

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

NGUYỄN NGỌC ANH

**QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA
ĐÌNH THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Chuyên ngành: LUẬT KINH TẾ

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS.TS : TRẦN THỊ THÚY LÂM

HÀ NỘI, 2017

LỜI CAM ĐOAN

Đề tài nghiên cứu ***“Quyền và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam”*** của luận văn này là kết quả của sự nỗ lực, cố gắng nghiên cứu của bản thân cùng sự hướng dẫn tận tình của người hướng dẫn khoa học PGS.TS Trần Thị Thúy Lâm. Tôi xin cam đoan công trình nghiên cứu này không hề có bất kỳ sự sao chép nào mà không có trích nguồn, tác giả.

Tôi xin cam đoan những lời trên là hoàn toàn đúng sự thật và tôi xin chịu toàn bộ trách nhiệm về lời cam đoan của mình.

Hà Nội, ngày tháng năm 2017

Học viên

Nguyễn Ngọc Anh

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BLĐTBXH	Bộ lao động thương binh xã hội
GFCĐ	Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng
GVGD	Giúp việc gia đình
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
IFGS	Viện nghiên cứu gia đình và giới
ILO	Lao động giúp việc
LĐGV	Người lao động giúp việc
NLĐGV	Người lao động giúp việc gia đình
NLĐGVGD	Người lao động giúp việc gia đình
NSDLĐ	Người sử dụng lao động

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN, NGHĨA VỤ CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH	6
1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình	6
1.2. Phân loại lao động giúp việc gia đình	20
1.3. Điều chỉnh pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình....	24
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH	32
2.1. Quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình trong việc giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động	32
2.2. Quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình trong lĩnh vực tiền lương.	40
2.3. Quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình trong lĩnh vực thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi	41
2.4. Quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình trong lĩnh vực an toàn vệ sinh, lao động	44
2.5. Quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình trong lĩnh vực BHXH, BHYT	45
Chương 3: THỰC TIỄN THỰC HIỆN VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH	48
3.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.....	48
3.2. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.....	59
KẾT LUẬN	67

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngày nay, nền kinh tế càng ổn định và phát triển thì đời sống của người dân sẽ được cải thiện rõ rệt về mọi mặt. Mức sống dần đi lên cũng tỉ lệ thuận với nhịp điệu hối hả của cuộc sống và sự cần thiết của các dịch vụ xã hội dành cho các gia đình. Trong số các dịch vụ đó, giúp việc gia đình đang dần trở thành một trong những dịch vụ được quan tâm hơn cả bởi nó giúp ích rất nhiều cho các gia đình bận rộn ở các thành phố lớn như Hà Nội, Hồ Chí Minh, Đà Nẵng...

Có thể nói, hoạt động giúp việc gia đình đang dần trở thành 1 công việc hấp dẫn và mới mẻ đối với nhiều phụ nữ nông thôn. Đây là một trong những hệ quả tất yếu của việc phát triển kinh tế bền vững cũng như quá trình đô thị hóa nhanh chóng tại các thành phố. Trong khi, các hộ gia đình thành thị cần tìm giúp việc gia đình như 1 nhu cầu thiết yếu để giúp người vợ, người mẹ giảm bớt gánh nặng và có nhiều thời gian hơn trong công việc xã hội. Đồng thời, dịch vụ giúp việc gia đình cũng đang góp phần giải quyết tình trạng thiếu việc làm của một bộ phận người lao động, đặc biệt lao động nữ ở nông thôn.

Trước đây, lao động giúp việc gia đình vẫn chưa được coi là một nghề và những người làm công việc này thường không được mọi người tôn trọng. Thì nay, ở Việt Nam, giúp việc gia đình đang dần trở thành một nghề chính thức, có nghĩa vụ và được hưởng các quyền lợi như các nghề khác. Ngày 25 tháng 5 năm 2014, Nghị định số 27 - NĐCP 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 đã có hiệu lực. Theo bà Nelien Haspels - chuyên gia về giới của ILO châu Á - Thái Bình Dương, tác động tích cực của Nghị định này là nó sẽ "*gửi đi một thông điệp mạnh mẽ rằng nghề giúp việc gia đình, khi đảm bảo các yêu cầu quy định, là một nghề chuyên nghiệp mang lại những lợi ích đáng kể về kinh tế và xã hội cho các gia đình thuê giúp việc, cho bản thân người giúp việc và cả xã hội Việt Nam*". Điều đó thể hiện sự ghi nhận của Chính phủ rằng nghề giúp việc gia đình mang ý nghĩa quan trọng, để các thị trường lao động có thể vận hành hiệu quả bằng cách tạo điều kiện để phụ nữ làm việc và duy trì năng suất lao động ngoài gia đình.

Tuy nhiên, trên thực tế, những người giúp việc gia đình hầu hết là phụ nữ và trẻ em nông thôn ra thành thị, với trình độ học vấn thấp và ít hiểu biết về xã hội nên hợp đồng lao động chủ yếu là những thỏa thuận miệng mà không có bất cứ giấy tờ, hợp đồng về tiền lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, công việc phải làm....Điều này dẫn tới 1 hậu quả rằng khi có mâu thuẫn, phần lớn người giúp việc gia đình đều phải nhận thua thiệt về mình khiến cho quyền lợi mà bản thân họ đáng được nhận bị coi là không có. Sự lỏng lẻo trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động giúp việc cũng khiến cho những người giúp việc gia đình không có trách nhiệm và nghĩa vụ với công việc của mình ví dụ ăn cắp, ăn trộm đồ của nhà chủ, đánh vỡ đồ mà không có sự đền bù thiệt hại hay bị quấy rối tình dục mà không dám tố cáo với cơ quan thẩm quyền....

Chính vì vậy, em quyết định chọn đề tài: "*Quyền và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam*" làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình với mong muốn góp phần đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về quyền lợi, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Lao động giúp việc gia đình là một loại hình lao động đã xuất hiện từ rất lâu trên thế giới và cả ở Việt Nam. Lực lượng lao động này đã và đang đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt trong thời kỳ kinh tế đổi mới. Nghiên cứu vấn đề giúp việc gia đình đã có rất nhiều nhà khoa học quan tâm và dày công tìm hiểu như:

- "*Những vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình và giải pháp khắc phục*" của tác giả Lã Trọng Đại đăng trên tạp chí Lao Động và Xã Hội (số 487, trang 9).
- "*Vấn đề trẻ em gái giúp việc gia đình tại các thành phố lớn*" của tác giả Chu Mạnh Hùng đăng trên tạp chí Luật học Trường Đại học Luật Hà Nội số 5/2005.
- "*Tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay*" do Trung tâm nghiên cứu giới gia đình và phát triển cộng đồng biên soạn năm 2003.

- *“Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình”* do tác giả Lê Việt Nga biên soạn năm 2006.
- *“Người làm thuê việc nhà và tác động của họ đến gia đình thời kỳ đổi mới kinh tế xã hội”* của tác giả Mai Huy Bích thực hiện năm 2004.
- *“Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội”* do Khoa Tâm lý học, trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội, Nhà xuất bản chính trị quốc gia, năm 2000.
- *“Nghiên cứu thực trạng một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và đề xuất giải pháp quản lý”* do tác giả Ngô Thị Ngọc Anh thực hiện năm 2009- Đề tài nghiên cứu cấp Bộ.
- *“Thực trạng lao động là người giúp việc gia đình ở Việt Nam và một số kiến nghị”*, Luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Thị Lam, năm 2013.
- *“Lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động 2012”*, Luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Hữu Long năm 2014.
- *“Pháp luật lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội”*, Luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Thị Việt Anh năm 2015.

Các bài nghiên cứu trên được các tác giả tiếp cận ở nhiều góc độ khác nhau về vấn đề lao động giúp việc gia đình. Và đó chính là nguồn tài liệu quý giá cho những tác giả nghiên cứu sau này. Tuy nhiên, vẫn chưa có một công trình nghiên cứu sâu sắc và đánh giá đầy đủ về quyền lợi và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình nhằm nâng cao hiệu quả tính thực thi pháp luật. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài "Quyền và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam" là hết sức cần thiết nhằm hoàn thiện và góp phần thực thi pháp luật hiệu quả hơn nữa.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về quyền và nghĩa vụ của người lao động giúp việc gia đình, sự điều chỉnh của pháp luật về vấn đề này và thực tiễn thực hiện nhằm đòi hỏi luận văn đưa ra các kiến nghị để góp phần hoàn thiện quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình và các giải pháp nhằm nâng

cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền và nghĩa vụ của người lao động giúp việc gia đình.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu đề ra, luận văn tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình
- Đánh giá thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.
- Đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là những vấn đề lý luận về quyền và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình, các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ theo pháp luật lao động Việt Nam và thực trạng pháp luật về quyền lợi, nghĩa vụ của lao động giúp việc hiện nay.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Lao động giúp việc là vấn đề rộng bao gồm nhiều nội dung khác nhau. Trong luận văn này, tác giả chỉ nghiên cứu về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam hiện nay ở các lĩnh vực như HĐLĐ, điều kiện lao động, BHXH....Luận văn không nghiên cứu về xử lý vi phạm hay giải quyết tranh chấp về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được thực hiện trên cơ sở quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, quan điểm của Đảng, nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật.

Đồng thời, trong quá trình nghiên cứu, tác giả còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học truyền thống như phương pháp phân tích, phương pháp so sánh, phương pháp thống kê và phương pháp tổng hợp....

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

Luận văn nghiên cứu đề tài " Quyền và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam" có ý nghĩa trên hai phương diện lý luận và thực tiễn. Trong phạm vi nghiên cứu đã được xác định, tác giả đi sâu nghiên cứu, đánh giá các quy định pháp luật về quyền lợi và nghĩa vụ của người giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam gắn liền với thực trạng lao động giúp việc gia đình hiện nay, từ đó đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình.

Các kết quả nghiên cứu của luận văn sẽ giúp các cơ quan lập pháp có thêm tư liệu tham khảo cho công tác hoàn thiện pháp luật, đồng thời cũng là tư liệu phục vụ cho các công trình nghiên cứu, giảng dạy và học tập pháp luật lao động sau này.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và tài liệu tham khảo, luận văn bao gồm 03 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

Chương 2: Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

Chương 3: Thực tiễn thực hiện và một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN, NGHĨA VỤ CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình

1.1.1. Định nghĩa lao động giúp việc gia đình

Lao động giúp việc gia đình là một loại hình lao động đã xuất hiện từ rất lâu đời. Trên thế giới, loại hình này đã có mặt từ thời chiếm hữu nô lệ nhưng đến nay, vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất nào về lao động giúp việc gia đình. Các nước khác nhau đang áp dụng những cách tiếp cận chính sách, pháp luật khác nhau và sử dụng thuật ngữ “lao động giúp việc gia đình” để chỉ rất nhiều loại công việc khác nhau. Theo thống kê, chỉ có 10% lao động giúp việc gia đình được điều chỉnh pháp luật giống như các lao động khác. Ở Châu Á, có tới 61% lao động giúp việc gia đình nằm ngoài phạm vi pháp luật lao động quốc gia, chỉ có một số ít là nhận được sự bảo vệ pháp lý. Ví dụ như ở Hồng Kong, Sri Lanka, Malaysia, Philippines và Thái Lan có một số quy định về lao động giúp việc trong pháp luật lao động quốc gia [40]. Riêng về định nghĩa giúp việc gia đình, cho đến nay trên thế giới vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất về người giúp việc gia đình.

Định nghĩa đầu tiên được đưa ra trong cuộc họp các chuyên gia do ILO tổ chức năm 1951. Theo đó, người giúp việc gia đình được hiểu là “*người làm công việc tại nhà theo các hình thức và thời gian thanh toán tiền công khác nhau. Người này có thể do một hoặc nhiều gia đình thuê và người chủ không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này*” [36, tr. 11].

Với cách định nghĩa như vậy thì lao động giúp việc gia đình được nhận biết bởi hai tiêu chí cơ bản: một là công việc của người lao động giúp việc gia đình được thực hiện tại các hộ gia đình, hai là người sử dụng lao động không được tìm kiếm lợi nhuận từ người lao động giúp việc gia đình.

Đến năm 2011, theo Điều 1 của Công ước số 189 về “Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình” thì *“công việc giúp việc gia đình” được quy định là công việc được thực hiện trong một hoặc nhiều hộ gia đình, còn “người lao động giúp việc gia đình” là người thực hiện công việc gia đình trong mối quan hệ lao động việc làm. “Người thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên thực hiện công việc gia đình và không làm việc đó như một nghề nghiệp thì không được coi là lao động giúp việc gia đình”* [36, tr. 11].

Như vậy, theo Công ước 189, bổ sung thêm một tiêu chí là tính chất công việc của lao động giúp việc gia đình là phải thường xuyên, đều đặn và không bị gián đoạn. Còn tính chất nghề nghiệp là tính cố định, coi đây là một công việc để mưu sinh. Để được gọi là người giúp việc gia đình thì bản thân người đó phải thực hiện và coi giúp việc gia đình là một nghề ổn định, lâu dài và mang lại nguồn thu nhập cho bản thân mình.

Theo Luật Việc làm của Singapore (2008) thì *“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”* (Điều 2)[5, tr.78].

Đạo luật về việc làm số 265 năm 1955 của Malaysia đã đưa ra quan niệm về người lao động giúp việc gia đình là *“ người được thuê để làm những công việc trong gia đình, không liên quan tới bất kỳ hoạt động thương mại, kinh doanh hay nghề nghiệp của nhà chủ. Họ có thể là người nấu cơm, lau dọn nhà cửa, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn hoặc các công việc khác trong hộ gia đình”*.

Bộ Luật lao động của Philippin (1998) sử dụng thuật ngữ *“ dịch vụ giúp việc gia đình hoặc hộ 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” [5, tr. 53].

Khoản 1 Điều 214 Luật Lao động Kazaakhstan quy định “*Người giúp việc gia đình là người thực hiện các công việc/dịch vụ tại gia đình người thuê (là cá nhân/thể nhân). Ngoài việc tuân theo những quy định chung trong luật như các lao động khác, điều 214 đến 218 của Chương 33 của Luật Lao động nước này có quy định rõ nhiều điều khoản riêng về người giúp việc*” [24].

Khoản 1 Điều L7221 Bộ luật Lao động của Pháp định nghĩa rằng: “*Lao động giúp việc là người được thuê làm các công việc gia đình cho các cá nhân*”. Ngoài ra, điều 1 Thỏa ước lao động quốc gia Pháp về lao động giúp việc gia đình quy định về giúp việc bán thời gian và toàn thời gian đã mô tả mối quan hệ như sau: Bản chất đặc biệt của nghề nghiệp này là làm việc tại nhà riêng của người sử dụng lao động. 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 gia đình chẳng hạn liên quan tới vệ sinh...Người sử dụng lao động GVGD không được thu lợi nhuận thông qua công việc này [24, Điều 1].

Tại Tây Ban Nha, Điều 1 thuộc Nghị định Hoàng gia 1620/2011 ngày 14/11/2011 có định nghĩa về lao động giúp việc trong nước như sau: “*Mối quan hệ lao động đặc biệt của lao động giúp việc gia đình được coi là sự thỏa thuận giữa chủ hộ với tư cách là người sử dụng lao động với 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*” [24]. Trong đó, người sử dụng lao động sẽ được coi là chủ hộ, chủ hộ có thể là người sở hữu ngôi nhà hoặc là người thuê nhà. Nếu những công việc này phục vụ cho 2 người trở lên cùng sống chung trong một ngôi nhà nhưng họ không phải là những người cùng một gia đình thì chủ hộ có thể là toàn bộ những người ở trong ngôi nhà đó hoặc là một người đại diện cho những người ở trong ngôi nhà đó, một địa vị mà mỗi thành viên trong nhóm có thể lần lượt có. Phạm vi công việc giúp việc gia đình có thể bao gồm việc thực hiện các dịch vụ/hoạt động của hộ gia đình, có thể là bất cứ loại hình công việc nào trong nhà như chăm sóc, trông coi toàn bộ hoặc một phần các công việc nhà hay chăm sóc các thành viên trong gia đình, hoặc thành viên trong nhóm người thuê căn hộ, cũng như

các nhiệm vụ khác được coi là những công việc nhà nói chung như là chăm sóc trẻ em, chăm sóc vườn, điều khiển các phương tiện giao thông hoặc các hoạt động khác.

Là một nước trong khu vực Châu Á- Thái Bình Dương, Thái Lan có lực lượng lao động giúp việc gia đình rất lớn và ngày càng phát triển. Mặc dù, có đóng góp rất lớn cho xã hội nhưng lao động giúp việc gia đình lại không được coi là một nghề mà được xếp vào công việc phi chính thức. Người lao động GVGĐ không được bảo hộ lao động và hưởng an sinh xã hội như những lao động khác. Hiện tại, không có một định nghĩa chính thức nào về lao động giúp việc gia đình trong Luật lao động Thái Lan. Người lao động giúp việc gia đình được coi như “người làm các công việc nhà” với nhiệm vụ chủ yếu là làm việc trong các gia đình. Mặc dù không được định nghĩa trong Luật nhưng lao động GVGĐ Thái Lan cũng nằm trong mối quan hệ thuê mướn với chủ hộ và làm các công việc gia đình. Điều này cho thấy người lao động giúp việc và chủ hộ có thể thỏa thuận với nhau về các vấn đề như: thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương... Các công việc mà người lao động làm là các công việc trong gia đình như nội trợ, chăm sóc người già, trẻ em... Tuy nhiên, tùy vào thỏa thuận giữa hai bên mà người lao động có thể làm các công việc khác nhau.

Luật lao động của Campuchia (1997) quy định “*Người giúp việc trong gia đình*” là những người lao động tham gia vào công việc chăm sóc chủ nhà hay trông nom tài sản và được nhận thù lao” (Điều 4), [5,tr. 78]. Còn theo Luật lao động của Brunei (2002) có nói rõ “*Người giúp việc gia đình là bất kỳ người nào dọn dẹp nhà cửa, chuồng trại, lái xe hoặc làm vườn hay liên quan đến các công việc của bất kỳ nhà ở, nhà ăn, câu lạc bộ hoặc tổ chức nhà nước, tư nhân*” (Điều 2) [5,tr. 78]. Với định nghĩa này, ta thấy được: cách tiếp cận chính sách của Brunei khác so với cách tiếp cận chính sách và pháp luật của Campuchia. Nếu như Luật lao động của Campuchia quy định phạm vi làm việc của giúp việc gia đình là chỉ trong hộ gia đình thì Luật lao động của Brunei lại mở rộng hơn, không chỉ là làm trong hộ gia đình mà còn là ở cả nhà ăn, câu lạc bộ hoặc các tổ chức nhà nước, tư nhân.

Tại Việt Nam, nghề giúp việc tại các gia đình đã xuất hiện từ thời kỳ phong kiến, với biểu hiện là số lượng gia nô trong một nhà quan. Cái tên “gia nô” là ám chỉ những kẻ làm công việc đồng áng rồi việc nhà và không có quyền tự do. Đến thời Pháp thuộc, giúp việc gia đình trong các gia đình người Pháp và các gia đình người Việt ở tầng lớp trung lưu sẽ được gọi là các “anh xe”, “con sen”, “u già”... Họ được ở tại các dãy nhà ngang và được trả lương theo tháng, bị miệt thị, khinh thường, bị đối xử tệ bạc mà không dám than vãn, bị bóc lột sức lao động tới cùng kiệt, đôi khi còn bị nhà chủ đánh đập hoặc bị lợi dụng tình dục. Đến thời kỳ đổi mới, quan niệm và giúp việc gia đình không còn quá nặng nề như xưa khi các gia đình neo người luôn có nhu cầu thuê người giúp việc gia đình để đỡ đần việc nhà cho mình. Từ đây, có thể thấy giúp việc gia đình đã tồn tại trong xã hội Việt Nam từ rất lâu đời nhưng mãi đến khi Bộ Luật lao động năm 1994 mới đề cập chính thức tới thuật ngữ lao động giúp việc gia đình, tại Điều 2 quy định: “*Bộ luật này được áp dụng đối với người học nghề, người giúp việc gia đình và một số loại lao động khác được quy định tại Bộ Luật này và có những tính chất đặc thù của loại hình lao động này tại các Điều 28, Điều 139 Bộ Luật Lao Động*” [32].

