưới hai hình thức đó là:

- Hình thức bằng văn bản.
- Hình thức bằng lời nói.

Theo đó, hợp đồng bằng lời nói thường dùng để chỉ những công việc mang tính tạm thời, ngắn hạn. Có những nước quy định cụ thể rằng hợp đồng giúp việc gia đình có thể bằng văn bản hoặc bằng lời nói như Tây ban nha, Brazil, Bolivia, Paraguay. Nhưng cũng có những nước chỉ chấp nhận hợp đồng giúp việc gia đình dưới dạng văn bản như ở Mỹ (bang New York) yêu cầu một hợp đồng bằng văn bản do các tổ chức dịch vụ việc làm đặt ra. Theo Khoản 1, Điều 9 Nghị quyết vùng số 7 của Nam Phi thì yêu cầu người sử dụng LĐGVGD cung cấp một văn bản là danh sách các điều khoản chi tiết đối với LĐGVGD khi họ bắt đầu công việc. Còn trong đạo luật của

Philippines quy định “người sử dụng lao động và người giúp việc được yêu cầu ký hợp đồng bằng văn bản, và hợp đồng phải được đăng ký với đơn vị hành chính cấp nhỏ nhất của chính quyền địa phương”.

Đặc biệt, một số nước như Pháp thì quy định hợp đồng mẫu. Các hợp đồng mẫu này, được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, giúp cho LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD hình thành mối quan hệ việc làm theo cách thức tuân thủ những tiêu chuẩn lao động phù hợp. Hiện nay, ở nước ta cũng đang nghiên cứu về loại hợp đồng mẫu này [8].

- Nội dung của hợp đồng:

Trong hợp đồng giúp việc gia đình bắt buộc phải có những nội dung chủ yếu sau:

+ Thông tin cá nhân của các bên ký kết hợp đồng:

Đây được coi là thông tin bắt buộc của hợp đồng, nhằm xác định chủ thể của hợp đồng. Thông tin cá nhân của các bên thường gồm có: họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, số căn cước hoặc số hộ chiếu, địa chỉ nơi ở của LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD.

+ Công việc và địa điểm làm việc:

Công việc được nêu trong hợp đồng mà LĐGVGD phải thực hiện cho người sử dụng LĐGVGD như: quản gia, nội trợ, chăm sóc các thành viên trong gia đình của người sử dụng LĐGVGD...

Địa điểm làm việc trong hợp đồng là địa chỉ nhà của người sử dụng LĐGVGD, mà LĐGVGD đến thực hiện công việc đã ký kết.

+ Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi:

Về thời giờ làm việc:

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 10 của Công ước số 189 quy định:

“Mỗi thành viên phải có các biện pháp nhằm đảm bảo đối xử bình đẳng giữa người lao động giúp việc gia đình và người lao động nói chung, được

hưởng quy định về số giờ làm việc thông thường, tiền công làm thêm giờ, thời gian nghỉ theo ngày, theo tuần và nghỉ theo năm có trả lương theo luật pháp, quy định quốc gia hoặc các thỏa ước tập thể, có tính đến những đặc thù của công việc giúp việc gia đình”.

Đối với LĐGVGD làm việc và ở chung trong gia đình với người sử dụng LĐGVGD thường bị động về thời gian làm việc của mình. Thông thường các nước ít áp đặt một giới hạn bắt buộc về số giờ làm việc của LĐGVGD. LĐGVGD cũng ít được bảo vệ số giờ làm việc so với những người lao động được pháp luật lao động chung điều chỉnh. Theo báo cáo IV (1) tại Hội nghị lao động quốc tế, kỳ họp thứ 99 năm 2010 tại Geneva có 50% trong số các nước được điều tra liên quan đến LĐGVGD cho phép LĐGVGD có thời gian làm việc dài hơn những lao động khác. 45% cho phép có cùng số thời gian làm việc và chỉ một tỷ lệ rất nhỏ có giới hạn thấp hơn hoặc không quy định giới hạn đối với LĐGVGD.

Tại Nam Phi, giờ làm việc của LĐGVGD được quy định là không quá 45 giờ một tuần, không quá 9 giờ/ngày nếu làm việc 5 ngày/tuần và không quá 8 giờ/ngày nếu làm việc 6 ngày/tuần. Tại Mỹ, bang New York quy định về thời gian làm việc của LĐGVGD là không quá 40 giờ một tuần nếu không sống cùng người thuê lao động. Nếu LĐGVGD sống trong tại nơi họ làm việc, giờ làm việc là không quá 44 giờ một tuần. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều quốc gia như Philippin, Đài Loan, Thái Lan chưa đưa ra những quy định rõ ràng về giờ làm việc, giờ nghỉ, làm thêm giờ đối với LĐGVGD hay hướng dẫn việc áp dụng chung theo luật về việc làm, lao động hiện hành. Xu hướng này dẫn tới một thực tế là LĐGVGD vẫn phải làm việc quá sức, không được trả công xứng đáng cho lao động của mình.

Liên quan đến làm việc ban đêm của LĐGVGD, đại đa số các nước quy định như đối với lao động khác. Theo Báo cáo IV(1) tại Hội nghị Lao động



Quốc tế, kỳ họp thứ 99 năm 2010 tại Geneva đại bộ phận những nước được điều tra về LĐGVGD (83%) không áp đặt những giới hạn về thời gian làm ban đêm đối với LĐGVGD [5].

Về thời gian nghỉ ngơi:

Căn cứ theo Khoản 2, Điều 10 của Công ước số 189 quy định:

“Hàng tuần được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục”.

Cũng theo báo cáo trên, khoảng 60% số nước được điều tra về LĐGVGD quy định thời gian nghỉ trong tuần cho người LĐGVGD, một yêu cầu phổ biến nhất là được nghỉ một ngày trong tuần (có khoảng 36% số nước được điều tra về LĐGVGD quy định. Trong số còn lại, 14% quy định 1.5 ngày/ tuần và 8% quy định nghỉ 2 ngày/tuần [5].

+ Thù lao, tiền lương:

Căn cứ theo Điều 11 của Công ước số 189 quy định:

“Mỗi thành viên phải thực hiện các biện pháp nhằm đảm bảo những người lao động giúp việc gia đình thuộc đối tượng hưởng tiền lương tối thiểu, nếu tồn tại mức tiền lương tối thiểu, và tiền công được xây dựng không có sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới”.

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 12 của Công ước số 189 quy định:

“Người lao động giúp việc gia đình được trả lương trực tiếp bằng tiền một cách định kỳ ít nhất một lần một tháng. Trừ khi được quy định bởi pháp luật quốc gia, điều lệ hoặc thỏa ước tập thể”.

Qua đó cho thấy, cũng như các lao động khác, LĐGVGD được trả thù lao bằng tiền định kỳ ít nhất một lần một tháng và mức lương được nhận phải từ mức tiền lương tối thiểu trở lên. Ngoài quy định hình thức trả lương bằng tiền mặt, người sử dụng LĐGVGD cũng có thể trả công cho LĐGVGD bằng hiện vật. Với phương thức thanh toán này, phải được sự đồng ý của LĐGVGD, hiện vật phải dùng cho cá nhân và lợi ích của LĐGVGD, giá trị

được quy đổi bằng tiền phải công bằng, hợp lý.

Ở rất nhiều nơi trên thế giới, trả công bằng hiện vật đã được cho phép như một phần của trả công cho LĐGVGD. Điển hình như, trả công bằng hiện vật được phép đến 25% mức tiền công: Nam phi, Chile, Uruguay; trả công bằng hiện vật được phép đến 50% mức tiền công: Mexico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Tây Ban Nha.

Còn một số nước như Áo, Canada, Brazil, Trung và Đông Tiệp Khắc, Cộng hoà Moldova thì nghiêm cấm việc trả lương bằng hiện vật [5].

+ Thời hạn thực hiện hợp đồng:

Thời hạn thực hiện của hợp đồng được thỏa thuận thành 2 loại: không xác định thời hạn và xác định thời hạn.

Theo đó, hợp đồng lao động phải ghi rõ thời điểm (ngày, tháng, năm) bắt đầu thực hiện hợp đồng (ngày, tháng, năm) và thời điểm kết thúc hợp đồng đối với thỏa thuận xác định thời hạn.

Thứ hai, về đào tạo nghề và quản lý đối với lao động giúp việc gia đình.

+ Về đào tạo nghề đối với lao động giúp việc gia đình:

Ở hầu hết các nước trên thế giới, giúp việc gia đình phần lớn là các công việc không được đào tạo bài bản về kỹ năng. Một số nước có chiến lược đào tạo nghề giúp việc gia đình một cách bài bản như Brazil và Nam Phi. Từ năm 2005, Brazil đã thiết lập chương trình có sự tham gia của Chính phủ nhằm tập trung đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và xã hội để nâng cao trình độ giáo dục của những LĐGVGD và nâng cao khả năng để họ tham gia vào các tổ chức cũng như là bảo vệ quyền con người, sức khỏe và đấu tranh chống bạo lực với phụ nữ và trẻ em làm giúp việc gia đình. Còn ở Nam Phi, một dự án đào tạo quy mô lớn có tên gọi Dự án phát triển kỹ năng cho LĐGVGD đã được triển khai năm 2008 với mục tiêu đào tạo cho 27.000 LĐGVGD trên toàn quốc trong 3 năm (ILO, 2010).

Ở Thái Lan, các trung tâm đào tạo và tuyển dụng dường như có sự liên kết chặt chẽ giữa trung tâm, người sử dụng lao động và người LĐGVGD. Hợp đồng thường được xác lập giữa 3 bên trung tâm đào tạo và tuyển dụng người sử dụng lao động và người lao động, tiền ngoài giờ và mức phí hoa hồng NLĐ trả cho trung tâm. (Vachararutai(Jan) Boontinand, 2010). LĐGVGD được hưởng các quyền quy định trong Luật Bảo hộ lao động năm 1998 sửa đổi năm 2007 [5].

+ Về quản lý đối với lao động giúp việc gia đình:

Quản lý LĐGVGD hiện nay là một trong những vấn đề còn gặp nhiều khó khăn. Ở một số nước trên thế giới, việc quản lý LĐGVGD đối với những lao động nhập cư đã được thực hiện khá chặt chẽ, tuy nhiên, những thống kê cụ thể về số lượng LĐGVGD vẫn được sử dụng với những con số “ước tính” (Elsabe Huysamen, 2011; ILO, 2010; Vachararutai (Jan) Boontinand, 2010) [5].

Thứ ba, về giải quyết tranh chấp đối với lao động giúp việc gia đình.

Tranh chấp lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD là những tranh chấp xung đột về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện hợp đồng lao động, mà các bên không tự giải quyết được.

Việc giải quyết tranh chấp lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD, trước hết đòi hỏi các bên phải trực tiếp thương lượng với sự có mặt của bên thứ ba đứng ra hòa giải.

Ngoài ra, nếu hòa giải không thành hoặc một trong các bên có yêu cầu khởi kiện ra tòa, thì việc tranh chấp xung đột giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD sẽ được giải quyết bằng phán quyết của tòa án.

Ở một số nước trên thế giới, LĐGVGD được tham gia sinh hoạt và bảo vệ bởi tổ chức có tên gọi là Hiệp hội những người giúp việc gia đình hoặc tổ

chức những người người giúp việc gia đình. Nhu cầu mong muốn chủ yếu của LĐGVGD khi tham gia các tổ chức này là được bảo vệ quyền lợi bản thân theo quy định của pháp luật các nước sở tại. Vì vậy, nếu thiếu pháp luật hoặc chính sách cần thiết cho LĐGVGD có nghĩa là các tổ chức này cần 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 nhiều hoạt động hỗ trợ cho các tổ chức LĐGVGD trong khu vực thông qua trao đổi, hội thảo và đào tạo. Tuy nhiên những hoạt động của mạng lưới này mới chỉ có ở một số nước như Indonexia, Philippin, Malaisia và Hồng Kông [5].

### **Kết luận chương 1**

Qua nghiên cứu khái quát chung về lao động giúp việc gia đình và sự điều chỉnh của pháp luật có thể đưa ra một số kết luận sau:

Lao động giúp việc gia đình là người lao động được thuê để làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều gia đình, mà lao động giúp việc gia đình không phải là thành viên trong gia đình được thuê. Đồng thời, công việc giúp việc gia đình không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân của người sử dụng lao động giúp việc gia đình và các thành viên trong gia đình đó.

- Pháp luật lao động giúp việc gia đình là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực lao động đối với lao động giúp việc gia đình.

- Ngoài những nguyên tắc chung, lao động giúp việc gia đình còn được pháp luật lao động điều chỉnh thông qua các nguyên tắc riêng sau: nguyên tắc phải tuân tự nguyện khi giao kết hợp đồng, nguyên tắc bình đẳng giữa các bên, nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực và nguyên tắc đảm bảo sự

quản lý của Nhà nước.

- Nội dung pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình bao gồm các vấn đề như: hình thức và nội dung hợp đồng lao động giúp việc gia đình, đào tạo nghề và quản lý lao động giúp việc gia đình và giải quyết tranh chấp lao động giúp việc gia đình.

- Pháp luật chính là công cụ thiết yếu để điều chỉnh và quản lý lao động giúp việc gia đình, nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên trong mối quan hệ giúp việc gia đình, góp phần ổn định và định hướng lao động giúp việc gia đình ngày càng phát triển bền vững.

## Chương 2

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

## 2.1 Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình

### 2.1.1 Về hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình

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

\* Hình thức của hợp đồng

Trên thế giới hiện nay, hợp đồng lao động đối với LĐGVGD được thể hiện dưới hai hình thức đó là:

- Hình thức bằng văn bản.
- Hình thức bằng lời nói.

Tại Việt Nam, trước đây Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động số 84/2007/QH11, thì vẫn cho phép hợp đồng lao động đối với LĐGVGD được thể hiện bằng lời nói. Đây cũng là hình thức phổ biến và được ưa chuộng nhất.

Nhưng bắt đầu kể từ ngày 01 tháng 05 năm 2013 Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực, quy định bắt buộc LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD, khi ký kết hợp đồng phải bằng văn bản.

Căn cứ Khoản 1, Điều 180 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”.

Thực trạng hiện nay cho thấy, vẫn có đến 91,5% hợp đồng giữa

LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD chỉ giao kết với nhau bằng lời nói (GFCD, 2012). Vì vậy, khi xảy ra tranh chấp không có cơ sở căn cứ để bảo vệ quyền lợi cho cả hai bên. Cho dù, hợp đồng lao động được giao kết bằng lời nói có ưu điểm là thuận tiện, đơn giản, ngắn gọn, nhưng cũng rất dễ bị lãng quên hoặc nhầm lẫn. Xét cho cùng, khi xảy ra tranh chấp giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD, thì LĐGVGD luôn là người chịu bất lợi nhiều hơn so với người sử dụng LĐGVGD. Bởi lẽ, LĐGVGD luôn là bên yếu thế hơn, chịu sự phụ thuộc vào người sử dụng LĐGVGD. Cho nên, khi ký kết hợp đồng giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD nhất thiết phải bằng văn bản, nó là cơ sở căn cứ tạo ra sự ràng buộc, nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên.

Để hạn chế việc giao kết với nhau bằng lời nói, Chính phủ đã quy định về việc phạt xử phạt cảnh cáo vi phạm không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với LĐGVGD theo Điểm a, Khoản 1, Điều 20 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp, nhưng thực trạng vẫn cứ diễn ra. Nguyên nhân bắt nguồn từ cả LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD đều chưa thấy được lợi ích của việc ký hợp đồng và không muốn bị ràng buộc về mặt pháp lý với nhau. Bên cạnh đó, việc phạt xử phạt cảnh cáo vi phạm không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với LĐGVGD còn mang tính hình thức, chưa đủ sức răn đe, để khắc phục được thực trạng nêu trên.

#### \* Nội dung của hợp đồng

Theo quy định tại Điều 7 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và được hướng dẫn tại Điều 6 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH về nội dung của hợp đồng đối với LĐGVGD còn rườm rà, gây khó khăn cho LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD khi tiếp cận. Nhất là đối với LĐGVGD có trình độ chưa

cao, thậm chí là không biết chữ, thì sẽ dẫn đến việc LĐGVGD khó mà nắm bắt hết các nội dung liên quan đến quyền lợi của mình, theo quy định pháp luật về hợp đồng mà mình sẽ ký kết. Từ hạn chế nêu trên, liệu chúng ta có nên xây dựng mẫu hợp đồng lao động dành riêng cho loại hình LĐGVGD. Trong đó, quy định những điều khoản cơ bản nhất về quyền và nghĩa vụ của các bên khi giao kết hợp đồng, để hạn chế được tranh chấp phát sinh từ mối quan hệ lao động này.