Mặc dù đề cập đến lao động giúp việc nhưng vẫn rất chung chung, không có hướng dẫn cụ thể đi kèm cùng các chế tài. Do đó, Bộ Luật Lao Động 2012 ra đời, lần đầu tiên giúp việc gia đình được công nhận là một nghề và được luật hóa. Đây được đánh giá là bước tiến dài khi thông qua một mục riêng (Mục 5 của Chương XI) gồm 5 điều (từ điều 179 đến điều 183) để điều chỉnh đối với lao động giúp việc gia đình. Trong năm 2014, các quy định về lao động giúp việc ngày càng cụ thể hơn với Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH. Các quy định của các văn bản pháp luật này đã nâng cao vị thế của lao động giúp việc trên thị trường lao động và khiến nhiều người trong xã hội có cách nhìn nhận khác về nghề này.

Theo quy định tại Điều 179, Bộ Luật Lao Động năm 2012 và Điều 3 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP qui định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao Động về lao động là giúp việc gia đình. Lao động giúp việc gia đình được xác định là người lao

động làm thường xuyên các công việc trong gia đình (các công việc trong hợp đồng lao động được lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định: hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần hay hàng tháng) 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 già, lái xe, làm vườn và các công việc khác trong hộ gia đình nhưng không liên quan tới hoạt động kinh doanh của chủ nhà. Trong đó, bao gồm việc người lao động sống tại nhà chủ hoặc người lao động không tham gia sống cùng nhà chủ [32].

Điều luật đã nêu rõ các công việc trong gia đình phải *“không liên quan đến hoạt động thương mại”* và *“người làm công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ Luật”*.

Nhìn chung, quan niệm của Việt Nam về lao động giúp việc gia đình có cùng xu hướng tới thế giới. Các quốc gia khác nhau sẽ có cách định nghĩa lao động giúp việc gia đình giống hoặc không giống nhau nhưng tựu chung lại, sẽ có bốn dấu hiệu đặc trưng liên quan đến lao động giúp việc gia đình như sau:

Một là, phạm vi làm việc. Đây là một tiêu chí cơ bản của công việc lao động giúp việc gia đình. Hầu hết các nước có quy định phạm vi làm việc là trong hộ gia đình. Tuy nhiên, vẫn có một số quốc gia không quy định chỉ trong mỗi hộ gia đình như Brunei, Tây Ban Nha....

Hai là, lao động giúp việc gia đình sẽ không liên quan đến hoạt động thương mại. Ở Argentina (Nghị định No.7.979/56) hay Malaysia, pháp luật liên quan loại trừ các hình thức lao động gắn với hoạt động thương mại hoặc chuyên môn được một người sử dụng lao động thực hiện tại nhà của mình ra khỏi phạm vi của lao động giúp việc gia đình. Brazil loại trừ công việc được thực hiện bởi mục đích phi lợi nhuận (Điều 1 của Đạo luật No 5859 ngày 11 tháng 12 năm 1972). Ở điều 161 Bộ luật lao động của Guatemala đã loại những công việc đem lại lợi nhuận hoặc vì mục đích kinh doanh của người sử dụng lao động ra khỏi định nghĩa của lao động giúp việc gia đình [38].

Tuy nhiên, ở Pháp, Thụy Sĩ hay Uruguay (Đạo luật số 18.965) có liên quan đến những tiêu chuẩn của lao động giúp việc gia đình lại tập trung vào các nhiệm vụ dẫn đến “lợi ích kinh tế trực tiếp” của người lao động giúp việc gia đình. Điều này cho thấy việc đòi hỏi những kỹ năng của người lao động giúp việc gia đình cần được đào tạo và có thể đem lại lợi ích vật chất cho gia đình và cho cả nền kinh tế ở phạm vi rộng lớn.

Ba là, về công việc của người lao động giúp việc gia đình. Chủ yếu các quốc gia quy định công việc lao động của người giúp việc gia đình sẽ liên quan đến hai lĩnh vực quan trọng là công việc gia đình và chăm sóc gia đình. Tại một số nước như Tây Ban Nha, Nam Phi... còn quy định thêm cả bảo vệ, lái xe, làm vườn cũng là người lao động giúp việc.

Bốn là, về tính chất thường xuyên của công việc. Hầu hết các quốc gia quy định người lao động giúp việc gia đình phải thực hiện công việc một cách thường xuyên, tức là lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định như hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần... của một hoặc nhiều hộ gia đình (ví dụ như tại Việt Nam).

Từ những phân tích trên có thể đưa ra định nghĩa về lao động giúp việc gia đình như sau : *“Lao động giúp việc gia đình là những người làm việc trong một hoặc nhiều hộ gia đình về việc chăm sóc gia đình cũng như các công việc gia đình một cách thường xuyên, không bị gián đoạn và họ không phải là thành viên trong hộ gia đình sử dụng lao động. Họ được thuê và được trả công trên cơ sở thỏa thuận để đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động”.*

1.1.2. Đặc điểm cơ bản của lực lượng lao động giúp việc gia đình

Lao động giúp việc gia đình mang đầy đủ các yếu tố về năng lực pháp lý và năng lực hành vi như các đối tượng lao động khác. Bên cạnh những đặc điểm chung của lao động làm thuê, loại hình lao động này còn có những đặc điểm đặc trưng riêng sau:

Một là, lao động giúp việc gia đình chủ yếu là nữ giới, có trình độ học vấn thấp, có xuất thân từ các vùng nông thôn, có hoàn cảnh đặc biệt và độ tuổi tầm trung niên là phổ biến.

-Về giới tính

Tại Việt Nam, chưa có một thống kê quy mô toàn quốc nào về tỷ lệ tham gia giúp việc gia đình nhưng các bài nghiên cứu chỉ đề cập tới hai đối tượng chính là phụ nữ và trẻ em. Lao động giúp việc gia đình là lĩnh vực có sự tham gia của lao động chưa thành niên, trong đó cũng chủ yếu là nữ giới. Theo kết quả nghiên cứu của ILO và GFCD cho biết: 98,7% người giúp việc là phụ nữ. Xét về góc độ giới, điều này là hoàn toàn phù hợp cũng trùng với quan niệm từ xưa đến nay của nhiều người cho rằng phụ nữ phải đảm nhiệm các công việc nội trợ trong gia đình – một loại công việc tốn nhiều thời gian và sức lực nhưng lại không được nhìn nhận như một công việc chính thức, không được trả lương và bị mọi người coi là việc làm thêm tất yếu của người phụ nữ. Kể cả trong xã hội hiện nay khi vị trí của người phụ nữ được đề cao ngang với nam giới thì quan niệm công việc gia đình là công việc của người phụ nữ, do phụ nữ quán xuyến vẫn còn ăn sâu vào tiềm thức của mọi người. Cho nên, có thể thấy hầu hết các gia đình có người giúp việc gia đình sẽ là bé gái và phụ nữ còn các công việc như xây dựng, khai thác và công việc nặng cần sức khỏe ở đô thị sẽ là dành cho nam giới.

-Về độ tuổi

Lao động giúp việc gia đình có ở tất cả các nhóm độ tuổi từ 15 đến 60 tuổi. Tuy nhiên, tập trung chủ yếu ở độ tuổi trung niên (từ 36 đến 55 tuổi), đặc biệt từ 40 tuổi trở đi. Theo kết quả điều tra của IFGS 2011 cho thấy có 61,5% người lao động giúp việc gia đình có độ tuổi 36-55 tuổi; 23,8% người lao động ở độ tuổi 35 trở xuống (Việc làm bền vững đối với LĐGVGD, ILO, 2011). Nguyên nhân là vì ở độ tuổi này, họ hầu hết đã có con cái lớn và đến tuổi lao động. Do đó, họ có điều kiện thoát ly gia đình để đi làm xa, hơn nữa, nhiều gia đình cũng thích thuê những giúp việc ở độ tuổi này vì họ có thể ở lâu dài với nhà chủ, có kinh nghiệm làm việc cũng như

chăm sóc các thành viên trong gia đình tốt hơn. Bên cạnh đó, có một bộ phận là những người ngoài độ tuổi lao động (từ 55 tuổi trở lên) tham gia vào thị trường lao động này. Theo nghiên cứu sẽ có khoảng 14,8% người lao động ở độ tuổi 56 trở lên, tuy nhiên, họ lại không được “ưu chuộng” bởi lẽ nhóm phụ nữ này thường yếu, nắm bắt công việc chậm, không làm được những công việc nặng. Vậy nên, nhiều hộ gia đình có tâm lý ngại thuê người già vì hay đau ốm và bất tiện khi để người già chăm sóc gia đình. Ở độ tuổi 16 -18 tuổi thì chỉ chiếm 3% , nhóm lao động này thường ít bởi ở độ tuổi này, đa phần các em là không được đi học ở nông thôn. Và khi gia đình gặp khó khăn, vì muốn có thêm thu nhập mà các em tranh thủ lên thủ đô làm nghề giúp việc gia đình. Đối tượng này có cơ hội tham gia loại hình giúp việc vì dễ bảo, học việc nhanh, có thể chơi và trông nom các em nhỏ Tuy nhiên, nhóm này lại hay có xu hướng trở về quê để lập gia đình hoặc có mong muốn tìm việc khác lương tốt hơn khi 19-20 tuổi. Vậy nên, nhóm lao động độ tuổi này thường không được các chủ gia đình lựa chọn vì tính ổn định thấp, dễ phát sinh nhiều vấn đề phức tạp như trộm cắp, quan hệ bất chính với chủ nhà....

Tóm lại, nhóm lao động ở độ tuổi 40-55 tuổi là nguồn lao động tiềm năng cho nhu cầu lao động giúp việc gia đình ở thành thị.

-Về trình độ học vấn

Ở một số nước, lao động giúp việc gia đình quan niệm là những người thấp hèn, thường sống ở nông thôn, có trình độ học vấn thấp (Tersia S. Wessels, 2006). Do quan niệm đó mà những người sống ở thành thị không có mong muốn tham gia vào loại hình lao động này, và học vấn thấp, kỹ năng giáo tiếp hạn chế là những điểm đặc trưng của phần lớn người giúp việc (Wang Zhuqing, 2009). Trong nghiên cứu của Viện Nghiên cứu xã hội của trường Đại học Chulalongkorn năm 2008, chủ yếu người lao động giúp việc gia đình có trình độ học vấn bậc tiểu học, chỉ có 4,8% có trình độ học vấn cao đẳng và 3,9% có trình độ học vấn đại học [38].

Theo kết quả điều tra tại Tp. Hà Nội và Hồ Chí Minh của IFGS năm 2011, có đến 85,7% người lao động có trình độ học vấn trung học trở xuống; 31,8% có trình độ

học vấn tiểu học trở xuống. Tỷ lệ tương ứng theo Điều tra của GFCD năm 2012 là 84,6% và 22%. Hiện nay, trong xã hội cũng xuất hiện thêm một số lao động giúp việc gia đình có trình độ cao như sinh viên đại học. Tuy nhiên, mới chỉ có một số lượng ít và có thể thấy đây cũng là một công việc đem lại thu nhập cao so với nhiều nghề khác, đồng thời hứa hẹn sẽ có nhiều thành phần lao động ở nhiều trình độ khác nhau tham gia.

-Về điều kiện gia đình

Có thể thấy, việc lựa chọn nghề giúp việc gia đình là bởi vì hoàn cảnh kinh tế khó khăn. Họ đi làm để có thêm thu nhập vì mức tiền công nhận được từ hoạt động lao động giúp việc gia đình tương đối ổn định, giúp họ có thể trang trải được cuộc sống của mình và gia đình. Theo điều tra của IFGS 2011, trước khi tham gia vào thị trường lao động giúp việc thì phần lớn người lao động làm nghề nông hoặc các nghề tự do như phụ xây, buôn bán ...ở địa phương. Theo nhận định của người lao động, so với các gia đình xung quanh thì có 47,3% người nhận định về mức sống của gia đình thuộc diện hộ nghèo và 50,4% tự nhận mức sống của gia đình mình ở mức trung bình.

Hầu hết những người phụ nữ này có gia cảnh khó khăn, đông con, cha mẹ già yếu, bệnh tật, nghề nghiệp không ổn định, trình độ học vấn thấp. Một số phụ nữ lớn tuổi thì góa, không có chồng, ly thân hoặc ly hôn (chiếm đến 20,7%). Có 65,7% người lao động đi làm giúp việc gia đình vì muốn có thêm thu nhập cho cuộc sống của bản thân và gia đình. Một số lý do khác là 9% cho rằng bản thân phù hợp với nghề giúp việc; 5,7% là không tìm được việc khác; 5,7% không biết làm nghề nào hay 5,7% muốn thoát lý nghề nông.

Đối với trẻ em đi làm giúp việc gia đình ở đô thị thì hầu hết là gia cảnh nghèo khó, hay hoàn cảnh éo le (bố/mẹ mất sớm hay bệnh tật, ly hôn..) [2, 7]. Trẻ em làm giúp việc gia đình chủ yếu xuất thân từ nông thôn, và trong nghiên cứu cụ thể thì có tới 80% các em làm công việc này có bố mẹ làm nghề nông; còn lại làm công nhân, nội trợ hay buôn bán nhỏ [34, 42].

Như vậy, đa phần người giúp việc gia đình ở các quốc gia có đặc điểm chung về độ tuổi, đặc trưng về giới tính, có trình độ văn hóa không cao, hoàn cảnh gia đình khó khăn. Từ những đặc thù này đã tạo nên một nét đặc trưng cho loại nghề này – đó là cần được bảo vệ.

Hai là, phần lớn giúp việc gia đình chưa được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, chưa có kiến thức kỹ năng nghề nghiệp.

Phần lớn lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam chưa qua đào tạo nghề. Theo nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam năm 2011” của ILO đã cho thấy chỉ có khoảng 2,8% được đào tạo nghề trước khi đi làm. Còn phần lớn những người được đào tạo bài bản là để đi làm giúp việc gia đình ở nước ngoài.

Thực trạng trên là do hai nguyên nhân chính: Một là do người lao động chủ yếu xuất thân từ nông thôn, trình độ thấp, hiểu biết ít nên không nhận thức được giá trị của công việc phục vụ gia đình. Hai là do các gia đình thuê giúp việc cũng quá bận rộn với công việc, họ không có thời gian lựa chọn mà chỉ khi có nhu cầu thì tâm lý là nhận ngay người lao động giúp việc, rồi sau đó họ không biết gì sẽ chỉ bảo sau.

Điều này đã gây ra một hệ quả trong quá trình người lao động làm việc với nhà chủ: người lao động không biết cách đáp ứng những yêu cầu của nhà chủ chẳng hạn, nhà chủ dạy mãi mà vẫn không biết cách dùng những đồ dùng sinh hoạt hằng ngày như lò vi sóng, máy giặt, máy điều hòa... Một số người không biết nấu ăn. Trong quan hệ ứng xử với gia đình nhà chủ, nhiều người lao động không biết cách giao tiếp, đôi khi còn xung hô “mày tao” với con cái của chủ hộ gia đình. Khi nấu ăn thì thích thế nào nấu thế đó mà không tìm hiểu qua về sở thích và khẩu vị ăn uống của chủ gia đình vì cho rằng mình nhiều tuổi nên sẽ “khôn” hơn.

Những biểu hiện trên đã cho thấy sự thiếu chuyên nghiệp của phần lớn những người làm lao động giúp việc gia đình mà do họ không được đào tạo bài bản. Điều này có thể làm cho họ liên tục mất việc, gây ảnh hưởng trực tiếp tới thu nhập của

người lao động. Yêu cầu cấp bách đặt ra chính là phải chuyên môn hóa đào tạo nghề giúp việc gia đình trong thời gian sớm nhất.

Ba là, phương thức tìm việc của người lao động và người tuyển dụng lao động

Kênh tìm việc của đa số người giúp việc gia đình là chủ yếu thông qua họ hàng, người quen giới thiệu. Trong khi tỉ lệ lao động tìm việc làm qua các trung tâm môi giới việc làm là rất thấp. Dựa vào kết quả khảo sát ý kiến của người giúp việc tại hai thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh cho thấy: tỷ lệ tìm việc qua các trung tâm giới thiệu việc làm là 6,2%; trong khi qua bà con, họ hàng, người quen chiếm đến 68,9% và tự tìm là 10,3% [32].

Giống như người lao động, kênh tìm người của chủ sử dụng lao động cũng chủ yếu thông qua họ hàng, người quen, bạn bè... giới thiệu. Tỷ lệ tìm kiếm giúp việc gia đình qua các trung tâm giới thiệu việc làm chỉ chiếm có 15,3% bởi lẽ tâm lý chung của người sử dụng lao động là sự tin cậy, muốn biết những thông tin chính xác về hoàn cảnh gia đình, địa chỉ sinh sống của người giúp việc. Và khi thông qua họ hàng, người quen giới thiệu thì họ sẽ yên tâm hơn là tìm kiếm qua các trung tâm giới thiệu việc làm.

Như vậy, giúp việc gia đình đã xuất hiện từ rất lâu đời tại nhiều nước trên thế giới. Hiện nay, nghề này đang được đảm nhiệm bởi phụ nữ có trình độ học vấn thấp, mức sống nghèo hơn so với xã hội, có hoàn cảnh gia đình khó khăn. Lao động giúp việc gia đình đang phải đối mặt với những trở ngại về tâm lý, kiến thức pháp luật và kỹ năng làm việc. Mặc dù ngày nay, sự kì thị của mọi người về nghề này đã được giảm bớt, thế nhưng tình trạng thiếu tôn trọng lao động giúp việc gia đình cũng như công việc của họ vẫn còn xảy ra khiến cho không ít người phải giấu giếm nghề nghiệp của mình. Bên cạnh đó, hiểu biết của người lao động về các quy định của pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình còn hạn chế. Một số người còn chưa nắm được quyền và nghĩa vụ của mình phải làm với gia chủ. Đa số người giúp việc không qua đào tạo nghề. Kiến thức, kỹ năng mà họ có là dựa vào những kinh nghiệm cá nhân trong cuộc sống. Những trở ngại này có thể đưa người giúp việc

đến nguy cơ bị lạm dụng, bóc lột sức lao động. Cùng với đó, nguồn để tìm kiếm của người lao động và người sử dụng lao động chủ yếu vẫn thông qua họ hàng, người quen, bạn bè..., giới thiệu. Hoạt động cung ứng việc làm của các cơ sở, trung tâm giới thiệu việc làm không được quản lý chặt chẽ, đã dẫn đến tình trạng cung ứng kém chất lượng dịch vụ.

Thông qua những đặc điểm đặc trưng kể trên, kết hợp với tính chất công việc đã tạo nên những điểm khác biệt của loại hình lao động giúp việc gia đình so với các loại hình lao động khác như sau :

- Lao động giúp việc gia đình là lao động phục vụ cho sinh hoạt hàng ngày của một gia đình nên không trực tiếp tạo ra lợi nhuận cho người sử dụng lao động

Giúp việc gia đình bao gồm nhiều loại hình công việc, công việc gia đình gồm cả việc chăm sóc lực lượng lao động sản xuất (cha, mẹ còn đang ở độ tuổi lao động) cũng như chăm sóc giáo dục lực lượng trong tương lai (trẻ nhỏ, trẻ đang đi học) hoặc chăm sóc các đối tượng yếu thế phụ thuộc (người già, người ốm, người khuyết tật..) [1, tr.33]. Mặc dù công việc gia đình có ý nghĩa rất quan trọng đối với đời sống của từng các nhân trong gia đình, tuy nhiên nó không giống các loại hình lao động khác bởi nó không đứng trong một dây chuyền sản xuất, không tạo ra sản phẩm cho NSDLĐ lưu thông trên thị trường. Vậy nên, lao động giúp việc không mang lại thu nhập trực tiếp cho NSDLĐ.

-Tiền công của người lao động giúp việc hiện nay có thể nói cao hơn mức tiền công trung bình của thị trường lao động. Tuy nhiên, vẫn còn có sự phân biệt, đối xử về giới tính/chủng tộc thông qua tiền công. Việc trả công cũng thường bị chậm trễ và luật pháp của nhiều quốc gia không xác định mức tiền công tối thiểu của LĐGVGD mà chủ yếu dựa vào khả năng của NSDLĐ [46, tr.10].

-Lao động GVGĐ có thời hạn làm việc dài và không có lịch làm việc cố định. Một trong các đặc trưng của mối quan hệ lao động này là công việc không thể mô tả một cách rõ ràng và NSDLĐ luôn mong muốn NGVGĐ trong tư thế sẵn sàng làm việc. Thậm chí, nhiều người còn phải làm thêm giờ so với thỏa thuận ban đầu. Chính tính

chất công việc không rõ ràng và không phân định được đâu là nơi làm việc, đâu là nhà nghỉ ngơi khiến cho thời gian làm việc bị kéo dài và bị lẫn lộn với thời gian nghỉ.

-Lao động GVGD là loại hình lao động đơn lẻ, không mang tính cộng đồng. Bởi lẽ, việc giúp việc gia đình được thực hiện ở mỗi một gia đình khác nhau với các yêu cầu khác nhau. Vậy nên, NLĐGVGD chỉ làm việc đơn lẻ và không liên quan đến những người khác. NLĐGV không tham gia vào bất kì một tổ chức công đoàn hay tổ chức đại diện nào. Điều này hoàn toàn bất lợi cho chính họ bởi khi họ bị xâm phạm quyền lợi thì sẽ không có một tổ chức nào đứng lên bảo vệ cho GVGD.

-Lao động GVGD là một loại hình lao động “phi kết cấu” và cần có một cơ chế điều chỉnh mềm dẻo. Có thể thấy, lao động GVGD rất linh hoạt và không theo một cơ cấu, quy luật nào do nó tùy theo từng công việc thuộc GVGD, bởi lẽ với những người LĐGV làm toàn thời gian tại chủ nhà thì công việc mà họ phải làm là tất cả các công việc nhà như chăm sóc người, chăm sóc con vật, dọn dẹp nhà cửa...nhưng có những GVGD chỉ làm theo thỏa thuận một phần công việc gia đình mà thôi. Phần lớn các công việc gia đình là những công việc đơn giản và không tốn quá nhiều sức nhưng đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt. Chính vì thế, đối với LĐGVGD cần có một cơ chế điều chỉnh mềm dẻo.

-LĐGVGD thường không được đào tạo kỹ năng làm việc trước khi lên đô thị làm GVGD với sự khác biệt lớn về cách sống, văn hóa và thói quen. Và khi NSDLĐ nhận thì họ lại phải mất thời gian trong việc chỉ bảo, hướng dẫn. Còn về phía các trung tâm giới thiệu việc làm thì họ không chú tâm tới việc đào tạo các kỹ năng làm việc cho LĐGV. Cũng có một số cơ sở có nhận đào tạo kỹ năng cho GVGD nhưng chỉ chú trọng việc đào tạo cho LĐGVGD đi nước ngoài mà bỏ lơ trong nước. Điều đáng nói là chính bản thân những NLĐGVGD cũng không muốn bỏ một khoản tiền ra để học các kỹ năng làm việc, còn NSDLĐ và tìm kiếm lại không muốn trả thêm tiền cho NLĐGV đã qua học nghề. Nguyên nhân xuất phát từ cả hai phía khiến những khó khăn, bất cập vẫn cứ xảy ra thường xuyên trong thực tiễn.

-LĐGVGD có thể làm tại một hoặc nhiều gia đình khác nhau mà NSDLĐ không có quyền can thiệp vào. Cụ thể với những NLĐGV làm toàn thời gian tại nhà chủ thì họ sẽ làm các công việc như đã thỏa thuận với NSDLĐ. Họ sẽ làm việc, ăn ở và sinh hoạt cùng với gia đình chủ nhà. Còn với những LĐGV làm việc theo giờ thì họ lại linh hoạt trong việc sắp xếp thời gian mà không bị bó buộc để thực hiện các công việc làm tại chủ hộ và có thể làm ở nhiều gia đình khác nhau miễn sao vẫn đảm bảo chất lượng công việc cho các chủ hộ gia đình.

1.2. Phân loại lao động giúp việc gia đình

Thứ nhất, theo công việc được đảm nhiệm thì lao động giúp việc gia đình bao gồm các loại như: chăm sóc người già, chăm sóc trẻ em, chăm sóc gia đình... lau dọn nấu bếp, trông trẻ, làm vườn, bảo vệ [22, tr.2].

-Trông coi trẻ em

Nhu cầu trông coi trẻ em đang trở thành nhu cầu quan trọng ở nhiều gia đình đô thị hiện nay. Bởi những gia đình ở đô thị là những gia đình hạt nhân, không sống chung cùng người thân. Vì vậy khi chuẩn bị chào đón một em bé ra đời hoặc khi người phụ nữ hết thời kỳ nghỉ thai sản hay khi cần tìm người đưa đón và trông nom con trẻ khi bố mẹ quá bận làm việc thì đều cần có GVGD để hỗ trợ và giúp đỡ các gia đình.

-Chăm sóc người già yếu

Trong bối cảnh tỷ lệ người già càng ngày càng tăng cao thì nhu cầu tìm kiếm GVGD chăm sóc người già yếu sẽ càng đông. Bất cập trong vấn đề này chính là việc người GVGD chưa hề được đào tạo chuyên môn tối thiểu về tâm lý, bệnh tật của người già và có các kỹ năng, kiến thức cần thiết để chăm sóc người già tốt nhất. Và hiện nay, có 2 loại hình giúp việc chăm sóc người già yếu là NGV chăm sóc người già yếu tại nhà nằm trong mức chi phí chung được trả giống với các GVGD khác. Còn những NGV chăm sóc người già yếu tại bệnh viện thì chi phí thuê họ là khá cao, đôi khi còn cao hơn cả khả năng kinh tế của nhiều gia đình ở đô thị hiện

nay. Mức trả cho loại hình giúp việc này là được trả theo ngày [1, tr.74]. Bất cập chính là việc các bệnh viện chưa quản lý và tổ chức dịch vụ này với giá cả hợp lý trong khi các bệnh viện hoàn toàn có khả năng để đào tạo một đội ngũ điều dưỡng, y tá, hộ lý có chuyên môn về chăm sóc người già và thu phí hợp lý cho các gia đình có người bệnh để trả lương thỏa đáng cho các nhân viên này.

-Công việc nội trợ thuần túy

Các số liệu cho thấy hầu hết các GVGD đều phải làm các công việc nội trợ chủ yếu trong một gia đình : đó là dọn dẹp nhà cửa, nấu nướng giặt giũ. Đây là những công việc thiết yếu nhưng thường mất nhiều thời gian của người phụ nữ. Do đó, trong điều kiện kinh tế cho phép thì nhiều gia đình lựa chọn việc thuê thêm GVGD để hỗ trợ mình làm việc nhà. Trong bối cảnh ngày càng có nhiều gia đình có điều kiện kinh tế khá giả thì nhu cầu thuê thêm lao động giúp việc gia đình trong nhóm hộ gia đình này cũng ngày càng tăng lên [1, tr.9].

Tuy nhiên, nhóm lao động này thường bị trả lương thấp hơn so với các GVGD khác. Điều này khá dễ hiểu, bởi công việc nội trợ gia đình thuần túy thường đỡ vất vả hơn so với việc chăm sóc người già và trông coi trẻ em.

Theo ILO, thuật ngữ “ lao động giúp việc gia đình” để chỉ rất nhiều loại công việc khác nhau liên quan đến 2 lĩnh vực quan trọng là: chăm sóc gia đình và công việc gia đình. Danh sách công việc cụ thể mà người lao động giúp việc gia đình đảm nhận thuộc các nhóm công việc: quản gia, nấu ăn, chăm sóc trẻ em, chăm sóc các thành viên trong gia đình, bảo vệ, trông coi nhà cửa, làm vườn [38,tr. 2].

Ở Mỹ, quy chế tiền lương của bang California đưa ra những ví dụ về những nghề trong hộ gia đình như 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 hộ gia đình nhằm hỗ trợ người già hoặc những người khuyết tật vận động hoặc tinh thần cần được giám sát.

Pháp luật tại một số nước quy định danh mục các nhiệm vụ mà người giúp việc gia đình có thể thực hiện mà không liệt kê chúng trong phân nhóm nghề riêng biệt. 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 lý. Italy. CNN. 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 khuyết tật... Thỏa ước tập thể của Pháp quy định đặc biệt chi tiết đối với công việc chăm sóc trẻ em (chuẩn bị các bữa ăn, giặt là, mặc quần áo, lau chùi vệ sinh, dẫn đi chơi, làm bạn với trẻ, dọn dẹp các phòng ngủ, nhà tắm và nhà bếp, và đóng góp vào sự phát triển của trẻ) [38].

Nhìn chung trong hệ thống luật pháp của các nước, đối tượng lao động giúp việc gia đình được điều chỉnh bởi những người thực hiện các công việc của hộ gia đình hoặc làm việc giống như người chăm sóc, nấu ăn, làm vườn hoặc giặt là, bao gồm cả những người sống cùng và không sống cùng gia đình nhà chủ (Philippines), hay người lao động giúp việc gia đình bao gồm cả trông nom nhà cửa, chăm sóc trẻ em, trông nom người già và người ốm, hoặc bất kỳ ai được thuê để làm việc trong nhà hay việc nhà (bang New York).

Tại Việt Nam, hoạt động giúp việc gia đình cũng được quy định trong hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23/01/2007. Tuy nhiên, trong danh mục nghề quốc gia được các Bộ, Ngành xây dựng thì nghề giúp việc gia đình vẫn chưa được bổ sung. Các cơ quan chuyên môn vẫn đang nghiên cứu để đưa ra danh mục các nhiệm vụ tối thiểu mà người LĐGVGD cần thực hiện.

Thứ hai , theo thời gian làm việc thì người LĐGVGD có thể phân thành hai loại: giúp việc gia đình toàn thời gian và giúp việc gia đình theo giờ

- *Lao động làm việc toàn thời gian*

Trong loại hình lao động này, người lao động sẽ thường ở chung với chủ nhà, được chủ nhà nuôi ăn, nuôi ở và trả lương theo tháng. Do khác nhau về lối sống, văn hóa vùng miền mà khi tham gia hoạt động lao động này sẽ nảy sinh ra nhiều vấn đề giữa hai bên. Ngoài ra, người lao động là đối tượng bị xâm phạm và bị lợi dụng sức lao động do họ có lúc vừa làm vừa nghỉ ngơi, nhưng có khi làm việc bất chợt theo yêu cầu của nhà chủ. Cũng vì thế mà thời gian làm việc của NLD thường dài hơn 8h/ngày so với NLD làm bán thời gian. Kết quả khảo sát của GFCD 2012 cho thấy: tỷ lệ số NGV có thỏa thuận thời gian làm việc với gia chủ chiếm 30,8% trong đó 61,1% là làm việc hơn 8h/ngày và 35% số NGV cho rằng họ làm việc trên 10h/ngày. Theo kết quả nghiên cứu của “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011, chiếm 22,6% NGV có thời gian làm việc cả ngày và ban đêm; 7,7% NGV làm việc vào ban ngày song vẫn phải chuẩn bị tinh thần làm việc vào ban đêm. Tính trung bình số giờ làm việc ban ngày của NGV là 10,30 tiếng/ngày; thời gian làm việc ban đêm là 0.30 tiếng/ngày.

- *Lao động làm việc theo giờ*

Người GVGD còn có thể thỏa thuận để làm việc theo giờ. Điều này đồng nghĩa họ sẽ không ở chung với nhà chủ. Hình thức này đang được ưa chuộng bởi những ưu điểm rõ rệt của nó: hạn chế những mâu thuẫn và xung đột cho cả NGV và NSDLĐ, công việc thực hiện yêu cầu rõ ràng, mức chi phí phải trả thấp vì dựa vào số thời gian làm việc hoặc khối lượng công việc của NGVGD. Trong khi NSDLĐ dễ dàng tìm kiếm được NLD khi cảm thấy không ưng ý, NGVGD cũng có thể làm tại nhiều hộ gia đình khác nhau. Tuy nhiên, khó khăn của họ chính là việc thuê được chỗ ở ổn định để làm việc [22, tr. 17].

Thứ ba, theo đối tượng giúp việc sẽ có lao động giúp việc cho một gia đình hoặc nhiều hộ gia đình

Người LĐGVGD có thể lựa chọn làm việc cho một hộ gia đình hoặc nhiều hộ gia đình theo hình thức: hằng giờ, hằng ngày, hằng tuần hay hằng tháng. Thực tế cho hay, người LĐGVGD làm việc tại nhiều hộ gia đình đang được ưa chuộng bởi những mặt

tích cực của nó đem lại, hạn chế được những rủi ro. Cụ thể là tránh được xích mích khi sống chung vì sự khác biệt về văn hóa, lối sống sinh hoạt... hạn chế được tình trạng trộm cắp khi LĐGVGD không ở chung với gia chủ, và người LĐGVGD cũng tránh được tình trạng bị làm dụng tình dục, lạm dụng thời gian làm việc, bị cưỡng bức hay bóc lột sức lao động, từ đó tăng tính trách nhiệm của hai bên.

1.3. Điều chỉnh pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

1.3.1. Khái niệm và sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

- Khái niệm pháp luật về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc

Xét về mặt lý luận, quyền của lao động giúp việc gia đình chính là những việc mà một người lao động giúp việc được pháp luật cho phép hưởng thụ và khi bị tước đoạt, họ có thể đấu tranh để giành lại, cụ thể theo pháp luật Việt Nam thì GVGD có quyền được nhận tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật; được tôn trọng danh dự, nhân phẩm, được NSDLĐ bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh (nếu có thoả thuận); được tạo cơ hội cho tham gia học văn hóa, học nghề; được trả tiền tàu xe đi đường khi thôi việc về nơi cư trú (trừ trường hợp người GVGD chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn). Đồng thời, người sử dụng không được vi phạm những hành vi bị nghiêm cấm như : ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người GVGD; Giao việc cho người GVGD không theo hợp đồng lao động; Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.....

Về mặt pháp lý, nghĩa vụ của NLĐGVGD chính là những việc họ phải làm đối với NSDLĐ theo pháp luật quy định. Cụ thể : NLĐGVGD có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thoả thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động. Nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động, NLĐGVGD phải có nghĩa vụ bồi thường theo thoả thuận hoặc theo quy định của pháp luật. NLĐGVGD phải có nghĩa vụ thông báo kịp thời với NSDLĐ về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình NSDLĐ và bản thân....Nếu NSDLĐ có hành vi

ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật, NLĐGVGD phải tố cáo ngay với các cơ quan có thẩm quyền.

Pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành để điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh giữa người lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động trong vấn đề về hợp đồng, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiêu chuẩn lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỉ luật lao động...

- Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

Các quy định về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo nên sự bình đẳng giữa lao động giúp việc với các lao động khác trong thị trường, nâng cao điều kiện làm việc và cải thiện cuộc sống cho GVGD. Do đó, pháp luật cần phải điều chỉnh các quyền, nghĩa vụ của LĐGVGD vì các lý do sau:

Thứ nhất, pháp luật là phương tiện chính thức hóa các giá trị xã hội của quyền con người nói chung và quyền của người LĐGVGD nói riêng

Các quyền trên khi được luật hóa sẽ là sự thừa nhận chính thức của xã hội, được bảo vệ và đảm bảo thực hiện bằng quyền lực của nhà nước, mang tính bắt buộc chung. Không có sự thừa nhận này thì quyền của người LĐGVGD chưa thực sự trở thành quyền của họ.

Thứ hai, việc điều chỉnh bằng pháp luật các quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động GVGD

Các quy định của pháp luật đã cho thấy pháp luật có vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh các quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình. Việc pháp luật đưa ra các quy định nhằm củng cố thêm một số quyền của NLĐGVGD giúp cho quyền lợi của NLĐGVGD được bảo đảm hơn, thêm vào đó giữ vững mối quan hệ hài hòa

giữa NLĐGVGD và người SDLĐ trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã được pháp luật quy định một cách chính chu, nghiêm túc. Cụ thể :Trong quy định tại BLLĐ không có quy định riêng về quyền của NGVGĐ nhưng từ quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ thực hiện đầy đủ các thỏa thuận đã được giao kết trong HĐLĐ: phải trả khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật. NSDLĐ phải tôn trọng danh dự nhân phẩm của NLĐ giúp việc gia đình. NLĐ được tham gia học văn hóa, học nghề và được bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ hợp vệ sinh, được trả tiền tàu xe đi lại khi thôi việc về nơi cư trú trừ trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn. Đồng thời có thể thấy quy định của pháp luật hiện nay đối với lao động GVGĐ đã đảm bảo đúng tinh thần của mục tiêu an sinh xã hội là tăng tính bình đẳng trong thị trường lao động thông qua hỗ trợ tốt hơn người nghèo và các đối tượng dễ bị tổn thương khi tham gia đào tạo, nâng cao điều kiện làm việc cũng như cải thiện cuộc sống, mở rộng tỷ lệ tham gia bảo hiểm tự nguyện (Mục tiêu số 1 – Chiến lược An sinh xã hội Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020) góp phần xây dựng một xã hội hài hòa, văn minh, không có sự loại trừ và phân biệt, đảm bảo sự đoàn kết chia sẻ và tương trợ cộng đồng đối với các lĩnh vực của đời sống, thúc đẩy sự đồng thuận, bình đẳng và công bằng xã hội....

1.3.2. Nội dung pháp luật điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

Nội dung của quan hệ lao động là GVGĐ chính là toàn thể những nội dung mà người lao động GVGĐ đã thỏa thuận với người sử dụng lao động trong vấn đề như hợp đồng lao động, thời gian thử việc, tiền lương, tiền công, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, những vấn đề liên quan đến an toàn lao động, bảo hiểm xã hội và quyền lợi, nghĩa vụ của các bên khi tham gia vào loại hình lao động này....

Pháp luật điều chỉnh quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình sẽ được thể hiện cụ thể qua các lĩnh vực sau :

1.3.2.1 Quyền và nghĩa vụ của LDGVGD trong lĩnh vực hợp đồng lao động

- *Giao kết hợp đồng*

Quyền của LĐGVGD là được ký kết HĐLĐ bằng văn bản với NSDLĐ. Đây sẽ là sự thỏa thuận mang tính pháp lý về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trên nguyên tắc: sự tự nguyện, bình đẳng, thiện chí và hợp tác trung thực. Các bên được tự do giao kết hợp đồng nhưng không được trái pháp luật và thỏa ước lao động, đạo đức xã hội. Theo điều 7, Công ước 189 của ILO yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện những biện pháp nhằm đảm bảo lao động GVGĐ phải được thực hiện thông qua các hợp đồng văn bản theo đúng quy định của pháp luật, pháp quy quốc gia và thỏa ước quốc tế. Tuy nhiên, pháp luật lao động các quốc gia quy định HĐLĐ giữa người lao động và người sử dụng lao động có thể bằng văn bản hoặc bằng miệng như Tây Ban Nha, Brazil, Bolivia, Praguay... Trong khi, có những nước chỉ chấp nhận HĐLĐ bằng văn bản như ở Mỹ (bang New York) yêu cầu một HĐLĐ văn bản do các tổ chức dịch vụ việc làm đặt ra, ở Nam Phi trong điều 9(1) của Nghị quyết vùng số 7 yêu cầu NSDLĐ phải cung cấp một văn bản là danh sách các điều khoản chi tiết đối với LĐGVGD khi họ bắt công việc. Một vài nước đã bổ sung quy định về hợp đồng mẫu như ở Peru, hợp đồng mẫu được chuẩn bị với mục đích tham khảo và được đăng tải trên mạng hay ở Pháp, hợp đồng mẫu được đính kèm phụ lục của các thỏa ước tập thể quốc gia và phải được lưu trữ kèm với những điều khoản của nó. Mục đích của việc quy định này nhằm tạo nên một môi trường làm việc bình đẳng, quy định rõ ràng các quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên. Từ đó, người lao động dễ dàng nắm bắt các quyền của mình được có cũng như nghĩa vụ của mình phải làm gì. Bởi lẽ, trên thực tế, hợp đồng bằng miệng hầu như có ngắn gọn và mang tính tạm thời nhưng lại rất dễ gây quên và nhầm lẫn. Khi xảy ra tranh chấp, người lao động sẽ không có bằng chứng gì để căn cứ nhằm bảo vệ bản thân mình trước việc bị xâm phạm tới quyền lợi cũng như việc không hoàn thành đầy đủ các nghĩa vụ cần có đối với người sử dụng lao động.