- Về tiền lương:

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 15 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định:

“Mức tiền lương do hai bên thỏa thuận và ghi trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương (bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động nếu có) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận mức chi phí ăn, ở hằng tháng của người lao động (nếu có), nhưng không vượt quá 50% mức tiền lương trong hợp đồng lao động”.

Việc quy định mức lương tối thiểu góp phần bảo vệ quyền lợi cho LĐGVGD, nhằm đảm bảo cuộc sống cơ bản nhất cho LĐGVGD. Bên cạnh đó, việc quy định mức lương tối thiểu cho LĐGVGD giống với mức lương tối thiểu của các loại hình lao động khác cũng phù hợp với tinh thần: “Mọi người đều có quyền được hưởng chế độ thù lao công bằng và thuận lợi đảm bảo cho sự tồn tại của bản thân và gia đình, xứng đáng với nhân phẩm và được hỗ trợ thêm từ các hình thức bảo trợ xã hội khác, nếu cần thiết” được nêu tại Điều 23 Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền mà Việt Nam là một trong những quốc gia thành viên [7].

Tại Việt Nam hiện nay, thiết nghĩ quyết định đưa ra mức lương tối thiểu không phụ thuộc vào ngành nghề mà phân theo khu vực vùng miền là một quyết định hợp lý đối với mọi ngành nghề nói chung và nghề giúp việc gia



đình nói riêng. Tuy nhiên, một vấn đề đặt ra là việc quy định mức tiền lương bao gồm cả chi phí ăn, ở của LĐGVGD, khi sống cùng trong gia đình của người sử dụng LĐGVGD sẽ gây khó khăn trong việc định giá cả các chi phí nêu trên, để tính vào tiền lương của LĐGVGD. Bởi lẽ, sức ăn của mỗi LĐGVGD khác nhau, người thì ăn nhiều, người thì ăn ít, nơi ở tại gia đình của mỗi người sử dụng LĐGVGD cũng khác nhau về cơ sở vật chất... Vì vậy, sẽ rất khó trong việc xác định một chi tiết, rõ ràng, cụ thể cho chi phí tiền ăn, ở của LĐGVGD là bao nhiêu một tháng, việc xác định giá các chi phí này chỉ mang tính ước lượng. Đây cũng chính kẽ hở, để người sử dụng LĐGVGD lợi dụng đưa ra mức giá khấu trừ chi phí ăn, ở của LĐGVGD, nhằm trả mức tiền lương không xứng đáng với công sức bỏ ra của LĐGVGD.

- Về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:

Căn cứ theo Điều 19 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định:

“Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để người lao động tự lo bảo hiểm”.

Quy định này nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi cho LĐGVGD, tạo cơ hội khuyến khích cho LĐGVGD được tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT). Hiện nay, theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, thì LĐGVGD không thuộc đối tượng phải tham gia BHXH bắt buộc, việc tham gia BHXH hay không tùy vào sự nhận thức của mỗi LĐGVGD.

Dựa theo kết quả nghiên cứu của GFCD tại Việt Nam, thì hầu như LĐGVGD không tham gia BHXH hoặc một loại bảo hiểm nào. Nguyên nhân do, LĐGVGD đa số từ nông thôn lên thành thị, có cuộc sống và hoàn cảnh kinh tế gia đình khó khăn, nên khi nhận được tiền chi trả của người sử dụng

LĐGVGD để tự lo bảo hiểm. Thông thường, LĐGVGD sẽ dùng để trang trải cho cuộc sống hoặc dành dụm gửi về lo cho gia đình, chứ không nghĩ tới việc mua BHXH, BHYT để được hưởng chế độ.

Thiết nghĩ, nếu LĐGVGD đã nhận tiền chi trả của người sử dụng LĐGVGD để tự lo bảo hiểm, mà lại không tham gia bảo BHXH và BHYT, thì quy định nêu trên cũng sẽ trở nên vô nghĩa. Do đó, đòi hỏi Nhà nước cần phải có biện pháp tuyên truyền, phổ biến giúp cho LĐGVGD nhận thấy được lợi ích của việc đóng bảo hiểm.

- Về thời gian làm việc:

Theo quy định tại Khoản 3, Điều 180 Bộ luật Lao động năm 2012 cho phép LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD tự thỏa thuận thời giờ làm việc trong hợp đồng lao động. Quy định này, nhằm bảo đảm sự linh hoạt cho hai bên khi xác định thời gian làm việc phù hợp với điều kiện cụ thể của từng gia đình tại nơi làm việc của LĐGVGD. Tuy nhiên, khi ký kết hợp đồng, hai bên phải có trách nhiệm thỏa thuận cụ thể về thời gian làm việc để làm cơ sở để xác định thời giờ làm thêm, trả lương làm thêm giờ cho người lao động.

Ngoài ra, LĐGVGD từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có thể làm nghề giúp việc gia đình, nếu các công việc đó nhẹ nhàng, phù hợp với lứa tuổi. Bên cạnh đó, phải bảo đảm thời gian làm việc không được quá 8 giờ trong một ngày và 40 giờ trong một tuần theo quy định tại Điều 16 thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, để phù hợp với sức khỏe theo lứa tuổi của các em. Tuy nhiên, theo Giám đốc quốc gia ILO tại Việt Nam ông Gyorgy Sziraczki cảnh báo: “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”. Do đó, dù LĐGVGD từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có thời gian làm việc ít hơn LĐGVGD đã thành niên, nhưng luôn có nguy cơ bị bóc lột, bạo hành và xâm

hại tình dục cao hơn so với LĐGVGD đã thành niên. Bởi lẽ, xét về mặt nhận thức ở độ tuổi này thì vẫn chưa phát triển toàn diện, các em sẽ không đủ khả năng nhận biết và lường trước các nguy cơ xảy đến với mình, cũng như không biết cách xử lý tình huống phù hợp khi mình trở thành nạn nhân của các nguy cơ nêu trên. Vì vậy, để tránh tình trạng đáng tiếc xảy ra, liệu chúng ta có cần nên quy định nghiêm cấm sử dụng LĐGVGD dưới 18 tuổi hay không. Đây cũng là vấn đề thách thức đang được đặt ra, đòi hỏi các nhà làm luật cần phải thận trọng nghiên cứu giải quyết trong tương lai.

- Về thời giờ nghỉ ngơi:

Ngoài thời gian làm việc, bất cứ loại lao động nào nói chung hay LĐGVGD nói riêng, cũng đều cần có thời gian nghỉ ngơi để tái tạo lại sức lao động.

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 21 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định:

“Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do hai bên thỏa thuận nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục”.

Như vậy, theo quy định nêu trên thì có thể hiểu rằng hằng ngày LĐGVGD được nghỉ tối thiểu 8 giờ trong một ngày, và thời gian làm việc tối đa là 16 giờ trong một ngày. Với số giờ là việc tối đa như vậy, liệu LĐGVGD có thể có đủ sức khỏe để làm việc hay không. Trong khi LĐGVGD chỉ được nghỉ ngơi 6 giờ liên tục trong một ngày, mà trong khoảng thời gian này cũng được hiểu là thời gian để LĐGVGD dùng để ngủ sau một ngày làm việc. Theo tổ chức phi lợi nhuận Quỹ Giác ngủ Quốc gia của Mỹ đã khuyến cáo đưa ra số giờ ngủ tối ưu mỗi ngày đối với các nhóm tuổi từ 18 tuổi đến 64 tuổi như sau:

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

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

Ngoài ra, LĐGVGD còn được nghỉ hàng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ, tết theo quy định tại Điều 22, Điều 23 Nghị Định số 27/2014/NĐ-CP và được hướng dẫn chi tiết tại Điều 17, Điều 18 Thông Tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, thì mỗi tuần LĐGVGD được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp không thể bố trí được thì người sử dụng LĐGVGD phải có trách nhiệm bảo đảm cho LĐGVGD được nghỉ tính bình quân ít nhất 04 ngày trong 01 tháng, thời điểm do hai bên thỏa thuận và người sử dụng LĐGVGD phải trả lương làm thêm giờ cho LĐGVGD ít nhất bằng 200% tiền lương tính theo ngày làm việc. LĐGVGD có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng LĐGVGD thì được nghỉ hằng năm là 12 ngày làm việc và được hưởng nguyên lương, thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận, LĐGVGD có thể thỏa thuận với người sử dụng LĐGVGD để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần. LĐGVGD được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định tại Điều 115 của Bộ luật Lao động. Khi nghỉ hằng năm, LĐGVGD được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương cho những ngày nghỉ.

- Về thời hạn của hợp đồng:

Căn cứ theo Khoản 2, Điều 180 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người 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 15 ngày”.