- *Thực hiện hợp đồng*

Hợp đồng lao động quy định cụ thể và đầy đủ về các vấn đề liên quan công việc và đặc biệt là quyền cũng như nghĩa vụ của các bên khi tham gia. Để hợp đồng được thực hiện, các bên phải có trách nhiệm thực hiện đầy đủ và đúng những nghĩa

vụ, quyền lợi của mình. Đối với người lao động, họ có quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và nghĩa vụ phải thực hiện đầy đủ các cam kết đã được đề ra trong HĐLĐ, sẽ phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng hay mất đồ đạc của nhà chủ. Việc quy định này nhằm thắt chặt vai trò và đề cao tính trách nhiệm của mỗi bên khi tham gia vào loại hình lao động này, bên cạnh đó, tạo điều kiện cho các bên tham gia trên nguyên tắc thiện chí để nhằm thực hiện đúng nghĩa vụ và đảm bảo quyền lợi của các chủ thể.

- *Chấm dứt hợp đồng*

Chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý vô cùng quan trọng bởi hậu quả pháp lý của nó ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của NLD đồng thời gây xáo trộn đến cuộc sống của gia đình là người sử dụng lao động. Đây cũng là sự kiện chấm dứt các quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia. Dựa trên cơ sở ý chí và biểu lộ ý chí thì NLĐGVGD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chấm dứt HĐLĐ từ 2 bên (có thể do hợp đồng lao động hết hạn và các bên thỏa thuận) hoặc chấm dứt HĐLĐ do ý chí của bên thứ ba (theo quyết định của Tòa án kết án đối với NLD khiến họ không thể tiếp tục công việc). Sự chấm dứt quan hệ lao động sẽ phải tuân theo quy định của pháp luật. Nếu bên nào chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp thì phải tự chịu trách nhiệm theo đúng quy định của pháp luật.

1.3.2.2 Quyền và nghĩa vụ của LDGVGD trong lĩnh vực tiền lương

Điều 11 Công ước 189 của ILO nêu rõ các quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp nhằm đảm bảo rằng 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. Mức lương tối thiểu được quy định cho NLD tại Việt Nam cũng giống với mức lương tối thiểu của các loại hình lao động khác và phù hợp với tinh thần: *“Mọi người đều có quyền được hưởng mức 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 số các nước thành viên [24]. Hiện nay, về mức lương tối thiểu, các quốc gia có hai cách tiếp cận chính: (i) theo một tỷ lệ mức lương tối thiểu có thể áp dụng cho cả nước, (ii) theo tỷ lệ ngành hoặc tỷ lệ nghề hoặc cả hai. Ở Tây Ban Nha, Cộng hòa Czech, Costa Rica, Bolivia... mức lương tối thiểu của đất nước bao gồm cả người lao động giúp việc gia đình. Còn ở một số nước như Nam Phi, các quy phạm pháp luật riêng biệt thiết lập mức lương tối thiểu cho các ngành và các nghề khác nhau, một trong số các nghề đó là nghề giúp việc [24].

Khoản 1 Điều 12 Công ước 189 của ILO quy định người sử dụng lao động có quyền được trả công trực tiếp bằng tiền mặt với thời gian thường xuyên ít nhất một lần trong tháng. Theo đó, một số quốc gia có đưa ra quy định về việc lao động giúp việc gia đình được trả công thường xuyên dựa trên các quy định của pháp luật các nước đó. Cụ thể, Khoản 3 Điều 32 Bộ luật Lao động của Bồ Đào Nha quy định tiền lương của người lao động phải được trả theo những khoản thời gian thường xuyên mà không vượt quá 15 ngày. Tại Burkina Faso, theo Điều 113 Bộ luật Lao động, việc trả lương hàng tháng phải được thực hiện ngay trong vòng 8 ngày cuối tháng. Hay tại Malaysia, các điều 18 và 19 của Đạo luật Việc làm năm 1955 được áp dụng đối với người lao động GVGĐ chỉ ra hợp đồng lao động phải được quy định một khoảng thời gian trả lương là không quá một tháng, và rằng những NLDGV phải nhận tiền lương sau khi đã khấu trừ theo quy định trong bảy ngày tiếp theo sau ngay sau thời gian đó. Việc quy định này cụ thể và rõ ràng thời gian trả lương cũng như mức lương cho lao động giúp việc gia đình nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động GVGĐ: sẽ không bị chịu mức lương quá thấp để không thể tự nuôi sống được cuộc sống của mình và cũng sẽ không bị NSDLĐ chèn ép, bóc lột sức lao động trong khi mức tiền lương là không xứng đáng với công sức họ đã bỏ ra. Thêm vào đó, tránh được tình trạng “bùng”, “nợ” lương của NSDLĐ đối với NLDGVGD.

1.3.2.3 Quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD trong lĩnh vực thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

Về thời giờ nghỉ ngơi, Điều 10 Công ước 189 quy định rõ ràng những người LĐGVGD được nghỉ hàng tuần ít nhất 24 giờ mỗi ngày. Cũng theo báo cáo IV(1) của Hội nghị lao động quốc tế, kỳ họp thứ 99 năm 2010 tại Geneva cho hay khoảng 60% số nước được điều tra về lao động giúp việc gia đình có quy định thời gian nghỉ cho người lao động giúp việc, một yêu cầu phổ biến nhất là được nghỉ một ngày trong tuần (có khoảng 36% số nước được điều tra về lao động GVGĐ quy định. Trong số còn lại, 14% quy định 1.5 ngày nghỉ/tuần và 8% quy định 2 ngày/tuần) [46, tr. 10]. Tại Philipines, quy định người lao động giúp việc gia đình được nghỉ tổng 8 tiếng và được phép nghỉ 24 giờ liên tục/hàng tuần. Lịch nghỉ được đề cập trong hợp đồng lao động và người giúp việc làm việc trên 1 năm sẽ có 05 ngày nghỉ phép có lương. Trong Hiệp định tập thể quốc gia đầu tiên về GVGĐ ra đời năm 1974 tại Ý, phân GVGĐ thành ba cấp độ chuyên nghiệp dựa trên trình độ chuyên môn và các công việc phải thực hiện, thiết lập thời gian làm việc tối đa 11 giờ/ngày và 66 giờ mỗi tuần. Với mức lương tối thiểu thỏa thuận là đã được gia hạn 7 lần, và điều chỉnh giảm dần thời gian làm việc. Luật về Quyền của LĐGVGD năm 2010 của Chính quyền bang New York quy định NGV sẽ được hưởng 01 ngày nghỉ trong tuần và được trả lương làm thêm giờ, được trả lương khi nghỉ ốm hoặc đi nghỉ hè [6].

Về thời gian làm việc, tại Điều 7(f,g) Công ước 189 của ILO quy định: HĐLĐ phải nêu rõ số giờ làm việc thông thường, nghỉ hằng năm có trả lương, thời gian nghỉ hằng ngày và hằng tuần. Còn tại Điều 10, Công ước 189 của ILO quy định rõ việc những NLĐGVGD sẽ được hưởng quy định về số giờ làm việc thông thường, tiền công làm thêm giờ, thời gian nghỉ theo ngày, nghỉ theo tuần và nghỉ theo năm có trả lương theo đúng luật pháp, quy định quốc gia hoặc các thỏa ước tập thể, có cân nhắc đến những đặc thù của công việc trong gia đình. Bên cạnh những quốc gia quy định cụ thể thời gian làm việc của LĐGVGD tại pháp luật lao động như Nam Phi, Mỹ (bang New York) thì tại một số nước như Đài Loan, Philippin, Thái Lan lại

chưa có những quy định rõ ràng về thời gian làm việc, giờ nghỉ, làm thêm đối với NGVGĐ hay hướng dẫn việc áp dụng theo luật về việc làm, lao động hiện hành. Xu hướng này dẫn tới việc một số NLĐGVGĐ vẫn phải làm việc quá sức mà không được trả công xứng đáng với sức mình bỏ ra hoặc bị bóc lột sức lao động trong thời gian được nghỉ ngơi. Thêm vào đó, NLĐGVGĐ là những người sống chung cùng nhà chủ rất bị động về thời gian làm việc của mình và sự tự chủ trong công việc của họ. Tình trạng NLĐGV ít được bảo vệ về số giờ làm việc hơn so với những lao động khác vẫn tiếp tục xảy ra. Hay LDGVGĐ không được hưởng đúng thời gian nghỉ ngơi của mình cũng vẫn còn. Vậy nên, việc đưa ra quy định cụ thể và rõ ràng về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi cho NLĐGV là vô cùng cần thiết.

1.3.2.4 Quyền và nghĩa vụ của LDGVGĐ trong lĩnh vực an toàn vệ sinh, lao động

Tại Khoản 1 Điều 14 Công ước 189 của ILO kêu gọi các quốc gia thành viên thực hiện đúng theo pháp luật và pháp quy quốc gia, áp dụng các biện pháp phù hợp với những đặc tính cụ thể của công việc giúp việc gia đình nhằm đảm bảo rằng người lao động giúp việc gia đình được hưởng những điều kiện làm việc không quá kém thuận lợi so với những điều kiện áp dụng của người lao động nói chung, được quyền làm việc trong một môi trường an toàn và được hưởng các chế độ sinh hoạt đảm bảo vệ sinh. Mục đích của việc quy định này chính là bảo đảm quyền lợi của người lao động GVGĐ cũng sẽ được hưởng sự bình đẳng giống như những người lao động khác, tạo cho NLĐGVGĐ sự an tâm để họ có thể phục vụ gia đình nhà chủ tốt nhất cũng như tận tâm trong chính công việc giúp việc gia đình.

1.3.2.5 Quyền và nghĩa vụ của LDGVGĐ trong lĩnh vực bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội

Điều 14(1) Công ước 189 của ILO kêu gọi các quốc gia thành viên thực hiện theo pháp luật và pháp quy quốc gia các biện pháp phù hợp với những đặc tính cụ thể của lao động GVGĐ. Trong vấn đề bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội thì pháp luật có quy định việc NLĐGV sẽ được nhận cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế - trách nhiệm

của NSDLĐ để tham gia đóng BHXH và BHYT. Việc pháp luật quy định cụ thể về BHYT và BHXH của NLĐGVGD nhằm tạo nên sự cân bằng của mối quan hệ lao động này khi NLĐGVGD cần nhận được những quyền lợi đáng có, còn NSDLĐ phải có trách nhiệm thực hiện việc tham gia đóng BHYT, BHXH cho NLĐ một cách đầy đủ và đúng luật. Thêm vào đó, NLĐGVGD sẽ không bị tình trạng “lại” hay “trông chờ” vào sự quan tâm của nhà chủ khi ốm đau và cũng có trách nhiệm trong việc đóng BHXH, BHYT của chính bản thân mình hơn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG I

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

- Lao động giúp việc gia đình là người lao động làm các công việc trong gia đình, được hộ gia đình sử dụng mà không phải là thành viên của gia đình nhằm đáp ứng các nhu cầu của hộ gia đình. Đó là hàng loạt các công việc trong gia đình từ công việc nội trợ cho đến chăm sóc trẻ em, người già cũng như những người là thành viên gia đình và họ được trả công trên thỏa thuận.

- Pháp luật về lao động GVGĐ là tổng thể những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành về đối tượng, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên khi tham gia vào loại hình lao động này và được nhà nước đảm bảo thực hiện bằng quyền lực của Nhà nước.

- Nội dung pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình là quyền và nghĩa vụ của NLĐGVGD được quy định ra sao trong các lĩnh vực như HĐLĐ (giao kết quan hệ lao động GVGĐ, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ) ; tiền lương ; thời gian làm việc và nghỉ ngơi ; BHYT, BHXH; an toàn, vệ sinh lao động.

- Pháp luật lao động chính là công cụ thiết yếu để loại bỏ những khía cạnh tiêu cực, không chính thức của LĐGV và đảm bảo các cơ hội việc làm bền vững, ổn định và chuyên nghiệp hóa loại hình lao động GVGĐ.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

2.1. Quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD trong việc giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ

Hợp đồng lao động thể hiện mối quan hệ lao động đã được thiết lập dựa trên quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động và chủ sử dụng. Cũng giống như các loại hình lao động khác, quan hệ LĐGV phát sinh là dựa trên hình thức pháp lý: hợp đồng lao động bao gồm việc giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ. Trong từng nội dung cụ thể, các quyền và nghĩa vụ của lao động GVGD sẽ được thể hiện rõ.

2.1.1. Trong giao kết hợp đồng lao động

- Quyền của LĐGVGD

Quyền được ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản là một trong những điều thiết yếu đối với LĐGVGD, bởi sự ràng buộc cũng như đảm bảo lợi ích, quyền lợi của người lao động sẽ được thực thi nếu việc ký kết bằng văn bản được thực hiện một cách chặt chẽ. Tại Việt Nam, Điều 180 Bộ luật Lao động sửa đổi 2012 quy định “Người sử dụng lao động phải ký kết HĐLĐ bằng văn bản đối với người lao động giúp việc gia đình” [32] còn Bộ luật Lao động 1994 lại chấp nhận hợp đồng lao động bằng miệng. Thực tế hiện nay vẫn có đến 91,5% hợp đồng giữa gia chủ và NGV là hợp đồng thỏa thuận bằng miệng (GFCD, 2012).

Thực tiễn cho thấy: NGV và NSDLĐ đều chưa thấy được lợi ích của việc ký hợp đồng lao động bằng văn bản do hầu hết là không muốn chịu sự ràng buộc về mặt pháp lý với nhau nên việc thực hiện quy định này thực sự là không dễ dàng. Đa phần các bên vẫn lựa chọn hình thức hợp đồng bằng miệng để giao kèo do ưu điểm của loại hợp đồng này là sự ngắn gọn, đơn giản mà không thấy được nhược điểm của nó chính là dễ bị nhầm lẫn hoặc lãng quên, rất dễ gây tranh chấp trong quá trình làm việc. Theo thống kê hiện nay có đến 57,9% là bản thân NLĐ cũng như cả NSDLĐ cảm thấy không cần thiết khi phải ký kết HĐLĐ... [1, tr.10]. Thêm vào đó,

do những quy định hiện hành về pháp luật LĐGV xoay quanh vấn đề hợp đồng lao động vẫn còn nhiều vướng mắc gây tranh cãi và dễ gây hiểu nhầm. Cụ thể rằng : Tại điều 7 của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP có hướng dẫn tại điều 6 của Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH quy định về nội dung của HĐLĐ còn khá chung chung đối với người LĐGV chủ yếu là những người có trình độ học vấn không cao, thêm vào đó là nhiều người còn không biết chữ. Vì vậy, để thi hành một cách hiệu quả thì trên thực tế phải có hợp đồng mẫu với những điều khoản cơ bản nhất nhằm đảm bảo quyền lợi cũng như nghĩa vụ của các bên tham gia. Ngoài ra còn có các thỏa thuận riêng do 2 bên tự thỏa thuận. Bởi lẽ, nếu không có hợp đồng mẫu thì các gia đình sẽ có nhiều kiểu hợp đồng mà thường thì NLĐ sẽ là phía bị bất lợi vì họ luôn yếu thế và do quan niệm của xã hội vẫn chưa thay đổi nhiều. Hơn nữa, quy định các mức hình phạt đối với NSDLĐ không ký kết với NLĐ còn nhẹ, chưa có tính răn đe. Về phía các cơ quan nhà nước thì pháp luật cũng chưa có quy định cụ thể là ai, cơ quan nào có quyền kiểm tra việc NSDLĐ có ký kết HĐLĐ với NLĐ hay không, cũng như việc có chi tiền BHXH cho NLĐ hay không thì cũng chưa được đề cập trong BLLĐ.

Để giải quyết vấn đề này, BLLĐ 2012 đã dành một chương quy định về HĐLĐ với các nhóm nội dung: giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐLĐ... áp dụng chung cho các loại hình lao động. Đối với NLĐ, ngoài quy định chung ở Điều 180 BLLĐ 2012, còn có các quy định cụ thể về người ký HĐLĐ được đề cập trong Điều 4 Nghị định số 27/2012/NĐ-CP và hướng dẫn thi hành chi tiết tại khoản 1,2,3 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH về người ký HĐLĐ, đặc biệt đối với những NLĐ không biết chữ đã được quy định một cách đầy đủ tại điều 5 Nghị định 27/2014/NĐ-CP và điều 4 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH; quy định về trách nhiệm thông báo sử dụng NLĐGVGD của NSDLĐ được quy định khá cụ thể trong điều 5 Nghị định 27/2014/NĐ-CP và điều 6 Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH về thời hạn thông báo, mẫu thông báo, nơi thông báo; quy định các nội dung như tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, an toàn lao động hay các hành vi bị cấm của các bên tham gia xác lập quan hệ pháp luật LĐGV được quy định rõ trong điều 7 Nghị định 27/2012/NĐ-CP và hướng dẫn tại

điều 6 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH. Thêm vào đó, Việt Nam cũng đang nghiên cứu ban hành “*hợp đồng mẫu*” thông qua học hỏi luật lao động của nhiều nước khác. Việc luật hóa các vấn đề của loại hình lao động này thực sự cần thiết để đảm bảo và bảo vệ lợi ích của các bên. Thỏa thuận rõ ràng về các chế độ cũng như sự ràng buộc về trách nhiệm của các bên dựa trên cơ sở HĐLĐ sẽ tạo nên một hành lang pháp lý vững chắc.

- ***Nghĩa vụ của LĐGVGD***

Trong quá trình giao kết hợp đồng, người lao động GVGĐ có nghĩa vụ yêu cầu NSDLĐ phải có HĐLĐ bằng văn bản để ký kết. Tuy nhiên, nghĩa vụ này cũng không được thực hiện đầy đủ do NGVGĐ chủ yếu là những người phụ nữ nông thôn, trình độ hiểu biết kém, không hiểu sự cần thiết phải có HĐLĐ khi làm giúp việc gia đình bởi họ vẫn quan điểm đây không phải là một nghề chính thức. Hoặc có những NLĐGVGD dù biết cần HĐLĐ bằng văn bản nhưng bản thân chính họ cũng không thích loại HĐLĐ này mà chỉ thích giao kết HĐ bằng miệng do không muốn có bất kỳ sự ràng buộc pháp lý. Hai là vì nguồn giới thiệu NGVGĐ chủ yếu thông qua bạn bè, người thân quen nên nhiều NLĐGVGD tin tưởng vào nhà chủ mà không nghĩ, khi không có HĐ bằng văn bản thì NLĐ rất dễ bị lạm dụng hoặc quyền lợi ít được đề cập/đề cập nhưng không thực hiện đúng như thỏa thuận ban đầu (VD: thời gian làm việc, ngày nghỉ, tiền lương, thù lao thêm giờ/thêm việc,..) và nếu xảy ra tranh chấp, sẽ không có cơ sở để bảo vệ quyền lợi do chỉ là những thỏa thuận miệng đơn thuần.

Tình trạng này đang xảy ra phổ biến tại các hộ gia đình có thuê GVGĐ và việc xử phạt vi phạm nếu không ký HĐLĐ bằng văn bản mới chỉ dừng ở mức hình phạt cảnh cáo dành cho NSDLĐ (Theo điều 20 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định về việc xử phạt vi phạm hành chính đối với những hành vi vi phạm về bảo hiểm xã hội, lao động hay đưa người Việt Nam sang nước ngoài làm việc theo hợp đồng). Thực tế, hiện nay các cơ quan nhà nước chưa giải quyết triệt để việc bắt buộc ký kết HĐLĐ bằng văn bản, do đó cần phải tăng mức hình phạt từ cảnh cáo thành phạt tiền

đối với những hành vi này để răn đe và nhằm luật hóa được việc áp dụng HĐLĐ bằng văn bản vào cuộc sống thực tiễn nhiều hơn.

Bên cạnh đó, theo khoản 1 Điều 5 Nghị định 27/2014/NĐ-CP và Điều 4 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH có quy định việc NLĐGVGD không biết chữ thì NSDLĐ có trách nhiệm đọc đầy đủ, rõ ràng tất cả nội dung của HĐLĐ bằng văn bản để NLĐ lắng nghe và NLĐ có nghĩa vụ phải thống nhất toàn bộ nội dung trước khi ký HĐLĐ. Trong trường hợp cần thiết, NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ mời người thứ ba không phải thành viên trong hộ gia đình tham gia là người làm chứng trước khi ký HĐLĐ và khi đó, họ tên, số CMT hay số hộ chiếu, hộ khẩu thường trú, địa chỉ khi cần liên hệ, chữ ký của người làm chứng cũng phải được ghi trong hợp đồng. Tuy nhiên, luật lại không quy định rõ những trường hợp nào là trường hợp cần thiết phải có người làm chứng. Đây có thể là kẽ hở cho NSDLĐ có ý đồ xấu, vậy nên pháp luật cần có quy định đối với NLĐGVGD không biết chữ bắt buộc phải có người làm chứng (không phải thành viên mà hộ gia đình thuê mượn, sử dụng LĐ là NGVGĐ).

2.1.2. Trong thực hiện hợp đồng lao động

- Quyền của LĐGVGD

Hợp đồng lao động quy định cụ thể và đầy đủ về các vấn đề liên quan công việc và đặc biệt là quyền cũng như nghĩa vụ của các bên khi tham gia. Khi HĐLĐ được thực hiện, quyền của NLĐGVG chính là quyền được đảm bảo thực hiện công việc theo đúng hợp đồng lao động, quyền được đảm bảo các điều kiện lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng và quan trọng nhất là quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm. Một thực tế cho thấy, tình trạng NLĐGV làm tại các hộ gia đình và bị người chủ coi thường hoặc có thái độ khinh miệt, nhiều khi còn bị bạo lực vẫn xảy ra. Từ đó, dẫn đến các hậu quả: không được hưởng một môi trường làm việc tốt, phải ăn lại đồ ăn thừa của nhà chủ hoặc bị ép làm các công việc ngoài điều khoản hợp đồng ban đầu. Nguyên nhân chính là do quan điểm cổ hủ của xã hội về ngành nghề này và cũng do những NLĐGVGD có thái độ “tự ti”, “xấu hổ”, “e dè” vì nghề nghiệp của mình. Vậy nên, khi cộng đồng có thái độ khinh miệt nghề lao động GVGD thì

chính những NGVGĐ cũng không lên tiếng bảo vệ mình. Vì thế, các cấp ngành đoàn thể cần đẩy mạnh các biện pháp tuyên truyền để người dân thay đổi nhận thức về nghề GVGĐ và cũng tăng cường nâng cao nhận thức cho chính bản thân NLĐGVGD về việc pháp luật đã có những quy định để công nhận : Nghề GVGĐ trở thành một nghề chính thức tại Việt Nam.

- ***Nghĩa vụ của LĐGVGD***

Nghĩa vụ của NLĐGVGD là việc thực hiện đầy đủ và đúng với cam kết mà đã ký trong HĐLĐ với NSDLĐ, phải có đền bù thiệt hại nếu làm hỏng, vỡ đồ của chủ nhà. Nhưng vì chủ yếu là HĐLĐ bằng miệng nên chính những người LĐGV nhiều khi cũng không thực hiện đầy đủ các cam kết như đã ký. Họ lợi dụng việc nhà chủ bận đi làm cả ngày để có thời gian đi chơi nhiều hơn thời gian làm việc tại nhà chủ, hoặc làm các công việc nhà như lau dọn đồ đạc, dọn dẹp nhà cửa một cách rất qua loa và không sạch sẽ. Khi họ làm hỏng hay vỡ đồ của nhà chủ thì cũng không có cơ chế bắt phạt họ hay đôi khi NLĐGV biện minh với các lý do như : không biết, không chú ý....để không phải bồi thường.

Thêm vào đó, đối với những NLĐGV làm việc toàn thời gian tại nhà chủ sẽ không tránh khỏi việc bị quấy rối tình dục hay bị lạm dụng sức lao động... Theo quy định tại điểm ii điều 182 BLLĐ năm 2012 thì NLĐ phải có trách nhiệm tố cáo với cơ quan chính quyền nếu NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc các hành vi khác vi phạm pháp luật. Trong các hành vi trên, hành vi “quấy rối tình dục” mới được quy định. Quy định này áp dụng cho cả NSDLĐ và NLĐ nhưng đặc biệt là NLĐ vì họ đa phần là những người thuộc phái yếu, dễ bị quấy rối tình dục bởi chủ nhà. Việc BLLĐ 2012 quy định và hướng dẫn tại khoản 3 Thông tư số 19/2014/TT-B LĐTBXH đã thể hiện một bước tiến quan trọng trong việc hạn chế tình trạng quấy rối tình dục và xâm phạm nơi làm việc. Tuy nhiên, khái niệm về quấy rối tình dục vẫn chưa được thể hiện trong BLLĐ 2012 : thế nào là quấy rối tình dục, nó được thể hiện dưới những hành vi nào? (liếc mắt, nhìn chằm chằm vào một bộ phận nào đó trên cơ thể, hay nghiêm trọng hơn là những lời nói khiếm nhã khiến người nghe khó chịu, động chạm một cách cố ý hay có những hành

động trên cơ thể người khác mà không được sự đồng ý của họ, hành động sàm sỡ tấu bạo nơi vắng người). BLLĐ cũng chưa có những chế tài xử phạt các hành vi trên trách nhiệm bồi thường như thế nào? Do đó, để áp dụng được các quy định pháp luật về hành vi quấy rối tình dục thì cần có những quy định cụ thể hơn về hành vi quấy rối tình dục là hành vi như nào? dưới hình thức nào? kèm những chế tài, mức bồi thường tương tích. Thêm vào đó là cần nâng cao nhận thức của NLĐGVGD về vấn đề này để khi mới có dấu hiệu thì họ có thể tự bảo vệ được bản thân mình.

2.1.3. Trong chấm dứt hợp đồng lao động

- Quyền của LĐGVGD

Pháp luật quy định người GVGĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo đúng quy định của pháp luật. Điều 11 BLLĐ năm 2012 quy định: “NSDLĐ có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh”. Về vấn đề này, có một số ý kiến cần trao đổi: Đối với hành vi tiết lộ thông tin cá nhân của NLĐ gây ảnh hưởng xấu đến đời tư, hình ảnh của lao động GVGĐ thì họ có cần báo trước hay không? Thời gian báo trước quy định như thế nào? Hay trong Điểm a khoản 3 Điều 11 Nghị định 27 nêu rõ: Lao động GVGĐ không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp bị NSDLĐ hoặc thành viên trong hộ gia đình ngược đãi, xâm phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, dùng vũ lực hoặc cưỡng bức lao động. Tuy nhiên, Điều 37 BLLĐ năm 2012 lại quy định đối với những trường hợp này, phải báo trước ít nhất 03 ngày. Như vậy, quy định trong Nghị định 27 có mâu thuẫn với các quy định trong BLLĐ năm 2012 hay không? Điểm c khoản 3 Điều 11 Nghị định 27 quy định: Lao động GVGĐ không phải báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà NLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có hướng dẫn cụ thể về lý do bất khả kháng. Khoản 2 Điều 12 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và

hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ năm 2012 (Nghị định 05) chỉ giải thích lý do bất khả kháng thuộc một trong các trường hợp sau: do dịch họa, dịch bệnh; di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh, theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Vậy trong thực tiễn có được vận dụng dẫn chiếu theo quy định tại Nghị định 05 không?

Khi NLĐGVGD bị chấm dứt bất hợp pháp HĐLĐ, họ được quyền lựa chọn tiếp tục quay lại làm việc hoặc không. Nếu không muốn quay lại thì NSDLĐ phải bồi thường trợ cấp tiền thôi việc cho NLĐ. Tuy nhiên, giữa NLĐ và NSDLĐ không có ký kết HĐLĐ bằng văn bản thì có thể chấm dứt HĐLĐ bất cứ lúc nào. Việc gắn bó giữa chủ hộ và NLĐ phụ thuộc vào việc “thích” của NSDLĐ và “hấp dẫn” của mức tiền lương đối với NLĐGV chứ không có sự ràng buộc chặt chẽ nào cả. Khi muốn giữ chân NGVGĐ, chủ nhà thường sẽ phải tăng lương hoặc thưởng thêm. Hơn nữa, pháp luật cũng chưa có quy định các chế tài khi các bên có sự vi phạm thì trách nhiệm xử lý sẽ thuộc về ai. Vậy nên, trên thực tế rất khó xử lý. Liên quan đến những NGVGĐ là chủ yếu phụ nữ thì khi họ mang thai mà bị chấm dứt HĐLĐ thì họ có phải bồi thường không? cơ chế ra sao? Vì vậy, việc tạo lập mối quan hệ bền vững và lâu dài vẫn là thách thức của hai bên.

- ***Nghĩa vụ của LĐGVGD***

Khi chấm dứt hợp đồng lao động, NLĐGVGD có nghĩa vụ báo trước thời gian chấm dứt hợp đồng. Cụ thể tại Điều 180 của Bộ luật Lao động 2012: “*Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày*”. Tuy nhiên, so với quy định chung cho người lao động về thời gian báo trước tương ứng với từng loại hợp đồng là ít nhất ba ngày, ba mươi ngày hay bốn mươi lăm ngày thì rõ ràng thấy được sự không thống nhất giữa quy định chung về lao động với quy định về NLĐGVGD. Đồng thời đó, cũng tạo ra kẽ hở cho mỗi bên để dễ dàng lách luật và làm tổn thất cho NLĐGV sẽ bị mất nguồn thu nhập do bị mất việc làm, ảnh hưởng tới cuộc sống.

2.2 . Quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD trong lĩnh vực tiền lương

- *Quyền của LĐGVGD*

Người lao động GVGĐ có quyền được hưởng mức tiền lương tối thiểu là quy định dùng để đảm bảo việc không phân biệt giới tính khi xác định mức tiền lương nhằm đảm bảo quyền lợi cho lao động GVGĐ nói chung. Việc quy định mức tiền lương tối thiểu cho NLĐ nhằm bảo vệ quyền lợi cho chính họ và trong trường hợp xấu nhất mức lương ấy vẫn đảm bảo được cuộc sống của NLĐ. Mức lương tối thiểu tại Việt Nam đang phụ thuộc vào ngành nghề thì kiến nghị nên có mức lương tối thiểu không phụ thuộc vào ngành nghề mà phân theo khu vực thì sẽ hợp lý đối với mọi ngành nghề nói chung và nghề lao động giúp việc nói riêng.

Tuy nhiên, một vấn đề được đặt ra là việc quy định tiền lương bao gồm cả chi phí ăn, ở của người LĐ sống cùng gia đình NSDLĐ sẽ gây khó khăn trong việc định mức và dễ gây nhầm lẫn trong thực tế. Thông thường NLĐGV sẽ ăn ở cùng với NSDLĐ mà sức ăn của mỗi người khác nhau, chất lượng bữa ăn của mỗi gia đình cũng khác nhau phụ thuộc vào điều kiện kinh tế cũng như nhu cầu của mỗi gia đình. Vì vậy, sẽ khó khăn trong việc xác định được mức chuẩn chi tiêu ăn ở của 1 người LĐGVGD là bao nhiêu một tháng cũng như đưa ra một định mức chung cho chi phí ăn ở trên. Với kẽ hở này của pháp luật, NLĐ có thể bị lợi dụng để NSDLĐ đưa ra mức lương không xứng đáng với công sức bỏ ra. Pháp luật của Brazil cấm các chủ nhà trừ các khoản chi phí: ăn, ở, sinh hoạt, vệ sinh của NLĐ vào mức tiền lương của NGVGĐ trong khi Luật của Hồng Kong người SDLĐ có nghĩa vụ cung cấp chỗ ở, chỗ ăn miễn phí cho NLĐ [18]. Việt Nam có thể học tập những điểm khác biệt trong luật pháp của các nước trên để hoàn thiện hơn nữa pháp luật của nước ta.

- *Nghĩa vụ của LĐGVGD*

Việc đưa ra mức lương tối thiểu cho NLĐ nhằm bảo vệ quyền lợi cho họ thì các quy định về hình thức hay thời hạn trả lương nhằm mục đích bảo đảm rằng tiền lương được trả thích đáng với NLĐ. NLĐGVGD có nghĩa vụ yêu cầu NSDLĐ trả lương đúng thời hạn cũng như không quá muộn theo đúng với các quy định của pháp luật. Và bản thân NLĐ có thể lựa chọn hình thức trả lương phù hợp với mình:

tiền mặt hoặc chuyển khoản. Cụ thể tại Khoản 3 Điều 180 của BLLĐ quy định hai bên có thỏa thuận về hình thức trả lương, ký hạn trả lương trong HĐLĐ nhằm đảm bảo sự linh hoạt của hai bên trong việc tự lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, hoặc sản phẩm, hoặc lương khoán, hoặc tiền mặt hay chuyển khoản với hình thức là theo ngày, theo giờ, theo tháng... Tuy nhiên, điều này không đồng nghĩa việc hai bên có thể kéo dài thời gian trả lương không giới hạn, nhất là khi trả lương gộp. Trong trường hợp bị trả lương chậm trễ, để đảm bảo cuộc sống của NLĐ, họ cần phải có một quy định với NSDLĐ là tối đa không quá 01 tháng. Nếu trả chậm thì không quá 01 tháng và nếu trả thì bao gồm cả tiền lãi cho NLĐ theo lãi suất của ngân hàng.

Bên cạnh đó, trong việc bị khấu trừ lương, NLĐ có quyền yêu cầu NSDLĐ thông báo cho họ trước một khoản thời gian nhất định và cần được ghi bằng văn bản cụ thể để tránh xảy ra nhầm lẫn, tranh chấp giữa hai bên. Bởi lẽ, do quy định về khấu trừ lương không nói rõ các nội dung nghiêm cấm các hành vi khấu trừ tiền lương vào việc cung cấp thiết bị, công cụ làm việc, thiết bị, công cụ lao động cũng như quần áo lao động, đào tạo người GVGD hay thu hồi các khoản phí mà người chủ phải trả cho trung tâm môi giới việc làm... nên nhiều khi lợi dụng sự thiếu hiểu biết và yếu thế của NLĐ mà NSDLĐ có thể đưa ra các lý do như trên nhằm trừ lương, gây thiệt hại cho NLĐ.

2.3 . Quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD trong lĩnh vực thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Quyền của LĐGVGD

Người lao động giúp việc gia đình có quyền được hưởng các quyền giống như những loại hình lao động khác theo đúng quy định của pháp luật về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi. Cụ thể là NLĐGVGD sẽ được làm việc trong thời gian 8 tiếng/ngày và sẽ được áp dụng thời gian nghỉ lễ, tết theo quy định của nhà nước: Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm là 12 ngày làm việc và được hưởng nguyên lương và người lao

động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định tại Điều 115 của Bộ luật Lao động.

Theo như trên, có thể thấy Việt Nam đã có quy định cho NLĐGVGD làm việc không quá 8 tiếng/ngày tức là họ có 16 tiếng được nghỉ ngơi. Tuy nhiên, liệu những quy định này có đảm bảo số giờ tối thiểu mà NLĐGVGD được nghỉ ngơi liên tục như quy định cụ thể của một số nước hay không? Hay việc quy định như trên dễ dẫn đến hiểu lầm rằng thời gian làm việc của LĐGVGD có thể lên đến 16 tiếng/ngày. Nguyên nhân là do sự khác biệt về chế độ làm việc của LĐGVGD so với các lao động thông thường khác trong doanh nghiệp, tổ chức vì GVGD thường sẽ gắn liền với các hoạt động sinh hoạt hàng ngày của các thành viên trong gia đình nên việc xác định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho đối tượng này là khá phức tạp.

Theo các bài nghiên cứu cho hay: Công việc gia đình là các công việc không tên và thường diễn ra vào bất cứ khoản thời gian nào trong ngày dẫn đến một số bất cập khác như thời gian làm việc của NGV bị kéo dài triền miên, khó phân định với thời gian nghỉ ngơi nên dễ bị lạm dụng. Có đến 61,1% người GVGD làm việc quá 8 tiếng/ngày trong đó, 35% NGV làm việc 12 tiếng/ngày. Thực tế thì LĐGVGD đặc biệt là những người sống cùng chủ nhà thường có thời gian bị động về thời gian làm việc của mình và thời gian nghỉ ngơi vì họ làm công việc gia đình, không có sự miêu tả công việc cùng thời gian làm cố định. Mà hầu như, NLĐGVGD luôn phải trong tâm thế “sẵn sàng” khi NSDLĐ có yêu cầu làm việc: ví dụ thời gian nghỉ đêm là NLĐ được nghỉ ngơi nhưng nếu chủ nhà có trẻ con ốm thì họ vẫn có thể phải tham gia hỗ trợ trông nom tới tận sáng. Hay việc NLĐGVGD có thời gian nghỉ từ 8h tối sau 08 tiếng làm việc nhưng nếu nhà chủ có tiệc hoặc cỗ khách thì NLĐGVGD vẫn sẽ phải tham gia hỗ trợ, dọn dẹp và nấu nướng chứ không được nghỉ ngơi.

- ***Nghĩa vụ của LĐGVGD***

Căn cứ Điều 21 Nghị định 27/2014/NĐ-CP quy định nghĩa vụ của LĐGVGD về số giờ làm việc bình thường sẽ không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01

tuần. Đặc biệt, Khoản 2 Điều 163 của Bộ luật Lao động quy định: *"Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần; Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm"*. Còn về thời gian nghỉ ngơi, theo ngày, người lao động được nghỉ ít nhất 08 tiếng trong đó có 06 tiếng nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục. Về thời gian nghỉ hàng tuần thì NLĐGVGD được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục và khi không thể bố trí được người thì NLĐGV vẫn được hưởng thời gian nghỉ tính ra bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

Thực tế rằng, nhiều NLĐGVGD không hề biết việc bản thân được hưởng những quyền do Nhà nước quy định như đã nêu ở trên do họ xuất thân là những người có trình độ hiểu biết kém. Họ vẫn coi công việc GVGĐ là một công việc hạ đẳng và làm việc dựa trên "tình cảm" nhiều hơn nên không muốn quá rạch ròi. Vậy nên, mới xảy ra tình trạng bóc lột sức lao động vi phạm số giờ làm việc (có thể lên đến 16 tiếng/ngày). Và khi xâm phạm thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, NLĐGVGD cũng không thông báo với các cấp chính quyền.