Đồng thời, được hướng dẫn chi tiết tại Khoản 3, Điều 6 Thông tư số

19/2014/TT-BLĐTBXH về quy định phân loại hợp đồng, để ghi vào nội dung loại hợp đồng lao động như: 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. Trên cơ sở đó, để xác định thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng và thời điểm kết thúc hợp đồng đối với 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.

Theo đó, thời hạn của hợp đồng lao động đối với LĐGVGD cũng giống như các loại hợp đồng lao động khác, đều phải tuân thủ theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên trên thực tế, thời hạn của hợp đồng lao động đối với LĐGVGD được thực hiện bao lâu còn phụ thuộc vào tính chất của từng công việc như: chăm sóc người già, chăm sóc trẻ em, nội trợ... Điển hình như, LĐGVGD làm công việc chăm sóc người đang bị bệnh là thành viên trong gia đình của người sử dụng LĐGVGD, thì cả hai bên cũng không thể biết chính xác khi nào người này sẽ hết bệnh. Trong trường hợp đó, nếu cả hai bên thỏa thuận thời hạn của hợp đồng lao động kéo dài 48 tháng liệu có được không, và loại hợp đồng này là hợp đồng lao động không xác định thời hạn hay là hợp đồng lao động xác định thời hạn. Đây cũng chính là bất cập trong quá trình thực hiện các loại hợp đồng lao động này.

### ***2.1.2 Về đào tạo và quản lý lao động giúp việc gia đình***

\* Về đào tạo đối với lao động giúp việc gia đình

Căn cứ theo Khoản 5, Điều 181 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề”.

Quy định này với mục đích khuyến khích người sử dụng LĐGVGD tạo điều kiện cơ hội cho LĐGVGD được học tập nâng cao trình độ văn hóa, học nghề. Vì thực tế cho thấy, phần lớn LĐGVGD hiện nay đều có trình độ văn

hóa không cao, không có tay nghề. Tuy nhiên, quy định này còn có điểm bất cập như việc bố trí thời gian để LĐGVGD tham gia học văn hóa, học nghề, thì nếu trong khoảng thời gian LĐGVGD đi học mà không làm việc, liệu có được tính lương hay không. Bên cạnh đó, học nghề là học nghề gì, nghề giúp việc gia đình hay các nghề khác.

Hiện nay, về đào tạo kỹ năng nghề giúp việc gia đình chủ yếu hướng đến LĐGVGD đi xuất khẩu lao động tại một số nước như Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc. Còn việc đào tạo kỹ năng nghề giúp việc gia đình cho LĐGVGD trong nước vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Nguyên nhân do, LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD đều không chú trọng đến việc này, người sử dụng LĐGVGD thì mong muốn thuê LĐGVGD về để thay mình làm các công việc gia đình, theo sự chỉ dẫn và yêu cầu của mình, từ từ rồi cũng sẽ quen việc, còn LĐGVGD chủ yếu trình độ văn hóa thấp, hoàn cảnh kinh tế gia đình khó khăn, từ nông thôn lên thành thị với mong muốn kiếm thêm thu nhập, phụ giúp gia đình ngay, thì làm gì có tiền hay dám bỏ ra số tiền để đăng ký học để học nghề giúp việc gia đình. Bên cạnh đó, những nơi đào tạo kỹ năng nghề giúp việc gia đình không nhiều, cơ sở vật chất để thực hành nghề vẫn còn thiếu thốn. Điển hình như vừa qua có Trung tâm Đào tạo và Giới thiệu việc làm tỉnh Phú Thọ được giao chỉ tiêu đào tạo 87 (2010) và 110 (2011) học viên để làm nghề giúp việc gia đình, nhưng họ chỉ đáp ứng được 1/3 do không có dụng cụ để thực hành.

Trong một nghiên cứu về lao động giúp việc được thực hiện ở 2 thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, cũng chỉ có 2,8% trong tổng số 600 người trả lời người đã từng được đào tạo về nghề giúp việc gia đình và chỉ với một khóa học duy nhất. Và các kỹ năng được đào tạo chủ yếu là chăm sóc trẻ em, kỹ năng sử dụng các thiết bị gia đình, an toàn vệ sinh thực phẩm, văn hóa ứng xử, chế biến món ăn, chăm sóc người ốm (ILO, Bộ Lao động -

Thương binh và Xã hội, & Giới, 2011). Từ những đánh giá trên, có thể thấy, LĐGVGD ở nước ta còn thiếu trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và tính chuyên nghiệp. Một bộ phận LĐGVGD đảm nhận công việc chăm sóc người ốm tại bệnh viện được đào tạo một số kỹ năng chăm sóc người bệnh do một số công ty chuyên đào tạo và cung cấp LĐGVGD chăm sóc bệnh nhân tại bệnh viện đảm nhận [5].

Cũng theo số liệu khảo sát của GFCD năm 2015, 90% người giúp việc gia đình ở Việt Nam chưa được đào tạo nghề và chủ yếu làm theo kinh nghiệm. Đây là nguyên nhân dẫn đến phát sinh nhiều mâu thuẫn với gia đình nhà chủ trong quá trình làm việc.

Bên cạnh đó, LĐGVGD trong nước đang phải chịu sự cạnh khốc liệt của đội ngũ LĐGVGD Philippines và Malaysia sang Việt Nam lao động. Theo ông Trần Anh Tuấn, Phó giám đốc Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh, nhìn nhận lao động Philippines, Malaysia đang chiếm thị phần ngày càng cao trong nghề giúp việc nhà tại các gia đình nước ngoài. “Những lao động này chuyên nghiệp hơn, sử dụng được hết máy móc thiết bị, biết kiểm chế lòng tham, biết nắm bắt tâm tư tình cảm của chủ, xử lý quan hệ gia đình tốt. Quan trọng nhất là họ quan tâm hợp đồng làm việc, thực hiện đúng pháp luật. Trong khi LĐGVGD Việt Nam đôi khi cứ thấy gia đình khác trả lương cao hơn là tự ý nghỉ việc đi qua nhà khác làm, gây mất lòng tin đối với chủ nhà” [20]. Vì vậy, thiết nghĩ chúng ta cần quan tâm hơn nữa đến việc đào tạo nghề giúp việc gia đình, nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp cho LĐGVGD Việt Nam, để bắt kịp nhu cầu xã hội hiện nay.

#### \* Về quản lý lao động giúp việc gia đình

Việc bắt buộc các bên khi giao kết hợp đồng phải ký kết bằng văn bản, nhằm để ràng buộc các bên trong quá trình thực hiện hợp đồng và là căn cứ để

giải quyết tranh chấp phát sinh giữa các bên. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để cơ quan có thẩm quyền thực hiện chức năng quản lý LĐGVGD.

Theo quy định tại Khoản 4, Điều 5 và Khoản 3, Điều 13 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP, thì trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng LĐGVGD có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã nơi LĐGVGD làm việc về việc có sử dụng LĐGVGD. Bên cạnh đó, cũng trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng LĐGVGD có trách nhiệm thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động với Ủy ban nhân dân cấp xã nơi LĐGVGD làm việc.

Căn cứ theo Khoản 1 và Khoản 2, Điều 23 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH quy định:

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

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

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

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

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

đ) Định kỳ 06 tháng một lần, tổng hợp, báo cáo tình hình sử dụng lao động giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý với Ủy ban nhân



dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh theo phụ lục VII ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện theo dõi, quản lý lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý đồng thời báo cáo với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo phụ lục VII ban hành kèm theo Thông tư này”.

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

Theo báo cáo của GFCD cho thấy, thực tế 2,4% LĐGVGD 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; 20,3% LĐGVGD bị mắng chửi; 7,5% LĐGVGD đã từng bị chủ sử dụng giữ giấy tờ tùy thân. Do đó, chúng ta cần sớm nghiên cứu bổ sung các quy định cụ thể về việc xử phạt vi phạm trong lĩnh vực LĐGVGD đối với các hành vi vi phạm nêu trên. Đồng thời, theo quy định tại Điểm a, Khoản 1, điều 20 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì việc phạt cảnh cáo người sử dụng LĐGVGD đối với hành

vi không ký kết hợp đồng lao động bằng văn với LĐGVGD là cũng chưa đủ sức răn đe.

### ***2.1.3 Về giải quyết tranh chấp đối với lao động giúp việc gia đình***

Tranh chấp lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD là những tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

Theo quy định tại Điều 27 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP, 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. Nếu 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.