Thêm vào đó, NLĐGVGD phải có nghĩa vụ báo trước thời gian nghỉ cho NSDLĐ nếu như có việc đột xuất muốn nghỉ (ngoại trừ các ngày nghỉ đã được pháp luật quy định). Bởi lẽ, thực tế NGV có thể sắp xếp công việc để về quê ngay lập tức hoặc không có sự báo trước khi có các nhu cầu cá nhân và gia đình. Chính quy định không rõ ràng này đã gây nên sự xáo trộn, khó khăn cho nhà chủ trong công việc và chăm sóc gia đình do NGV phải thường xuyên về lo việc nhà mình.

Do đặc thù nghề nghiệp mà những ngày cuối tuần thường là khoảng thời gian nhu cầu cần NGV tăng cao bởi lẽ các thành viên gia đình muốn có thời gian nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí nên sẽ khó áp dụng quy định ngày nghỉ cho NGV như những NLĐ khác. Có hay chăng thì để NGV và gia chủ tự có thỏa thuận sắp xếp với nhau sao cho phù hợp cả hai bên nhưng vẫn nên quy định số ngày nghỉ cho NLĐ. Tuy nhiên, điều này gây mâu thuẫn với tinh thần của Công ước 189 về lao động GVGĐ của ILO là phải nêu rõ số giờ làm việc thông thường, làm việc hàng ngày, ngày nghỉ hàng năm có trả lương, thời gian nghỉ hàng ngày và hàng tuần. Điều 10 Công ước

189 của ILO quy định những NLĐGVGD 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 hàng năm có được hưởng lương theo luật pháp. Mục đích của Công ước này nhằm giúp người GVGD được hưởng sự bảo vệ về mặt pháp lý như những NLĐ khác.

2.4 . Quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD trong lĩnh vực an toàn vệ sinh,lao động

- *Quyền của LĐGVGD*

Lao động giúp việc gia đình được đảm bảo làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh lao động. Việc hưởng chế độ an toàn lao động, vệ sinh lao động và đảm bảo các điều kiện lao động khác của lao động GVGD được quy định rõ trong Điều 5 Bộ luật Lao động 2012. Tuy nhiên, trên thực tế, quyền hưởng này phụ thuộc vào điều kiện hoàn cảnh của từng gia chủ. Theo số liệu một cuộc khảo sát của ILO, trong số 286 người GVGD sống cùng gia chủ, có 37,4% người được gia đình chủ bố trí nơi nghỉ là phòng riêng có cửa, có khoá và 6,3% người giúp việc có nơi nghỉ riêng có cửa, có khoá. Còn lại, một bộ phận đáng kể người GVGD do đặc thù công việc hoặc do diện tích nhà chật hẹp khiến họ phải nghỉ chung phòng, chung giường với các thành viên khác trong gia đình chủ (41,6%). Điều này sẽ dẫn đến những bất tiện trong sinh hoạt, ăn ở của NLĐGVGD do lối sống và văn hóa khác nhau, thêm vào đó, tình trạng NLĐGVGD bị chủ xâm phạm tình dục cũng xảy ra thường xuyên.

Hàng năm, NLĐ có quyền được khám sức khỏe định kì. Chi phí khám sức khỏe do NSDLĐ chi trả trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Tuy nhiên, các quy định này chưa thực sự đi sâu và đời sống người dân nên các cơ quan nhà nước cần có các biện pháp để phổ biến cho NLĐGVGD nắm rõ được quyền lợi của mình bởi NLĐ ăn ở cùng cũng với gia đình chủ nhà.Nên NLĐ khỏe mạnh thì mới có thể làm việc tốt và đem lại hiệu quả cho NSDLĐ.

- *Nghĩa vụ của LĐGVGD*

Như một thành viên trong gia đình, khi làm việc cho chủ nhà, NLĐGVGD có nghĩa vụ phải bảo vệ sức khỏe cũng như tính mạng, tài sản cho chủ nhà và đảm bảo an toàn khi lao động. Do đó, NLĐ phải có trách nhiệm thông báo kịp thời cho NSDLĐ về những nguy cơ, khả năng gây tai nạn đe dọa an toàn, sức khỏe, tính

mạng, tài sản của gia đình NSDLĐ và bản thân NLĐGV [22, Điều 182, Khoản 2]. Nhưng NLĐ chủ yếu xuất thân từ nông thôn, không có điều kiện được tiếp xúc với các trang thiết bị, đồ dùng máy móc hiện đại, trong khi đó, NSDLĐ tại các thành thị lớn, với điều kiện kinh tế và nhu cầu thiết yếu phục vụ đời sống cao lại sử dụng rất nhiều đồ dùng, máy móc công nghệ tiên tiến. Đặc biệt là mỗi gia đình sử dụng rất nhiều loại thiết bị khác nhau. Chính điều này là rào cản khiến NLĐGV không thể làm tròn nghĩa vụ của mình. Vì vậy, khoản 1 Điều 24 Nghị định 27/2014/NĐ-CP quy định NSDLĐ có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng các thiết bị máy móc, đồ dùng liên quan đến công việc cho NLĐ cũng như các biện pháp phòng chống cháy nổ, hay trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ trong quá trình làm việc. Về phía NLĐ, khoản 2 Điều 24 Nghị định 27/2014/NĐ-CP quy định NLĐ có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng trang thiết bị máy móc, đồ dùng và phòng chống cháy nổ bảo đảm các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình và dân cư nơi cư trú. Thực chất, đây là trách nhiệm cũng như quyền lợi của cả 2 bên. Việc NSDLĐ hướng dẫn cụ thể, tỉ mỉ cách sử dụng đồ dùng cho NGVGĐ sẽ giảm bớt những tổn thất về mặt kinh tế, đảm bảo an toàn cho chính bản thân họ. Còn NLĐ khi chấp hành đúng những hướng dẫn đó sẽ hạn chế được các rủi ro khi làm việc với các thiết bị hiện đại, tránh bị rơi vào tình trạng khó xử hoặc phải bồi thường thiệt hại cho chủ nhà nếu làm hỏng hóc vật dụng, máy móc. Nếu làm hỏng hay mất đồ dùng, tài sản của NSDLĐ thì NLĐ có nghĩa vụ phải bồi thường. Tuy nhiên, mức bồi thường cụ thể ra sao, như nào lại chưa được quy định rõ ràng.

2.5. Quyền và nghĩa vụ của LDGVGD trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

- Quyền của LDGVGD

Theo khoản 2 Điều 181 Bộ luật Lao động 2012, Điều 19 Nghị định 27/2014/NĐ-CP thì NSDLĐ phải trả cho NGVGĐ một khoản tiền để đóng BHXH và BHYT. Khoản tiền này tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm y tế theo tháng thuộc trách nhiệm của NSDLĐ và phải chi trả cùng một lúc với kỳ lương thông qua hình thức tiền mặt hoặc chuyển khoản cho NLĐ. So với nhu cầu,

quy định này được cho là phù hợp nhằm đảm bảo cho NLĐ có thể tham gia hoặc không tham gia vào hoạt động bảo hiểm mà không phụ thuộc vào loại hợp đồng giao kết. So sánh với quy định đối với lao động thông thường có thời hạn HĐLĐ từ 3 tháng trở lên phải tham gia bảo hiểm bắt buộc thì đây được coi là có sự linh hoạt của luật pháp dành cho đối tượng lao động yếu thế. NLĐ sẽ tự lo đóng bảo hiểm xã hội của mình. Tuy nhiên, khi áp dụng thực tế, quy định này chưa rõ ràng bởi chính việc đóng BHXH của NSDLĐ cho NLĐ thì các cơ quan BHXH còn chưa biết triển khai ra sao? Như thế nào? Hơn nữa, trong quy định của pháp luật cũng không bắt buộc NSDLĐ phải đóng cho NLĐ mà chỉ phải chi trả bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản. Trong khi đó, NLĐ không thuộc nhóm đối tượng bắt buộc phải đóng BHXH. Do đó, cần quy định rõ trong HĐLĐ về số tiền lương, số tiền đóng BHXH, BHYT để người SDLĐ chi trả cho NLĐ.

- Nghĩa vụ của LĐGVGD

Nghĩa vụ của NLĐGVGD là phải tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ và tự nguyện. Theo quy định NLĐGVGD không bắt buộc đóng BHXH và đa số những người GVGĐ là đến từ các vùng quê, điều kiện kinh tế khó khăn nên chính bản thân họ cũng không muốn trích từ tổng số tiền NSDLĐ chi trả để đóng BHXH bởi họ cho rằng bản thân ốm đau thì chỉ cần thuốc thang qua loa là khỏi chứ không quá cần tới việc mua BHXH. Thêm vào đó, vẫn còn quan điểm “ỷ lại” hay dựa vào “sự quan tâm” của nhà chủ. Vậy nên, thực tế việc NLĐGVGD tham gia mua BHYT hay BHXH là rất thấp vì còn phụ thuộc vào nhận thức của mỗi người. Theo kết quả điều tra, trong số 240 người LĐGV không có BHYT thì có 14,2% NLĐ trả lời không biết mua thẻ BHYT ở đâu, 15,8% NLĐ trả lời không biết gì về BHYT [27]. Từ đây cho thấy rất ít NGVGĐ hiểu về khái niệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, huống chi nói đến việc họ tham gia đóng BHYT, BHXH tự nguyện. Do đó, các cơ quan nhà nước cần phải giúp NLĐGV nhận thức được lợi ích của việc đóng bảo hiểm thông qua các biện pháp tuyên truyền, phổ biến cũng như cung cấp cách thức thuận tiện để NLĐ có thể dễ dàng thực hiện việc đóng BHXH. Ngoài ra, chế tài cho trường hợp NSDLĐ không đóng BHXH, BHYT cho

lao động GVGD cũng chưa được pháp luật đề cập. Chính vì vậy, nghĩa vụ đóng BHXH và BHYT của lao động GVGD vẫn còn gặp nhiều vướng mắc.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong chương 2, luận văn đã nghiên cứu thực trạng về quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD theo pháp luật Việt Nam hiện nay. Từ đó, tôi đưa ra một số kết luận như sau:

-Các quy phạm pháp luật về lao động GVGD trong pháp luật lao động Việt Nam nhìn chung là khá đầy đủ, đưa ra những quy định cụ thể về giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, tiền lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động, chế độ sinh hoạt của NLĐ đối với NSDLĐ. Từ đó, LĐGV chính thức được công nhận thành một nghề và quyền lợi của NLĐGVGD được đảm bảo một cách tối đa.

-Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực thì pháp luật lao động về LĐGVGD còn có những bất cập hạn chế do sự chưa thống nhất giữa các quy định chung và quy định riêng, một số định nghĩa còn chưa cụ thể, dễ gây hiểu lầm. Tính khả thi và triển khai còn thấp ở một vài quy định pháp luật.

Thực tế cho thấy, pháp luật LĐGVGD tại Việt Nam cần có sự nghiên cứu, tiếp tục sửa đổi và hoàn thiện sao cho phù hợp với các thông lệ quốc tế cũng như điều kiện thực tiễn tại Việt Nam. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về các quyền, nghĩa vụ của lao động GVGD sẽ được đề cập tại chương 3 của luận văn.

Chương 3

THỰC TIỄN THỰC HIỆN VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

3.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam có những đặc trưng tương tự với lao động giúp việc gia đình ở các nước trên thế giới. Công việc này mang đặc trưng giới rõ ràng với sự tham gia chủ yếu là phụ nữ. Tại nước ta, lao động giúp việc đã trở thành một lực lượng lao động không thể thiếu trong xã hội và cũng có nhiều đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Việc công nhận giúp việc gia đình là một nghề chính thức chính thức là tất yếu trong mối quan hệ lao động được đề cập tại Bộ luật Lao động 2012. Chính phủ ta ngày càng chú ý đến loại hình lao động này và điều này được thể hiện rõ qua các quy định vụ thể về khái niệm liên quan tới lao động giúp việc gia đình. Luật đã quy định hợp đồng bằng văn bản đối với loại hình lao động này cũng như nêu rõ quyền và nghĩa vụ của hai bên: người lao động và người sử dụng lao động. Phát triển giúp việc gia đình trở thành việc làm bền vững cho người lao động và là xu hướng tất yếu để ghi nhận những đóng góp về mặt kinh tế - xã hội của loại hình lao động này. Để đạt được những điều đó, cần có những biện pháp, chính sách phù hợp nhằm đưa lao động giúp việc gia đình “tự phát”, không được đào tạo trở thành chuyên nghiệp và được quản lý.

Như đã phân tích tại Chương 2, có thể thấy pháp luật Việt Nam đã có những quy định về loại hình lao động này, tuy nhiên vẫn còn nhiều bất cập và chưa đi sâu vào đời sống thực tế. Nay tác giả sẽ đi vào phân tích những kết quả đạt được và những tồn tại, nguyên nhân dẫn tới điều này.

3.1.1. Những kết quả đạt được

- Về HDLD: Theo khảo sát, nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (viết tắt là GFCD) năm 2013, có trên 90% HDLD là thỏa thuận miệng giữa người giúp việc và gia chủ. Khi được hỏi về ý định giao kết HDLD bằng văn bản thì chỉ có 48,6% LĐGVGD có ý định ký hợp đồng bằng văn bản với

NSDLĐ. Đây là một con số không quá lớn nhưng cũng từng bước thấy được việc áp dụng pháp luật vào đời sống là có xảy ra.

- *Về mức tiền lương*: Số liệu của các cuộc điều tra về LĐGVGD từ năm 2007 cho thấy, mức lương của LĐGVGD tăng lên theo mỗi năm. Một trong những nguyên nhân chính là do nhu cầu cần NGV của các gia đình, đặc biệt là gia đình ở khu vực đô thị ngày càng nhiều. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, thu nhập bình quân/tháng của LĐGVGD: năm 2011 là 2.367.000 đồng/tháng; năm 2012 là 2.298.000 đồng/tháng; năm 2013 là 2.346.000 đồng/tháng; năm 2014 là 2.785 đồng/tháng. Hiện nay, tại các thành phố lớn, trung bình mức lương trả cho LĐGVGD ở cùng NSDLĐ để trông trẻ nhỏ hoặc người ốm đau, người già là từ 3,5 triệu đến 4 triệu đồng/tháng. Đối với NGV không sống cùng, mức lương được tính dựa trên số giờ làm việc. Năm 2011, trung bình, tiền lương theo giờ dao động từ 20.000-30.000đ/giờ. Năm 2012, mức lương theo giờ đã tăng với khoảng dao động từ 25.000-35.000đ/giờ. Hiện nay, mức lương theo giờ dao động từ 40.000 – 50.000 đ/giờ. Trong một ngày, LĐGVGD có thể nhận công việc từ 3 đến 4 gia đình, đem lại thu nhập cho họ từ 250 đến 350 nghìn đồng/ngày. Ngoài mức tiền công, nhiều khi NLĐGVGD còn được thưởng thêm nếu NSDLĐ thấy họ làm tốt, chăm chỉ, hợp ý mình. Qua đối chiếu so sánh của GFCD tại 5 tỉnh thành phố gồm: Hà Nội, Hải Phòng, Nam Định, Khánh Hòa và TP. Hồ Chí Minh, thu nhập của LĐGVGD cao hơn nhiều so với các đối tượng NLĐ khác. Đây được coi là là một dấu hiệu tốt cho ngành nghề LĐGVGD.

- *Về thời gian làm việc, nghỉ ngơi*: Do đặc thù công việc, nên thời gian làm việc của NGV thường dài hơn 8h/ngày đối với NGV ở cùng gia chủ. Kết quả khảo sát của GFCD, 2012 cho thấy, tỷ lệ số NGV có thỏa thuận về thời gian làm việc với gia chủ là 30,8%. Trong đó, 61,1% NGV cho biết họ làm nhiều hơn 8h/ngày và 35% số NGV cho rằng họ làm việc trên 10h/ngày và chưa đến 10% là NGVGD được làm việc và nghỉ ngơi đúng với số giờ quy định. Theo kết quả nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011, có 22,6% NGV có thời gian làm việc vào cả ban ngày và ban đêm và 7,7% NGV làm việc vào ban ngày song phải chuẩn bị tinh thần sẵn sàng làm việc vào ban đêm. Tính trung bình số giờ làm việc

ban ngày của NGV là 10.30h/ngày, thời gian làm việc ban đêm là khoảng 0.30h. Từ đây cho thấy, chiếm tỉ lệ rất ít hiện nay là NLD được có số giờ làm việc và giờ nghỉ ngơi theo đúng quy định.

- *Về an toàn vệ sinh, lao động*: Trong kết quả nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011, trong số 286 NGV sống cùng gia chủ, có 37,4% người được gia đình chủ bố trí nơi ngủ có phòng riêng, có cửa, có khóa và 6,3% NGV có nơi ngủ riêng có cửa, có khóa. Điều này đã cho thấy tình trạng khả quan của NLDGV là họ đã được NSDLĐ nhìn nhận và thực hiện các trách nhiệm tốt hơn nhằm đảm bảo cho NLDGVGD có những điều kiện làm việc tốt.

- *Về đóng BHXH, BHYT*: Theo kết quả điều tra Việc làm bền vững đối với LĐGVGD, ILO, 2011, trong số 371 LĐGVGD, chỉ có 3% người có BHXH, trong đó có 02 trường hợp được chủ chi trả tiền bảo hiểm, 02 trường hợp được chủ sử dụng chi trả một phần. Có 19,5% người có BHYT, trong số đó, phần lớn do họ tự mua hoặc thuộc diện Nhà nước chi trả (hộ nghèo, gia đình chính sách). Chỉ có 12,5% trong số người có thẻ BHYT là do được chủ sử dụng mua cho. Đây là con số còn khá “khiêm tốn” và cần được các cơ quan chính quyền đẩy mạnh hơn nữa bằng nhiều biện pháp nhằm cải thiện tình trạng này.

3.1.2. Những điểm tồn tại và nguyên nhân

3.1.2.1. Những điểm tồn tại

-Về HĐLĐ

+*Khi giao kết HĐLĐ*: Theo khảo sát nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu giới, gia đình và cộng đồng cho biết 91,5% hợp đồng lao động là thỏa thuận miệng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Nội dung thỏa thuận chủ yếu tập trung vào tiền lương mà không chú ý tới: thời gian làm việc, phụ cấp và các quyền lợi khác. Quy định bắt buộc người sử dụng lao động và người lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản trong Bộ luật Lao động nhằm bảo vệ quyền lợi cho cả 2 bên. Hợp đồng sẽ ghi rõ những công việc mà NLD cần phải làm và không được làm, địa điểm làm việc là do hai bên tự thỏa thuận và được ghi rõ thời hạn hợp đồng, quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động và chủ hộ. Tuy nhiên, câu trả lời thường thấy của những người làm nghề GVGĐ tại các thành phố lớn hiện

nay cho biết không cần ký kết hợp đồng lao động thì tiền lương hay thời gian nghỉ ngơi của người lao động vẫn được thực hiện như thỏa thuận của hai bên. Và cũng chính vì không có hợp đồng bằng văn bản nên khi xảy ra những mâu thuẫn hoặc có vấn đề mà cả hai không thể hòa giải được thì cũng không thể có cơ sở pháp lý để bảo vệ NLD.

Tại Điều 7 của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP có hướng dẫn tại Điều 6 của Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH quy định về nội dung của HĐLĐ còn khá chung chung trong khi chủ yếu NLĐGV là những người trình độ hiểu biết không cao, có cả những người không biết chữ. Tình trạng thực tế là ở mỗi một gia đình sẽ có một kiểu HĐLĐ khác nhau quy định không giống về các điều khoản, về những quyền lợi và nghĩa vụ chung nhất của hai bên tham gia và thông thường thì quyền lợi của NLD sẽ bị ảnh hưởng nhiều. Vậy nên, việc xử lý tranh chấp của các cơ quan nhà nước là rất bất cập.