Căn cứ theo Khoản 1, Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

“1. 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:

- a) 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;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.
- đ) 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”.

Như vậy, khi phát sinh tranh chấp giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD, thì việc đầu tiên là các bên sẽ thương lượng với nhau. Trường hợp thương lượng bất thành, thì một trong hai bên có quyền nộp đơn khởi kiện

thắng ra Tòa án để được giải quyết, mà không cần bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước. Tuy nhiên, đa số LĐGVGD đều có trình độ văn hóa thấp, thậm chí là không biết chữ thì việc tiếp cận với các thủ tục để được Tòa án thụ lý giải quyết, thực sự là một việc xa vời đối với họ. Thậm chí, có một số LĐGVGD còn không hiểu Tòa án là gì, ở đâu, thì làm biết để khởi kiện ra Tòa. Cho nên, việc LĐGVGD nộp đơn khởi kiện ra Tòa án để được giải quyết là chuyện hy hữu, hầu như chưa từng xảy ra bao giờ. Trong khi đó, thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động thì đơn giản, dễ tiếp cận, tiết kiệm được thời gian và cả chi phí thấp cho cả hai bên thì lại có thể bị bỏ qua.

Theo thống kê của ngành Tòa án về các vụ án lao động, thì đa số là các vụ liên quan đến việc sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng, tranh chấp về bảo hiểm, tiền lương. Cá biệt chỉ có một vụ án duy nhất được khởi kiện ra Tòa về tranh chấp lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD. Đó là trường hợp của LĐGVGD Võ Thị Kim Hậu.

Ngày 19/8/2016, TAND TP Cần Thơ tuyên sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận một phần yêu cầu của nguyên đơn Võ Thị Kim Hậu, tuyên buộc vợ chồng bà LTD phải trả cho chị Hậu 24 triệu đồng (là tiền bà Hậu giúp việc nhà cho vợ chồng bà D. trong 24 tháng). Theo hồ sơ, chị Hậu cho rằng do là mối quan hệ chị em họ nên chị được bà D. thuê giúp việc nhà từ tháng 3/2012 đến tháng 4/2014. Hai bên không làm hợp đồng chỉ thỏa thuận miệng, tiền công mỗi tháng 2 triệu đồng. Tháng đầu bà D. trả cho chị 2 triệu đồng. Tháng sau, bà D. bảo sẽ giữ tiền công giúp chị đến khi nào không làm nữa thì sẽ đưa một lần để chị làm vốn và chị đồng ý. Đến tháng 5/2014 chị Hậu nghỉ việc và yêu cầu vợ chồng bà D. trả tiền lương nhưng bà D. không trả nên bà kiện ra tòa yêu cầu vợ chồng bà D. trả lại bà 48 triệu đồng [19].

Còn lại đa số chỉ là những vụ án hình sự liên quan đến LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD phạm các tội như trộm cắp tài sản, lừa đảo chiếm

đoạt tài sản, hiếp dâm, giết người. Điển hình:

Ngày 7/4/2015, TAND Tp.HCM đã mở phiên tòa lưu động, xét xử sơ thẩm, tuyên phạt Lâm Khánh Sơn (SN 1985, ngụ tỉnh Sóc Trăng) 12 năm tù về tội “Trộm cắp tài sản”. Theo cáo trạng, năm 2003, Sơn được bà L. thuê làm công phụ giúp việc nhà tại ở huyện Bến Lức, tỉnh Long An đến đầu năm 2012 thì nghỉ. Đầu năm 2013, Sơn tiếp tục quay lại giúp việc cho nhà bà L. tại phường 11, quận 5 (Tp.HCM). Đến đầu tháng 7/2013, bà L. đưa chồng qua Đài Loan để trị bệnh và có giao cho Sơn trông coi 2 căn nhà, một căn ở Long An và một căn ở quận 5 (Tp.HCM). Khoảng giữa tháng 7/2013, do cần tiền tiêu xài, Sơn nảy sinh ý định trộm cắp tài sản trong nhà bà L. Lợi dụng không có ai ở nhà, Sơn lấy dao cạy tủ phát hiện khoảng 20 hộp các loại chứa nhiều vàng, ngoại tệ khác nhau. Từ giữa tháng 7/2013 đến tháng 12/2013, Sơn đã nhiều lần lấy trộm tiền vàng của bà L. đem ra ngoài bán lấy tiền tiêu xài và mua má tủy đá sử dụng. Đến cuối tháng 12/2013, Sơn đã lấy hết tiền trong tủ của bà L. nên chủ động liên hệ với người chị họ của bà L. kể hết sự việc. Sau đó, người chị họ của bà L. gọi điện sang Đài Loan thông báo sự việc cho bà L. Ngày 10/1/2014, bà L. về nước và đưa Sơn tới công an tự thú. Tại cơ quan điều tra, Sơn khai nhận đã trộm của bà L. nhiều vàng và ngoại tệ với số tiền gần 1 tỷ đồng [15].

Chiều ngày 13/7/2016, TAND Tp.HCM đã xét xử vụ án “Lừa đảo chiếm đoạt tài sản” từng thu hút sự chú ý, quan tâm của dư luận. Theo cáo trạng, do thiếu nợ nên Đoàn Thế Danh (con của ông Đoàn Thế Lập và bà Nguyễn Thị Hường) bàn với Nguyễn Hữu Vinh (32 tuổi) trộm giấy tờ căn hộ của bố mẹ mình trên đường Phạm Thế Hiển (quận 8, Tp.HCM) để mang thế chấp ngân hàng. Giữa năm 2012, Vinh mạo danh Đoàn Thế Danh liên hệ Phòng giao dịch quận 10 của Ngân hàng TMCP Việt Nam Thịnh Vượng (VP Bank) hỏi thủ tục vay vốn. Tiếp đó, Danh thuê Nguyễn Thị Sót (55 tuổi) và Trương Văn

Đê (57 tuổi, chồng Sót) - là những người giúp việc cho gia đình “đóng giả” bố mẹ mình đứng tên trong hồ sơ tín dụng thế chấp vay 4 tỷ đồng của VPBank Sài Gòn. Để không bị phát hiện, Sót mượn bè cá của người chị gái ở Bến Tre nói dối của mình khi cán bộ ngân hàng xuống địa phương xác minh phương án kinh doanh nuôi cá bè mà Sót đã khai không. Đồng thời, Sót còn ký giả một hợp đồng mua bán thức ăn chăn nuôi trị giá 6 tỷ đồng với một công ty để hợp thức hóa thủ tục vay vốn. Căn cứ các giấy tờ liên quan, VPBank đã giải ngân cho Vinh (đứng tên Danh) vay 4 tỷ đồng với tài sản thế chấp là căn nhà của bố mẹ Danh. Sau đó, Vinh đưa cho Danh gần 1,6 tỷ đồng, trả công cho vợ chồng người giúp việc hơn 400 triệu đồng. Số còn lại, Vinh tiêu xài cá nhân và thay Danh trả lãi cho khoản vay. Phát hiện thấy căn nhà của mình đã bị thế chấp, gia chủ đã làm đơn tố cáo lên cơ quan chức năng. Công an Tp.HCM vào cuộc điều tra và nhanh chóng bắt giữ những người có liên quan. Kết thúc phiên xử ngày 13/7, hội đồng xét xử tuyên phạt bị cáo Nguyễn Hữu Vinh, Nguyễn Thị Sót và Trương Văn Đê, mỗi người 7 năm tù về tội “Lừa đảo chiếm đoạt tài sản”; hai bị cáo là cán bộ VPBank Sài Gòn nhận 6-7 năm tù về tội “Vi phạm quy định về cho vay trong hoạt động của các tổ chức tín dụng”; Nguyễn Thị Ngọc Lan - nguyên công chứng viên của Phòng Công chứng số 2 Tp.HCM) nhận 3 năm tù (hưởng án treo) về tội “Thiếu trách nhiệm gây hậu quả nghiêm trọng” [18].

Qua đó, đòi hỏi Nhà nước cần phải sự quan tâm nhiều hơn nữa về loại hình LĐGVGD này, vốn tiềm ẩn nhiều nguy cơ phát sinh. Đồng thời, phải có biện pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật, nhằm giúp cho các bên hiểu được quyền và nghĩa vụ của mình, để tránh được các tranh chấp có thể phát sinh trong mối quan hệ lao động này.

## **2.2 Thực tiễn thi hành các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại thành phố Hồ Chí Minh**

### ***2.2.1 Tình hình lao động giúp việc gia đình tại thành phố Hồ Chí Minh***

#### ***Minh***

Tại Việt Nam, nghề giúp việc gia đình đã xuất hiện từ rất lâu và phát triển mạnh tại các đô thị lớn như Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Hiện nay, nghề giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đang có xu hướng tăng nhanh. Nhu cầu cần tìm LĐGVGD của người dân thành phố hầu như có quanh năm, đặc biệt ở Quận 1, Quận 2 và Quận 7 là những nơi có nhu cầu cần tìm LĐGVGD rất lớn, bởi các nơi đây là khu vực tập trung đông các gia đình khá giả sinh sống. Theo Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh (FALMI) nhu cầu LĐGVGD thường xuyên tại thành phố Hồ Chí Minh lên đến khoảng 10.000 người/năm. Bên cạnh đó, do số lao động muốn theo nghề giúp việc gia đình không nhiều, nên nhu cầu cần tuyển LĐGVGD theo giờ sẽ tiếp tục tăng cao trong thời gian tới.

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

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

Cũng theo kết quả khảo sát của FALMI về mức lương của LĐGVGD làm việc toàn thời gian, bao ăn ở khoảng 3 triệu - 4 triệu đồng/tháng, 30.000 - 40.000 đồng/giờ; giúp việc gia đình cho người nước ngoài khoảng 7 triệu - 8 triệu đồng/tháng, giúp việc theo giờ khoảng 60.000 - 70.000 đồng/giờ.

Đồng thời, để nâng cao tính chuyên nghiệp cho LĐGVGD, hiện thành phố Hồ Chí Minh đã có trên 10 trung tâm Giới thiệu việc làm của Nhà nước và các công ty trách nhiệm hữu hạn có chức năng đào tạo, cung ứng LĐGVGD [16]. Điển hình như:

- Trường Trung cấp nghề Lê Thị Riêng thuộc Hội Liên hiệp Phụ Nữ Việt Nam (đường Số 9, phường Phước Bình, quận 9) thường xuyên chiêu sinh sơ cấp nghề “Dịch vụ chăm sóc gia đình”, với thời gian đào tạo từ 3 - 6 tháng, học viên được trang bị những kiến thức nghề và kỹ năng nghề cần thiết giúp việc gia đình.
- Trường Trung cấp nghề du lịch Khôi Việt (số 553/73 Nguyễn Kiệm, phường 9, quận Phú Nhuận) chiêu sinh khóa học “nhân viên giúp việc nhà”, với thời gian đào tạo từ 2 - 5 tuần với những kiến thức về chuyên môn, quyền và nghĩa vụ; các biện pháp an ninh, an toàn phòng cháy chữa cháy, sơ cấp cứu; sắp xếp thời gian biểu một ngày; những điều nên và không nên làm của người giúp việc nhà.
- Trung tâm giới thiệu việc làm Phụ nữ thuộc Hội Liên hiệp Phụ Nữ thành phố Hồ Chí Minh (số 71 Võ Thị Sáu, phường 6, quận 3) đào tạo Kỹ năng dịch vụ gia đình miễn phí cho phụ nữ thường trú tại thành phố Hồ Chí Minh. Chương trình học trong 6 ngày về: Đạo đức nghề nghiệp, xử lý những mối quan hệ tế nhị với chủ, cách nhận biết dấu hiệu trẻ bị bệnh, hướng dẫn sử dụng thiết bị gia đình.

Ngoài ra, đa số hợp đồng lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD đều được thỏa thuận miệng. Vì vậy, việc quản lý mối quan hệ lao động này hết sức khó khăn. Cho nên, tại các Ủy ban nhân dân phường, xã trên địa bàn thành phố hiện nay vẫn chưa triển khai được việc thực hiện quản lý nhà nước đối với LĐGVGD. Nguyên nhân xuất phát từ nhận thức

của cả hai bên còn hạn chế, không nhận thức được hết các quyền lợi và nghĩa vụ của mình, nên dẫn đến không khai báo LĐGVGD cho các Ủy ban nhân dân phường, xã nơi LĐGVGD làm việc. Bên cạnh đó, theo quy định của pháp luật hiện nay, thì cũng chưa có chế tài nào để xử lý người sử dụng LĐGVGD với hành vi: “không thông báo về việc ký kết hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động đối với LĐGVGD đến Ủy ban nhân dân cấp xã”.

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

Bên cạnh đó, trong những năm gần đây tại công viên hoa Phạm Bạch Hổ, quận 6, có xuất hiện một điểm hẹn hò tự phát, do LĐGVGD thường tập trung đến vào dịp cuối tuần. Nơi đây thường được người dân thành phố gọi là “chợ tình osin”. Cũng theo chuyên gia Lý Thị Mai, hiện nay có nhiều sân chơi cho sinh viên, những diễn đàn cho công nhân để trao đổi, tìm hiểu nhưng những người nữ LĐGVGD lại chưa được xã hội chú ý [17]. Các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội vẫn chưa thật sự quan tâm, hướng đến các đối tượng lao động này, nhằm tạo cho họ có một sân chơi chung, nơi để họ giao lưu, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp, cũng như những buồn vui trong cuộc sống. Đặc biệt, đến nay vẫn chưa có tổ chức nào được thành lập dành riêng cho LĐGVGD, để đứng ra đại diện, bảo vệ quyền lợi cho họ.

Qua đây, có thể thấy được bức tranh tổng quan về LĐGVGD tại thành



phố Hồ Chí Minh, hiện đang có xu hướng ngày càng phát triển. Do đó, đòi hỏi Nhà nước cần phải có những chính sách hợp lý để quản lý và phát triển bền vững loại hình LĐGVGD này.

### ***2.2.2 Nhận xét về thực tiễn thi hành các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình***

Về thuận lợi:

Từ khi Bộ luật Lao động năm 2012 ra đời và dành hẳn một mục riêng cho LĐGVGD, thì đã cho thấy sự quan tâm của Đảng và Nhà nước dành loại hình lao động này. Đồng thời, đây cũng là một sự thừa nhận nghề giúp việc gia đình là một nghề chính thức trong xã hội và được pháp luật bảo vệ.

Tiếp đến, là các quy định chi tiết thi hành tại Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và hướng dẫn thực hiện tại Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, lại càng có ý nghĩa quan trọng hơn trong việc thiết lập cơ sở pháp lý, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của LĐGVGD, góp phần từng bước tiến tới tạo dựng sự bình đẳng trong mối quan hệ lao động này, vốn đã bị xem là thấp hèn trong xã hội.

Bên cạnh đó, còn phải kể đến nhận thức của người dân về LĐGVGD đã có sự thay đổi, người dân đã phần nào nhận biết được những quy định của pháp luật về đối tượng này. Từ đó, có cách nhìn đúng đắn hơn về những người làm công việc giúp việc gia đình. Còn đối với LĐGVGD, thì ít nhiều họ cũng thấy được tầm quan trọng của công việc mà mình đang làm, không còn mặc cảm, tự ty với nghề nghiệp của mình.

- Về khó khăn:

Hệ thống pháp luật lao động về LĐGVGD còn một số điểm hạn chế, bất cập và khó đi vào thực tiễn của cuộc sống.

Ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng LĐGVGD và cả LĐGVGD vẫn còn thấp.

Cơ quan quản lý nhà nước chưa có cơ chế quản lý hiệu quả đối với mối quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD.

Còn thiếu các biện pháp xử lý chế tài đối với các hành vi vi phạm pháp luật về lĩnh vực lao động liên quan đến lao động giúp việc gia đình.

Chưa có tổ chức đại diện người giúp việc gia đình tại Việt Nam, để hỗ trợ và bảo vệ quyền lợi cho LĐGVGD.

## **Kết luận chương 2**

Trong chương 2, luận văn đã nghiên cứu thực trạng thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, rút ra kết luận như sau:

- Các quy phạm pháp luật về lao động giúp việc gia đình trong pháp luật lao động Việt Nam nhìn chung đã khá đầy đủ, đưa ra được những quy định cụ thể về hình thức cũng như nội dung của hợp đồng lao động; đào tạo và quản lý lao động giúp việc gia đình; giải quyết tranh chấp đối với lao động giúp việc gia đình.

- Tuy nhiên, bên cạnh mặt tích cực nêu trên, pháp luật lao động Việt Nam về giúp việc gia đình vẫn còn một số điểm hạn chế, bất cập, thiếu tính khả thi.

- Hiện nay, đa số hợp đồng lao động đối giúp việc gia đình, thường được giao kết dưới hình thức bằng lời nói, dẫn đến khó quản lý về loại hình lao động này ở Việt Nam nói chung và tại thành phố Hồ Chí Minh nói riêng.