+ *Khi thực hiện HĐLĐ*: Vì không có hợp đồng lao động quy định cụ thể về trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của người dùng LĐ và NLD nên dẫn tới tình trạng người lao động có thể tự nghỉ bất cứ lúc nào, hay tự tiện đòi tăng lương, hoặc không làm đúng trách nhiệm và đầy đủ những cam kết của mình như đã thống nhất với NSDLĐ. Do đó, khi cả NLD và NSDLĐ còn thơ ơ với những bản hợp đồng lao động thì quyền lợi và trách nhiệm của NLD khó mà được đảm bảo. Hơn nữa, vì HĐLĐ không có bắt buộc bằng văn bản nên sẽ rất khó khăn trong việc giải quyết việc NLĐGV làm vỡ, hỏng đồ đạc hay mất tài sản của gia chủ đã phát sinh. Ngoài ra vì không có giao kèo nên nhiều chủ hộ lao động coi “ô sin” gia đình là những kẻ ăn, đũa ở và có quyền đánh đập, chửi mắng. Thành phần tham gia vào công việc này chủ yếu là nữ giới nên tình trạng bị quấy rối tình dục cũng luôn xảy ra. Ở mức độ nhẹ thì là những lời tán tỉnh, trang hoa, lời lẽ thô tục, phản văn hóa, lời kích dục còn ở mức độ nặng hơn là đụng chạm những bộ phận nhạy cảm hay bị ép hoặc bắt quan hệ tình dục. Phổ biến nhất ở nữ giới là bị nghe những lời trăng hoa chiếm 5,6%, còn nguy cơ cao là bị đụng chạm các bộ phận nhạy cảm hoặc bị đề nghị/ép quan hệ tình dục (ILO và các tổ chức khác, 2011).

+*Khi chấm dứt HĐLĐ*: Theo kết quả điều tra trong số 70 gia đình trả lời về việc “Người LĐGV có thông báo chấm dứt lao động không?” thì có 50% gia đình cho biết người lao động có thông báo trước 15 ngày, 30% thông báo trước 10 – 15 ngày và 20% trước 10 ngày. Đối với NLĐ khi được hỏi về việc NSDLĐ thông báo việc chấm dứt HĐLĐ trước bao nhiêu ngày thì có 67% chủ nhà có thông báo trước 20-30 ngày, 25% là họ thông báo trước từ 10-20 ngày, 8% thông báo dưới 10 ngày. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ không báo trước theo quy định của NLĐ GVGĐ khiến cho nhiều chủ nhà rơi vào tình thế bị động, khó khăn trong việc tìm kiếm người mới thay thế làm xáo trộn cuộc sống của gia đình. Còn đối với NLĐ khi bị chủ nhà đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì họ sẽ bị mất công việc và gặp khó khăn trong cuộc sống của NLĐ. Không nên quy định tạm hoãn đối với loại hình này bởi những đặc tính riêng của chính loại hình lao động này. Như vậy ,mặc dù đã được pháp luật quy định khá cụ thể nhưng các bên trong quan hệ lao động này đều chưa chú tâm đến việc thực hiện nghiêm túc các quy định.

-*Về tiền lương*: Hiện nay mức lương của NGV dựa trên thỏa thuận của NGV và gia chủ, theo nhu cầu của thị trường và chưa có quy định chuẩn về mức lương tối thiểu cho nhóm lao động này. Nghị định số 108/2010/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu dùng để trả công đối với người lao động làm việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường ở những hộ gia đình thuộc vùng 1 là 1.350.000đ/tháng. Theo số liệu của Tổng cục thống kê, tiền công trung bình thực tế một tháng của lao động giản đơn năm 2010 là 1.748.000đ (Tổng cục Thống kê, 2010) đến năm nay, mức thu nhập tăng lên khoảng 3.500.000 - 4.000.000 đ/tháng. So với mức lương của các lao động khác, có thể thấy rõ, mức lương của NGV sống cùng gia chủ cao hơn công nhân làm việc ổn định trong các doanh nghiệp, đặc biệt, cao hơn 2 lần so với lao động làm nông nghiệp tại địa phương [29]. Tuy nhiên, rất khó để có thể đánh giá về sự phù hợp của mức lương với từng loại hình công việc vì thời gian làm việc của mỗi loại hình công việc có sự khác nhau và trên thực tế, vẫn có 1,8% các trường hợp LĐGVGD bị NSDLĐ giữ lương (GFCD (2013), Báo cáo tóm tắt Tổng quan tình hình LĐGVGD tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay, Hà Nội, tr.19).

-Về thời gian làm việc và nghỉ ngơi: Những quy định của nhà nước về thời gian làm việc thường không được đảm bảo do các bên tham gia không chấp hành theo pháp luật. Đối với NSDLĐ, họ cho rằng tính khả thi của quy định là không cao. Ví dụ: Khi phỏng vấn chị Thủy Quyên – một chủ hộ gia đình ở khu đô thị Mĩ Đình, Hà Nội có bày tỏ rằng: Nếu phải theo Nghị định số 27/2014/NĐ-CP một tháng người lao động GVGĐ phải được nghỉ 4 ngày thì nhà tôi cần phải thuê 02 người giúp việc, trong đó một người ăn ở trong nhà chỉ để làm việc 6 ngày/tuần và một người chuyên làm việc vào thứ bảy và chủ nhật. Nếu không thuê thì tôi phải tự làm các công việc là chăm sóc con cái, nấu nướng, dọn dẹp và mời người giúp việc gia đình dùng cơm. Trong khi, mục đích thuê người GVGĐ về để đỡ đần cho mình, giảm gánh nặng việc nhà, để bản thân được nghỉ ngơi nhiều hơn chuẩn bị cho các công việc ngoài xã hội. Nhưng theo Nghị định của pháp luật thì giúp việc còn nghỉ sớm hơn cả chủ nhà. Còn về phía NLD, các công việc gia đình là các công việc không tên và thường diễn ra vào bất cứ khoản thời gian nào trong ngày dẫn đến một số bất cập khác như thời gian làm việc của NGV bị kéo dài triền miên, khó phân định với thời gian nghỉ ngơi nên dễ bị lạm dụng. Có đến 61,1% người GVGĐ làm việc quá 8 tiếng/ngày trong đó, 35% NGV làm việc 12 tiếng/ngày.

-Về an toàn vệ sinh, lao động: Theo kết quả nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011, trong số 286 NGV sống cùng gia chủ có 4,2% người có phòng ngủ riêng, có cửa, không khóa và 10,5% người có nơi ngủ riêng, có cửa, không khóa. Có một bộ phận đáng kể NGV do đặc thù công việc (chăm sóc người già/ốm, trẻ nhỏ) hoặc do diện tích nhà chật hẹp khiến họ phải ngủ chung phòng/chung giường với các thành viên khác trong gia đình chủ (41,6%). Điều này cho thấy điều kiện làm việc của nhiều NLĐGVGD còn chưa được đảm bảo dễ dẫn đến việc NGV có nguy cơ bị lạm dụng và không được đảm bảo quyền sinh hoạt riêng tư. Với đặc trưng là nữ giới, xuất thân ở khu vực nông thôn, NGV tới làm việc và sinh sống ở các gia đình SDLĐ xa lạ tại thành phố, khu thương mại, công nghiệp... có nhiều điểm khác biệt về lối sống, cách sinh hoạt và ít nhiều trong suy nghĩ của họ, địa vị của bản thân là người đi làm thuê. Bên cạnh đó, LĐGVGD vốn là loại hình lao động diễn ra trong phạm vi nhỏ là ngôi nhà riêng. Vì thế, nguy cơ

gặp phải những rủi ro như bị bạo lực, ngược đãi, quấy rối tình dục của NGV không nhỏ, đang ở tình trạng báo động.

- *Về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế:* Theo kết quả điều tra có đến 79% người lao động GVGĐ không tham gia vào bất cứ loại hình bảo hiểm nào nên khi NLĐ bị ốm hay bị thương trong thời gian lao động thì họ hoàn toàn trông chờ vào sự quan tâm và chăm sóc của nhà chủ. Hầu hết LĐGVGD chưa được chủ sử dụng chi trả một phần tiền để tự mua BHXH, BHYT trong khi, quy định về việc chi trả BHYT và BHXH cho LĐGVGD là tiêu chí quan trọng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động nói chung, đặc biệt là cho lao động nữ trong chăm sóc sức khỏe cũng như các chế độ khác. Thêm vào đó, việc đóng BHXH và BHYT của NLĐ một phần phụ thuộc vào tiền NSDLĐ trả trong khi, NSDLĐ thường trốn tránh việc trả tiền này bởi mức lương và các chi phí ăn ở, tàu xe đi lại cho NLĐ là NSDLĐ lo. Thêm khoản tiền BHYT thì một là NSDLĐ buộc phải chọn việc hạ thấp mức lương trả cho NGV – đây là điều mà không NLĐ nào thích, hai là lựa chọn việc làm “ngơ” trả BHXH cho NGV.

3.1.2.2. Nguyên nhân

Một, một số quy định của pháp luật còn bất cập, khó áp dụng vào thực tế

Mặc dù các quy định pháp luật về LĐGVGD đã được BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành điều chỉnh cụ thể, tuy nhiên vẫn còn một số vấn đề mà pháp luật bỏ ngỏ hoặc quy định chưa phù hợp như: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của LĐGVGD sống cùng gia đình NSDLĐ chưa phù hợp. Việc áp dụng mức lương tối thiểu vùng làm căn cứ trả lương cho LĐGVGD là không hợp lý. Nhà nước cũng chưa quy định về đào tạo nghề cho LĐGVGD và các hành vi xúc phạm nhân phẩm, thân thể, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục... sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính. Thêm vào đó, mức hình phạt hành vi vi phạm pháp luật đối với LĐGVGD như không kí HĐLĐ hoặc NSDLĐ không thông báo tạm trú cho NLĐGVGD ngay sau khi kí HĐLĐ còn thấp, chưa đủ nghiêm khắc và có tính răn đe. Việc quy định về các dấu hiệu được cho là lạm dụng tình dục đối với NLĐGVGD cũng chưa rõ ràng... Chính vì thế, không bảo đảm quyền lợi cũng như đảm bảo việc làm lâu dài cho LĐGVGD.

Hai, chưa có hệ thống dữ liệu quản lý về số lượng GVGD cũng như cơ chế quản lý LDGVGD

Chính sự lỏng lẻo trong cơ chế quản lý về số lượng, lý lịch của NLĐGVGD đã làm cho việc xâm phạm quyền lợi của NGVGĐ như làm việc quá 8 tiếng/ngày, không được trả lương đúng thời gian, bị chấm dứt HĐLĐ mà không được bồi thường, phải sống trong điều kiện làm việc nghèo nàn hay không được NSDLĐ hỗ trợ tiền BHYT....vẫn là các vấn đề tương đối phổ biến ở các quốc gia. Điều này là do hiện nay, không có bất kì cơ quan nào phụ trách việc quản lý người LDGV hoặc cơ quan quản lý lao động. Ngay tại Việt Nam, việc đăng ký tạm trú tạm vắng cho người GVGD sống cùng với chủ hộ gia đình cũng chưa được các chủ hộ gia đình thực hiện một cách đầy đủ và nghiêm túc. Thực trạng này dẫn tới những khó khăn ở công tác quản lý NGV cũng như việc điều tra, nghiên cứu nhằm hoạch định chính sách bảo vệ quyền lợi cho cả hai bên: người LDGV và người sử dụng LDGV.

Bên cạnh đó, ngành lao động thương binh và xã hội cũng chưa quản lý chặt chẽ hoạt động của các trung tâm tư vấn việc làm, chưa có ràng buộc trách nhiệm nào của các trung tâm này. Đồng thời, chưa quy định cơ quan nhà nước nào có chức năng, nhiệm vụ quản lý đối tượng lao động GVGD. Do đó, sự tùy tiện, tự phát là đặc điểm nổi bật của loại hình lao động này.

Ba, công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về lao động giúp việc gia đình chưa được chú trọng

Pháp luật chưa thực sự đi sâu vào đời sống xã hội là do công tác tuyên truyền còn yếu kém. Nhiều hộ gia đình và người LDGVGD khi được hỏi thì cho biết họ không hề biết về những quy định pháp luật. Ví dụ có 33% NLĐ và 14% NSDLĐ cho biết họ không hề biết về quy định phải ký kết HĐLĐ trong quan hệ lao động với GVGD. 7% NLĐ và 45% NSDLĐ được hỏi không biết chính xác mình có những quyền và nghĩa vụ gì khi tham gia vào loại hình lao động này... Đa phần, NLĐ cho biết họ chỉ được nghỉ khi có những dịp đặc biệt: con cái kết hôn, người thân trong gia đình mất...và chủ yếu chỉ được nghỉ vào dịp Tết nguyên đán. Khi bị lạm dụng sức lao động cũng như bị xâm hại tình dục, NLĐGVGD không dám tố cáo với cơ

quan chính quyền cũng như không biết các cách phòng tránh khi bị các tình huống xấu xảy ra. Nhiều người LĐGVGD không biết BHXH, BHYT là gì? cần mua ở đâu?

Bón, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động còn thấp

Đơn giản nhất, dù biết cần phải kí HĐLĐ bằng văn bản nhưng cả NSDLĐ và NLĐ đều thờ ơ với việc này vì họ cảm thấy không cần thiết khi kí kết những vấn đề liên quan pháp lý này, do “cảm tính” cho rằng cùng sống trong 1 mái nhà thì cũng không nên quá rạch ròi và nguyên tắc. Họ suy nghĩ không cần ký HĐLĐ thì các quyền lợi của họ vẫn được đảm bảo như thỏa thuận ban đầu. Hay như quy định khi chủ nhà thuê người lao động giúp việc cần phải gửi thông báo cho cơ quan chính quyền xã, phường trong vòng 10 ngày sau khi kí kết hợp đồng với NLĐ cũng chưa được thực hiện nghiêm túc và đầy đủ. Dù Thông tư số 19 đã chính thức có hiệu lực nhưng khá hiếm hộ dân nào đến đăng ký tại phường, xã. Mặc dù theo thống kê thực tế thì không ít các gia đình đang sử dụng lao động giúp việc gia đình. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, chẳng hạn như số gia đình có sử dụng lao động giúp việc gia đình trước Nghị định 27/2014/NĐ-CP và Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH ra đời còn khá đông. Vì vậy, mối quan hệ giữa chủ nhà và lao động GVGD đã dần ổn định dựa trên các thỏa thuận bằng miệng trước đó. Mặt khác, do thị trường lao động giúp việc gia đình chưa hoàn chỉnh nên nhiều gia đình không có sự tin cậy vào các trung tâm hay công ty môi giới việc làm bằng việc thông qua bạn bè, người thân giới thiệu LĐGVGD. Vậy nên, mối quan hệ giữa chủ nhà và người lao động cũng có sự tin cậy phần nào và khá thân thiết.

Việc chấp hành đóng BHXH và BHYT của NLĐGV cũng chưa được đầy đủ vì NLĐGVGD không thuộc đối tượng được bắt buộc phải đóng trong khi NSDLĐ vẫn phải trả 1 khoản tiền cho NLĐ. Khi phỏng vấn chị Ánh Dương - ở chung cư Ecolife, Thanh Xuân, Hà Nội thì mức lương chị đang trả cho người giúp việc gia đình là 3.500.000 ngàn đồng, chưa tính chi phí ăn ở, đi lại tàu xe khi về quê hay thưởng tháng 13 cuối năm. Theo chị “Mức lương này chị trả cho người lao động GVGD cũng giống như nhiều nhà khác và được coi là cao hơn. Nên nếu phải mua thêm bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho NLĐ thì tôi buộc phải trả thấp hơn mức

tiền lương bây giờ. Và tôi nghĩ người GVGD sẽ không đồng ý với mức lương thấp hơn và có thể sẽ tìm một công việc khác lương cao hơn. Thêm, vào đó, bảo hiểm y tế cũng không quá cần thiết đối với người LĐGVGD trong khi đó, nhà tôi lại có nguy cơ phải mất công tìm và thuê một người giúp việc mới nhiều lần”.

Năm, chưa có tổ chức nào hỗ trợ cho người lao động giúp việc tại Việt Nam

Đối với một số nước hay trên toàn thế giới, Hội giúp việc hay Tổ chức NLD giúp việc đã có những hoạt động tích cực và hiệu quả để có thể hỗ trợ pháp lý tốt nhất cho lao động giúp việc. Đây là một trong những điều kiện để có thể đưa GVGD trở thành “một công việc đàng hoàng” trên thế giới.

Tại Việt Nam, mặc dù Bộ luật Lao động 2012 đã đưa ra một số quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của NLD cũng như NSDLĐ nhưng phần lớn NLĐGVGD còn chưa tiếp cận được với hệ thống pháp luật, do trình độ học vấn thấp, kỹ năng làm việc của NLD còn hạn chế... Các kênh giới thiệu, kết nối và đặc biệt theo dõi, hỗ trợ người thuê cũng như những người GVGD sau khi ký kết hợp đồng là chưa có. Với tính chất làm việc nhỏ lẻ, độc lập trong các hộ gia đình nên người LĐGV chưa có các Nghiệp đoàn, Công đoàn hoặc Tổ chức để bảo vệ quyền lợi của họ, lắng nghe những tâm tư, nguyện vọng mà họ đề đạt, ghi nhận và phản ánh đúng thực trạng của họ. Do vậy nhiều khi họ là những NLD thực sự nhưng quyền lợi tối thiểu về chăm sóc sức khỏe, thời gian nghỉ phép, tiền lương... lại không được đề cập trong bất cứ văn bản pháp luật nào, không được sự quản lý chính thức từ ban ngành nào trong bộ máy nhà nước. Những hỗ trợ tư vấn luật pháp, kỹ năng giải quyết mâu thuẫn trong cuộc sống cùng gia đình chủ hộ hay khi bị lợi dụng tình dục hoặc bạo lực thì NLĐGV chưa được một tổ chức/hiệp hội chính thức nào giúp đỡ do Việt Nam chưa thành lập hiệp hội/tổ chức cho người LĐGV. Thêm vào đó, NLĐ đang sống cùng các chủ hộ gia đình bị khó khăn hơn trong việc sắp xếp thời gian cũng như việc tự ý quyết định tham gia vào các hoạt động xã hội nào. Việc tham gia vào một tổ chức/hiệp hội còn gắn liền với những quy định, yêu cầu sinh hoạt, kinh phí hoạt động, gắn bó nghề nghiệp... cũng là những yếu tố cản trở sự tham gia của họ nếu thành lập các hiệp hội/tổ chức cho lao động GVGD (ILO và các tổ chức khác, 2011).

Do đó, các vấn đề liên quan đến các công việc của GVGD không được giải quyết theo các quy định của pháp luật và điều này dẫn đến việc người GVGD dễ bị tổn thương bởi sự đối xử không công bằng, bị lạm dụng sức lực và tình dục và bị làm việc trong điều kiện việc làm không phù hợp với mô hình phát triển bền vững của ILO.

Sáu, thiếu cơ chế xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động giúp việc

Nhiều quy định của pháp luật về lao động GVGD chưa thực sự đi sâu vào đời sống, chưa được áp dụng một cách nghiêm túc bởi các quy định đưa ra bị thiếu các chế tài xử lý các vi phạm dẫn đến hiệu lực thi hành pháp luật thấp. Ví dụ, như theo quy định của NLĐ và NSDLĐ phải ký kết HĐLĐ và trong 10 ngày kể từ ngày ký kết, NSDLĐ phải có trách nhiệm thông báo với các cơ quan chính quyền xã, phường, thị trấn nơi NLĐ làm việc về việc sử dụng NLĐGVGD (khoản 4, điều 4, Nghị định 27/2014/NĐ-CP). Nhưng trên thực tế thì nếu các bên không ký kết hợp đồng lao động và không thông báo với UBND thì cũng không có chế tài nào xử lý vi phạm này. Hiện nay, pháp luật về LĐGV không có nhiều chế tài, chỉ quy định một số hành vi bị xử phạt hành chính tại Chương II, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 quy định về Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm lao động, đưa người lao động đi nước ngoài làm việc theo hợp đồng. Do đó, khi xảy ra tranh chấp trong quá trình lao động thì chủ yếu dựa vào hòa giải, thương lượng. Khi không đạt được kết quả như mong muốn thì hai bên có thể đưa nhau ra tòa và chấm dứt hợp đồng lao động. Trên thực tế việc chấm dứt hợp đồng lao động không có thỏa thuận trước như vậy sẽ có một bên bị thiệt thòi là phía người lao động sẽ bị mất việc, mất thu nhập nhiều khi mất cả danh dự vì nhiều việc chưa được sáng tỏ.