Cho nên, pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình cần phải được tiếp tục được nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện, để phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam. Vì vậy, rất cần có những kiến nghị để góp phần hoàn thiện pháp luật. Sau đây sẽ được trình bày trong Chương 3.

### **Chương 3**

## **KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Để pháp luật về LĐGVGD thực sự đi vào đời sống xã hội, thì phải tạo được hành lang pháp lý vững chắc và hữu hiệu để làm cơ sở cho việc thực hiện. Dựa trên những thực trạng đã được nêu tại Chương 2. Từ đó, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị như sau, với mong muốn ngày càng làm hoàn thiện hơn hệ thống pháp luật về LĐGVGD.

### **3.1 Kiến nghị hoàn thiện về các quy định pháp luật lao động**

Theo các quy định pháp luật về LĐGVGD được quy định tại Mục 5, Chương XI, Bộ luật Lao động năm 2012, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP, Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP, còn có một số điểm hạn chế và bất cập cần phải được sửa đổi, bổ sung cụ thể như:

- Giải thích rõ hoặc thay đổi cụm từ “hộ gia đình” được đề cập trong Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2012, nhằm giúp làm rõ về định nghĩa của LĐGVGD.

- Cần xây dựng “hợp đồng lao động mẫu” dành riêng cho LĐGVGD, nhằm tạo điều kiện hỗ trợ cho các bên hiểu và nắm được các quyền lợi và nghĩa vụ của mình để thực hiện đúng.

- Cần quy định cụ thể về mức tiền lương tối thiểu của LĐGVGD, nếu phải trừ đi các chi phí ăn, ở của LĐGVGD, khi sống cùng trong gia đình của người sử dụng LĐGVGD, nhằm tránh tình trạng người sử dụng LĐGVGD lợi dụng đưa ra mức giá khấu trừ chi phí ăn, ở của LĐGVGD, để trả mức tiền lương không xứng đáng với công sức bỏ ra của LĐGVGD.

- Cần nên có quy định nghiêm cấm sử dụng LĐGVGD dưới 18 tuổi, vì

các em chưa đủ tuổi trưởng thành, về mặt thể chất lẫn nhận thức vẫn chưa phát triển toàn diện. Trong khi đó, giúp việc gia đình phải làm việc trong môi trường khép kín, nên các em sẽ là đối tượng có nguy cơ bị bóc lột, bạo hành và xâm hại tình dục cao hơn so với LĐGVGD đã thành niên. Vì vậy, đây là công việc không thích hợp đối với trẻ vị thành niên.

- Sửa đổi tăng thêm thời gian nghỉ ngơi tại Khoản 1, Điều 21 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP cụ thể là: “Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do hai bên thỏa thuận nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 10 giờ, trong đó có 8 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục”, nhằm giúp cho LĐGVGD có đủ thời gian cho LĐGVGD nghỉ ngơi để tái tạo lại sức lao động, sau một ngày làm việc.

- Cần bổ sung quy định đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn của LĐGVGD, trong đó được phép gia hạn nhiều lần để phù hợp với đặc thù công việc giúp việc gia đình.

- Cần quy định các tình tiết tăng nặng trong các chế tài khi người sử dụng LĐGVGD có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động và dùng vũ lực đối với LĐGVGD.

- Cần sửa đổi quy định tại Điểm a, Khoản 1, Điều 20 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP từ hình thức phạt cảnh cáo thành phạt tiền đối với hành vi vi phạm không ký hợp đồng lao động bằng văn bản với LĐGVGD.

- Cần phải có chế tài xử phạt với hình thức phạt tiền người sử dụng LĐGVGD, khi có hành vi không thông báo đến Ủy ban nhân dân cấp xã khi ký kết hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động đối với LĐGVGD.

### **3.2 Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của pháp luật về lao động giúp việc gia đình**

- Thứ nhất, tăng cường công tác quản lý đối với LĐGVGD

Công tác quản lý đối với LĐGVGD là hết sức khó khăn, đòi hỏi cơ quan

các cấp từ trung ương đến địa phương phải phối hợp chặt chẽ với nhau, thì mới quản lý nội LĐGVGD. Cụ thể:

+ Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Tăng cường rà soát lại hệ thống văn bản pháp luật về LĐGVGD để đưa ra những kiến nghị kịp thời cho Chính phủ sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật còn hạn chế, bất cập, nhằm phù hợp với thực tiễn đời sống xã hội.

Có những hướng dẫn cụ thể, kịp thời trong việc thực hiện các Nghị định của Chính phủ về LĐGVGD, nhằm giúp cấp cơ sở triển khai thực hiện hiệu quả.

Ngoài ra, cần phải xây dựng một khung chương trình đào tạo đảm bảo những tiêu chuẩn cần thiết cho nghề giúp việc gia đình như về kỹ năng nghề, kỹ năng ứng xử tại nơi làm việc.

+ Đối với Ủy ban nhân dân cấp tỉnh

Chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tăng cường công tác thanh tra chuyên đề về công tác thực hiện pháp luật lao động đối với LĐGVGD của các Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã.

Tổ chức các cuộc tập huấn về chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp xã về thực hiện công tác quản lý LĐGVGD.

+ Đối với Ủy ban nhân dân cấp huyện

Chỉ đạo phòng Lao động - Thương binh và Xã hội tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc cán bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp xã về việc lập sổ quản lý LĐGVGD; tiếp nhận, quản lý thông báo sử dụng LĐGVGD, thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với LĐGVGD của người sử dụng LĐGVGD trên địa bàn thuộc quyền quản lý.

+ Đối với Ủy ban nhân dân cấp xã

Phân công hẳn một cán bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp xã

chuyên thực hiện công tác về quản lý LĐGVGD. Theo đó, cán bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp xã này phải bám sát địa bàn, đi thực tế xuống khu dân cư, kết hợp với các Tổ trưởng Tổ dân phố để nắm tình hình các hộ gia đình có sử dụng LĐGVGD. Từ đó, nắm vững số liệu, vận động các hộ gia đình có sử dụng LĐGVGD, phải thực hiện ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản và thực hiện nghĩa vụ khai báo lao động cho Ủy ban nhân dân cấp xã.

Tăng cường tổ chức các cuộc tuyên truyền, phổ biến về việc thực hiện các quy định pháp luật về LĐGVGD trong địa bàn khu dân cư.

+ Đối với Công an nhân dân cấp xã

Phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương trong việc quản lý LĐGVGD đến làm việc và sống cùng trong gia đình của người sử dụng LĐGVGD, nhằm thực hiện tốt công tác quản lý đăng ký tạm trú đối với LĐGVGD. Thông qua đó, cũng là cơ sở để giúp cho cơ quan điều tra xác minh, truy bắt những LĐGVGD thực hiện hành vi phạm pháp như trộm cắp tài sản của gia chủ...

+ Đối với tổ chức đoàn thể

Đoàn Thanh niên và Hội Phụ nữ tổ chức các buổi sinh hoạt dành cho LĐGVGD, nhằm nắm bắt được tâm lý và biết được những khó khăn mà LĐGVGD đang mắc phải, để kịp thời thoát gỡ, hỗ trợ, giúp đỡ họ vượt qua. Đồng thời, thông qua các buổi sinh hoạt sẽ phổ biến tuyên truyền, tư vấn pháp luật cho LĐGVGD.

- Thứ hai, nâng cao nhận thức cho người dân về nghề giúp việc gia đình

Nghề giúp việc gia đình từ xưa đã vốn bị xã hội định kiến như là một công việc thấp hèn trong xã hội và không được coi trọng. Tuy nhiên, hiện nay nghề giúp việc gia đình đã phần nào được xã hội nhìn nhận thiện cảm hơn. Bên cạnh đó, có một bộ phận không nhỏ LĐGVGD lại không nhận ra được tầm quan trọng của công việc mình đang làm. Thậm chí, họ chỉ xem đây là

một công việc bất đắc dĩ, tạm thời, khi không còn công việc nào khác để làm, thì mới phải đến với nghề này. Đồng thời, họ cũng sẵn sàng bỏ ngang việc bất cứ lúc nào, nếu tìm được công việc khác tốt hơn. Chính bởi từ những định kiến của xã hội trước đây đối với nghề giúp việc gia đình, đã làm cho LĐGVGD không thể vượt qua những định kiến đó, để kiên định làm việc, sống với nghề mình đã chọn, thì hướng chỉ là những người khác khi nhìn vào nghề này.

Vì vậy, công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về LĐGVGD là hết sức cần thiết. Cho nên, các cơ quan chức năng và chính quyền địa phương cần phải hết sức quan tâm, chú trọng đến công tác này, nhằm thay đổi nhận thức cho mọi người về nghề giúp việc gia đình này, giúp họ có cái nhìn thiện cảm và đúng đắn hơn với nghề này.

- Thứ ba, tăng cường công tác đào tạo nghề cho LĐGVGD

Việc đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình là nhu cầu cần thiết hiện nay. Bên cạnh đó, chính quyền địa phương cần phải có những chính sách ưu tiên, hỗ trợ cho những cơ sở, trung tâm có chức năng đào tạo nghề giúp việc gia đình. Đồng thời, thường xuyên giám sát, kiểm tra, thanh tra các cơ sở, trung tâm này về việc dạy nghề và cấp chứng chỉ.

- Thứ tư, tăng cường công tác thanh, kiểm tra trong việc thực hiện pháp luật về LĐGVGD.

Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phải thường xuyên tăng cường công kiểm tra đối với các Ủy ban nhân dân cấp xã về việc quản lý đối với LĐGVGD.

Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải xây dựng kế hoạch, có những cuộc thanh tra chuyên đề về công tác thực hiện pháp luật lao động đối với LĐGVGD của các Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, nơi có điểm nóng về sử dụng LĐGVGD.

Qua các công tác thanh, kiểm tra để kịp thời phát hiện những sai phạm, nhằm kịp thời chấn chỉnh các hành vi vi phạm pháp luật lao động về LĐGVGD. Từ đó, rút ra được những hạn chế, bất cập của những quy định pháp luật để có những kiến nghị cho các cơ quan cấp trên kịp thời thay đổi, nhằm phù hợp với thực tiễn cuộc sống.

- Thứ năm, thành lập tổ chức đại diện cho LĐGVGD

Ở các nước trên thế giới hiện nay, có nhiều tổ chức của LĐGVGD đã được thành lập dưới hình thức như hiệp hội hoặc hợp tác xã... Còn ở Hồng Kông và Indonesia có hẳn một tổ chức công đoàn của LĐGVGD và được đăng ký chính thức.

Còn ở Việt Nam, các tổ chức đoàn thể như Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên vẫn chưa tập hợp được các LĐGVGD. Vì vậy, LĐGVGD cũng chưa nhận được sự giúp đỡ, chia sẻ, bảo vệ từ các tổ chức này. Cho nên, để đảm bảo được tối đa quyền lợi cho LĐGVGD ở Việt Nam, thì cần phải có một tổ chức hay hội dành riêng cho LĐGVGD để đứng ra đại diện và bảo vệ quyền lợi cho họ. Thông qua đó, có thể mang đến cho LĐGVGD một môi trường sinh hoạt, nơi có thể chia sẻ, học hỏi những kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp và cũng như được hỗ trợ tư vấn pháp luật cho họ. Vì vậy, đây sẽ là một mô hình hỗ trợ hiệu quả để bảo vệ quyền lợi cho người LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay.

### **Kết luận chương 3**

Trên đây là một số giải pháp và kiến nghị để khắc phục những hạn chế, bất cập khi thi hành các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam, nhằm tạo ra hành lang pháp lý đảm bảo quyền lợi cho các chủ thể tham gia vào quan hệ giúp việc gia đình. Trong Chương 3, có nêu một số kiến nghị như:



- Kiến nghị hoàn thiện về các quy định pháp luật lao động gồm: làm rõ định nghĩa về lao động giúp việc gia đình; nghiêm cấm sử dụng lao động giúp việc gia đình là người chưa thành niên; hợp đồng lao động; tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tranh chấp lao động; bổ sung và tăng mức phạt đối với các hành vi vi phạm pháp luật về lao động giúp việc gia đình.

- Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của pháp luật về lao động giúp việc gia đình gồm: tăng cường công tác quản lý đối với lao động giúp việc gia đình; nâng cao nhận thức cho người dân về nghề giúp việc gia đình; tăng cường công tác đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình; tăng cường công tác thanh, kiểm tra trong việc thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình; thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình.

## KẾT LUẬN

Qua kết quả nghiên cứu luận văn cho thấy, nghề giúp việc gia đình ngày càng phổ biến trong xã hội và có xu hướng phát triển mạnh tại các đô thị lớn như Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình vẫn còn những điểm hạn và bất cập. Vì vậy, việc đưa ra một số kiến nghị để khắc phục thực trạng nêu trên là hết sức cần thiết, nhằm giúp hệ thống pháp luật về lao động giúp việc gia đình ngày càng hoàn thiện hơn.

Với những kết quả nghiên cứu đạt được, tác giả hy vọng rằng những điểm hạn và bất cập của các quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình, sẽ sớm được sửa đổi, bổ sung, nhằm bảo đảm được các quyền lợi cho lao động giúp việc gia đình, góp phần giúp cho nghề giúp việc gia đình ngày càng phát triển bền vững.

Trong quá trình nghiên cứu và thực hiện luận văn, sẽ không tránh khỏi được những hạn chế, thiếu sót. Vì vậy, em rất mong nhận được sự góp ý, nhận xét của Quý Hội đồng để luận văn được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, em xin chân tình gửi lời cảm ơn đến thầy Nguyễn Hữu Chí đã tận tình hướng dẫn em trong quá trình thực hiện luận văn. Em xin kính chúc Thầy cùng toàn thể Quý thầy, cô Học viện Khoa học xã hội cùng gia đình sức khỏe và thành công trong cuộc sống./.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động thương binh và Xã hội (2012), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nhà Xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư số 19/2014/TTBLĐTBXH ngày 15/8/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình*, Hà Nội.
3. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2014), *Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình*, Hà Nội.
5. Bùi Bích Hà - Lỗ Việt Phương - Nguyễn Thị Diệu Hồng, GFCD (2013), *Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình*, Hà Nội.
6. 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 - Viện gia đình và giới, Hà Nội.
7. Lin Lean Lim, ILO (2012), *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*, Hội thảo tham vấn hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012 về lao động giúp việc gia đình ngày 19/12/2012, Hà Nội.
8. Nguyễn Hữu Long (2014), *Lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động 2012*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà

Nội.

9. Quốc hội (2005), *Bộ luật Dân sự năm 2005*, Hà Nội.
10. Quốc hội (2015), *Bộ luật Dân sự năm 2015*, Hà Nội.
11. Quốc hội (2002), *Bộ luật Lao động năm 1994*, Hà Nội.
12. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động năm 2012*, Hà Nội.
13. 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.
14. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2015), *Tiêu chuẩn năng lực nghề giúp việc gia đình*, Hà Nội.
15. Linh Hoàng, *Vắng chủ nhà, giúp việc trộm gần một tỷ đồng*, Báo Giao thông, <http://www.baogiaothong.vn/vang-chu-nha-giup-viec-trom-gan-mot-ty-dong-d101422.html>, ngày cập nhật 07/4/2015.
16. Thi Hồng, *Khó thuê giúp việc nhà*, Báo Sài Gòn Giải Phóng, <http://www.sggp.org.vn/kho-thue-nguoi-giup-viec-nha-215045.html>, ngày cập nhật 14/11/2013.
17. Hoàng Hùng, Kỳ lạ “Chợ tình osin” giữa Sài Gòn, Báo Lao Động, <http://laodong.com.vn/xa-hoi/ky-la-cho-tinh-osin-giua-sai-gon-240606.bld>, ngày cập nhật 07/9/2014.
18. T. Minh, *Giúp việc đóng giả gia chủ mang nhà đi thế chấp*, Báo Phụ Nữ Việt Nam, <http://phunuvietnam.vn/luat-doi/giup-viec-dong-gia-gia-chu-mang-nha-the-chap-post13231.html>, ngày cập nhật 14/7/2016.
19. Nhân Nam, *Người giúp việc không hợp đồng thắng kiện chủ nhà*, Báo Pháp Luật Thành phố Hồ Chí Minh, <http://plo.vn/phap-luat/nguoi-giup-viec-khong-hop-dong-thang-kien-chu-nha-647646.html>, ngày cập nhật 19/8/2016.
20. Tú Sơn - Hải Nam, *Đào tạo người giúp việc kiểu mẫu*, Báo Thanh

Niên, <http://thanhvien.vn/doi-song/dao-tao-nguoi-giup-viec-kieu-mau-662132.html>, ngày cập nhật 27/01/2016.

21. The International Labour Organization (2011), *Convention No 189 concerning decent work for domestic workers*.
22. The International Labour Organization (2013), *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, International Labor Organization.