Tóm lại, chúng ta có thể thấy được việc luật hóa các vấn đề về quyền và nghĩa vụ của lao động GVGD trong các vấn đề: HĐLĐ, tiền lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi....là rất cần thiết để bảo vệ người lao động cũng như quản lý các cơ sở môi giới, đào tạo. Tuy nhiên, trên thực tế thì những quy định này còn có những bất cập như đã nêu ở trên và dẫn đến thực trạng về áp dụng pháp luật lao động giúp việc gia đình chưa được hiệu quả. Nói cách khác, luật chưa đi vào đời sống khiến

cho loại hình này đều có phát triển nhưng mang tính tự phát và chủ yếu là thỏa thuận miệng giữa 2 bên. Thêm vào đó, khi áp dụng các quy định pháp luật mà không hiệu quả thì sẽ khiến cho các bên cảm thấy bất an và không yên tâm về việc thực hiện nghĩa vụ của đối phương cũng như việc đảm bảo quyền lợi của chính mình là không được coi trọng. Từ đó, dẫn đến việc lỏng lẻo trong quản lý, phát triển kém bền vững làm nên một hành lang pháp lý không vững chắc, không đảm bảo được các quyền lợi của các bên khi tham gia vào hoạt động lao động này, không tăng cường tính bình đẳng, ổn định xã hội trong thị trường lao động. Do vậy, để các quy định pháp luật áp dụng vào thực tiễn đạt hiệu quả thì cần có những kiến nghị, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

3.2. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

Phát triển GVGD trở thành việc làm bền vững cho người lao động là xu hướng tất yếu nhằm ghi nhận những đóng góp về kinh tế, xã hội của loại hình lao động này. Để đạt được điều đó, cần có những chính sách, biện pháp phù hợp đưa LĐGVGD đang từ “tự phát”, không được đào tạo trở thành chuyên nghiệp và được quản lý, từ đó bảo đảm các quyền và nghĩa vụ của NLD. Vì thế, cần tập trung triển khai các giải pháp sau:

3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình

Thứ nhất, hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động đối với LĐGVGD

- *Cần có quy định riêng về gia hạn hợp đồng lao động cho phù hợp với LĐGVGD.*

Hiện nay theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động đối với LĐGVGD bao gồm: hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động dưới 12 tháng và cũng tuân theo nguyên tắc chung là có sự chuyển hóa từ hợp đồng lao động xác định thời hạn sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn, số lần được gia hạn hợp đồng lao động... Tuy nhiên, do đặc thù

của công việc giúp việc gia đình nên thiết nghĩ cần cho phép các bên được gia hạn hợp đồng lao động nhiều lần thay vì chỉ một lần như hiện nay.

- *Cần ban hành hợp đồng lao động mẫu.*

Pháp luật hiện hành quy định các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động đối với LĐGVGD, theo đó các bên tự thỏa thuận các quyền và nghĩa vụ trên cơ sở quy định của pháp luật. Tuy nhiên trên thực tế, do vị thế của LĐGVGD nên việc thỏa thuận này không phải bao giờ cũng bảo đảm quyền lợi cho LĐGVGD. Bởi LĐGVGD phần lớn ở nông thôn, trình độ văn hóa thấp, ít có cơ hội và khả năng tìm hiểu kỹ nội dung của các văn bản pháp luật nên không nắm rõ quyền và nghĩa vụ của mình. Do đó, cần ban hành hợp đồng lao động mẫu do Bộ Lao động Thương binh Xã hội soạn thảo nhằm làm cơ sở để các bên tham gia hình dung rõ hơn về quyền và nghĩa vụ của họ, có những điều khoản tiêu chuẩn nhưng cũng cho phép các bên có thể sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế mà không bắt buộc phải đăng kí. Quy định như vậy cũng phù hợp với quy định của ILO trong Công ước số 189 và pháp luật nhiều quốc gia trên thế giới.

Thứ hai, bổ sung quy định về thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối với LĐGVGD.

Pháp luật quy định: cho phép LĐGVGD sống cùng gia đình NSDLĐ và NSDLĐ tự thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhưng NLD phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục. Thực tế cho thấy, các công việc giúp việc gia đình là những công việc không tên có thể diễn ra vào bất kỳ thời điểm nào trong ngày đêm nên thời gian làm việc của NLD có thể không kéo dài liên tục mà xen kẽ giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi vì thế khó có thể phân định được rạch ròi. Đây cũng là lý do khiến LĐGVGD dễ bị lạm dụng, bị yêu cầu làm việc vượt quá thời giờ quy định. Chính vì vậy, pháp luật cần giới hạn thời giờ làm việc buổi tối đối với nhóm LĐGVGD sống cùng gia đình NSDLĐ, trong một khoảng thời gian nhất định.

Thứ ba, hoàn thiện quy định về điều kiện sử dụng lao động đối với LĐGVGD.

- *Cần quy định mức tiền lương tối thiểu riêng đối với LĐGVGD*

Theo quy định hiện hành, mức lương tối thiểu của LĐGVGD được áp dụng mức lương tối thiểu vùng như những lao động khác. Tuy nhiên, do đặc thù của công việc giúp việc gia đình, NLD phải làm việc nhiều hơn số giờ làm việc tiêu chuẩn và họ luôn luôn trong tâm thế tuân theo yêu cầu làm việc của NSDLĐ, nhất là LĐGVGD sống cùng gia đình NSDLĐ. Trong khi đó, trên thế giới, theo kết quả điều tra của ILO về luật quốc gia đối với LĐGVGD năm 2008, thì trong số 66 quốc gia đã có 2/3 các nước quy định về lương tối thiểu cho LĐGVGD. Một số quốc gia khác (Uruguay, Thụy Sĩ...) ngoài quy định mức lương tối thiểu cho LĐGVGD trong luật, các bên còn thỏa thuận mức lương tối thiểu trong thoả ước lao động tập thể. Hiện nay, số lượng quốc gia có quy định riêng về tiền lương tối thiểu cho LĐGVGD đang tăng dần. Bởi vậy, nhằm bảo đảm mức lương hợp lý cho LĐGVGD, Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO, cần quy định mức lương tối thiểu riêng đối với LĐGVGD.

- *Đưa ra các quy định đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động đối với LĐGVGD rõ ràng hơn.*

Theo quy định tại khoản 9 Điều 6 Thông tư số 19/TT-BLĐTBXH, NSDLĐ phải bảo đảm nơi ở của LĐGVGD, song quy định này còn chung chung. Thực tế thì không phải gia đình nào cũng có điều kiện để bố trí nơi ở và vệ sinh độc lập với các thành viên khác trong gia đình, thậm chí có những trường hợp LĐGVGD còn phải ngủ chung phòng/chung giường với các thành viên khác trong gia đình khiến sinh hoạt vệ sinh cá nhân chưa được đảm bảo. Nhằm tôn trọng tự do cá nhân, phòng ngừa cho những nguy cơ lạm dụng sức lao động, sử dụng lao động trẻ em tồi tệ, có hành vi bạo lực với nhóm lao động này, cũng như nhằm để LĐGVGD có điều kiện được nghỉ ngơi, giải trí (xem ti vi, đọc sách, báo...), giao tiếp và có cơ hội học tập nâng cao trình độ cho LĐGVGD, cần bổ sung quy định cụ thể hóa hơn về các điều kiện an toàn vệ sinh như không gian, độ thoáng của phòng, diện tích giường ngủ nhằm đảm bảo nơi ở an toàn, đảm bảo quyền sinh hoạt riêng tư đối với LĐGVGD.

- *Cần bổ sung quy định quyền lợi về BHXH, BHYT đối với LĐGVGD*

Theo quy định hiện hành, LĐGVGD không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Theo đó, NSDLĐ có trách nhiệm trả khoản tiền BHXH, BHYT vào tiền lương hằng tháng cho NLĐ. Tuy nhiên nếu chỉ dừng lại ở đó thì chưa giải quyết được mục đích của chế độ bảo vệ rủi ro này khi mà LĐGVGD chưa tự giác tham gia bảo hiểm. Vì vậy, đảm bảo quyền cũng đồng thời là nghĩa vụ của LĐGVGD, cần thống nhất quy định áp dụng chung với tất cả lao động, trong đó có LĐGVGD. Điều này sẽ đảm bảo sự bảo vệ đối với LĐGVGD ngay cả trong những trường hợp gặp rủi ro trong quan hệ lao động như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động thay vì chỉ bảo vệ trong bảo hiểm hưu trí, tử tuất nếu họ tham gia BHXH tự nguyện. Quy định như vậy đồng thời góp phần mở rộng đối tượng tham gia BHXH nhằm hướng tới giải quyết vấn đề an sinh xã hội với nhóm lao động có nguy cơ gặp nhiều rủi ro về thu nhập này.

Đối với BHYT vốn dĩ là hình thức tham gia bắt buộc song cần quy định rõ ràng hơn nhằm nâng cao nhận thức và hiệu quả thực hiện. Bên cạnh đó, cần có những quy định hướng dẫn cách thức để NLĐ tham gia cũng như phải có chế tài nếu họ được trả tiền BHXH, BHYT vào lương mà không tham gia bảo hiểm.

3.2.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình

Một là, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về lao động GVGĐ và công tác đào tạo nghề, kỹ năng ứng xử văn hóa trong gia đình cho NGV, cấp chứng chỉ hành nghề khi đạt tiêu chuẩn

Công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về lao động GVGĐ cần được các cơ quan chính quyền, địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức nghề nghiệp, xã hội quan tâm và chú trọng. Bên cạnh đó, Bộ Lao động thương binh và Xã hội cũng cần kiến quyết trong công cuộc tuyên truyền cũng như giám sát thi hành các quy định của pháp luật về người giúp việc và đào tạo nghề cho người lao động. Cần xem xét đưa GVGĐ vào danh mục nghề quốc gia để tạo ra cơ sở cho NLĐ gia đình đi đào tạo, cấp chứng chỉ nghề và đối xử với họ bình đẳng như những nghề LĐ khác. Nhà nước cần khuyến khích các địa phương, các cơ sở đào tạo nghề

mở các trung tâm đào tạo, hướng dẫn cho đối tượng LĐGV. Nên tổ chức các lớp đào tạo về kỹ năng chăm sóc người già, chăm sóc cho trẻ em, sơ cứu y tế và các kỹ năng nội trợ khác cũng như tìm hiểu về lối sống, cách ứng xử văn hóa trong các gia đình ở đô thị để NLĐ từng bước nâng cao tay nghề đáp ứng cho nhu cầu của xã hội.

Hai là, từng bước nâng cao nhận thức của người GVGD để họ hiểu được giúp việc gia đình là một nghề được nhà nước công nhận và khuyến khích cũng như được bảo vệ bởi pháp luật

Là đối tượng được các quy định trên của pháp luật bảo vệ song nhiều người giúp việc tỏ ra thờ ơ với quy định này. Họ quan niệm làm nghề này không chỉ là làm công ăn lương mà còn đôi xử với nhau bằng tình người. Cùng ăn ở, sinh hoạt với nhau dưới một mái nhà nếu cứ phải ràng buộc với nhau bằng văn bản, quy định thì sẽ rất khó sống. Tuy giữa họ và nhà chủ không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản nào, cũng không được đóng bảo hiểm nhưng mỗi khi đau ốm, chủ nhà đều tận tình đưa đi khám xét, thuốc thang. Chính vì vậy, họ cũng không muốn có thêm bất cứ sự ràng buộc nào về mặt giấy tờ. Đây là quan điểm của đại đa số giúp việc gia đình hiện nay. Chính vì thế, mặc dù các quy định về người giúp việc đã được đề cập trong Bộ luật Lao động 2012 và Nghị định số 27/2014/NĐ-CP song đến nay, người lao động, người chủ lao động và thậm chí cả các cán bộ lao động cũng chưa biết tới những quy định này. Thực tiễn này đã đặt ra yêu cầu cấp thiết là phải có sự quản lý lao động giúp việc gia đình và truyền thông phổ quát kiến thức luật pháp cho cộng đồng, đảm bảo an toàn nghề của họ. Những LĐ GVGD nói chung và phụ nữ lao động GVGD nông thôn nói riêng cần có nhận thức đúng đắn về nghề. Đây là một công việc hợp pháp, được pháp luật bảo vệ và khuyến khích. Công việc này mang lại thu nhập ổn định và có thể là một nghề để sinh sống. Vì vậy, người lao động cần phải nhận thức được rằng họ phải nắm rõ những quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình để thực hiện tốt công việc được giao. Đối với NSDLĐ cũng cần nâng cao nhận thức trong việc xóa bỏ những định kiến về nghề LĐGV và thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình khi tham gia vào hoạt động lao động này.

Ba là, tăng cường công tác thanh kiểm tra, xử lý vi phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động GVGD cũng như tăng cường công tác quản lý người LĐGVGD

Đây thực sự là một trong những biện pháp hữu hiệu để ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời những vi phạm trong việc chấp hành pháp luật về lao động GVGD. Tình trạng bỏ ngỏ quản lý hoạt động của GVGD trong thời gian qua đã cho thấy những khó khăn trong việc đưa pháp luật vào đời sống, đây cũng là một trong những hạn chế của quy định pháp luật khi chưa quy định rõ ràng và thống nhất cơ quan nào sẽ chịu trách nhiệm làm công tác quản lý đối với loại hình lao động này. Do đó, yêu cầu cấp bách hiện nay chính là việc tăng cường công tác thanh kiểm tra để xử lý vi phạm nhanh nhất nhằm góp phần xây dựng thị trường GVGD ngày càng bền vững và ổn định cũng như tạo ra sự bình đẳng trong quyền của người LĐ và người sử dụng LĐGVGD.

Ngoài ra, cần phải bổ sung những quy định và chế tài xử phạt cụ thể đối với những hành vi vi phạm như về trách nhiệm thông báo của NSDLĐ khi thuê lao động GVGD và việc đăng ký tạm trú cho họ, trách nhiệm thông báo của hai bên khi chấm dứt hợp đồng lao động, trách nhiệm trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho NLĐ đầy đủ, hành vi bạo lực và lạm dụng các thỏa thuận của NSDLĐ, hành vi vi phạm thỏa thuận trong HĐLĐ của các trung tâm dịch vụ làm việc thiếu trách nhiệm...để giúp các bên thực hiện tốt nhiệm vụ của mình cũng như có cơ sở để giải quyết khi xảy ra tranh chấp.

Thêm vào đó, trong suốt thời gian qua, công tác quản lý hoạt động này đã bị bỏ quên. Công tác điều tra, nắm hoàn cảnh, lý lịch cá nhân của NLĐ còn hạn chế. Hiện nay, chưa có các quy định buộc các trung tâm phải quản lý và chịu trách nhiệm về NLĐ do mình mô giới. Để giúp cho công tác quản lý và đảm bảo quyền lợi cho NLĐ giúp việc, việc quản lý và phát triển các đơn vị giới thiệu việc làm và đào tạo nghề giúp việc gia đình theo mô hình doanh nghiệp/trung tâm là giải pháp an toàn và hữu hiệu nhất. Mọi giao dịch, thỏa thuận và ký kết hợp đồng của chủ sử dụng lao động do các doanh nghiệp hoặc trung tâm việc làm đảm nhiệm. NSDLĐ được hưởng lương và các chế độ bảo hiểm, chế độ phúc lợi mà doanh nghiệp hay trung

tâm đó cần phải chi trả. Với mô hình này, quyền lợi và nghĩa vụ của cả người LĐGV và người SDLĐ đều được đảm bảo và tạo hành lang pháp lý cho hoạt động GVGD.

Bốn là, xây dựng một hệ thống quản lý dữ liệu NGVGĐ cũng như cơ chế quản lý LĐGVGD

Nhà nước cần quy định một phòng/ban/cơ quan chuyên trách phụ trách vấn đề quản lý LĐGVGD từ việc thống kê, quản lý dữ liệu về NGVGĐ cho đến thanh tra đi kiểm tra, giám sát việc kí kết HĐLĐ của các gia đình. Thêm vào đó, quy định cụ thể nên đi kèm với chế tài.

Năm là, xây dựng ngay một tổ chức hỗ trợ LĐGV tại Việt Nam

Tổ chức hỗ trợ LĐGVGD sẽ là một đại diện pháp lý để đứng lên bảo vệ quyền lợi cho NLĐGV, cũng như thay họ đề đạt tới các cơ quan cấp cao về những mong muốn, nguyện vọng của LĐGVGD nhằm tạo nên một môi trường làm việc tốt nhất cho LĐGV. Thêm vào đó, khi có bất kì khó khăn nào thì NLĐGV cũng biết đến tổ chức này để có thể nghe tư vấn hỗ trợ pháp lý. Tổ chức cũng có nhiệm vụ xây dựng khung chương trình và giáo trình đào tạo nghề giúp việc gia đình với mục tiêu nâng cao khả năng có việc làm và phát triển nghề của nhóm lao động. Từ đó, giúp mỗi NGĐGVGD khi bước vào nghề đều đã được trang bị đầy đủ kiến thức và hiểu biết nhằm đạt được hiệu quả làm việc tốt nhất để họ có thể có được mức lương xứng đáng với những gì mình bỏ ra, không bị tình trạng chèn ép lương, trả lương không tương xứng....

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trong chương 3, luận văn đã nêu lên được thực trạng áp dụng pháp luật tại thực tế Việt Nam để từ đó kiến nghị một số biện pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động GVGD. Có thể thấy, hoàn thiện pháp luật về lao động GVGD là tất yếu khách quan nhằm tạo ra hành lang pháp lý đảm bảo quyền lợi của các chủ thể khi tham gia vào loại hình lao động này. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về lao động GVGD tập trung vào việc hoàn thiện pháp luật về lao động GVGD, nâng cao nhận thức của NSDLĐ, NLĐGVGD và xã hội về nghề lao động GVGD, tăng

cường công tác đào tạo nghề, đào tạo kỹ năng ứng xử văn hóa trong các gia đình và tăng cường công tác quản lý, thanh kiểm tra xử lý vi phạm trong việc tuân thủ pháp luật về LĐGVGD...

Tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện pháp luật về lao động GVGD là một nội dung luôn có tính thời sự. Qua đó, quyền lợi cũng như trách nhiệm của người lao động được nâng cao, đảm bảo và vấn đề quản lý lao động giúp việc gia đình của nhà nước mới đi vào hệ thống.

KẾT LUẬN

Lao động giúp việc gia đình đã đang và sẽ được nhiều quốc gia trên thế giới công nhận là một nghề chính thức, có đóng góp vào sự phát triển bền vững của kinh tế - xã hội. Ở Việt Nam hiện nay, đặc biệt là tại các thành phố lớn như Hà Nội, Hồ Chí Minh...khi nền kinh tế ngày càng phát triển thì nhu cầu về lao động GVGD cũng càng lớn hơn.

Trong một thời gian dài, pháp luật Việt Nam đã chú ý tới nhóm lao động GVGD nhưng mãi đến khi Bộ luật Lao động 2012 ra đời với những quy định cụ thể hơn về loại nghề này. Bên cạnh những ưu điểm về quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD mà có thể thấy được ở các quy định mới thì còn có những hạn chế về việc chưa quy định rõ thời gian nghỉ phép năm, cơ quan nào chịu trách nhiệm quản lý loại hình lao động này cũng như các chế tài liên quan đến các hành vi vi phạm, các quy định liên quan đến lao động là phụ nữ như chế độ thai sản, tiền lương, thời gian làm việc..Đối với trẻ em, thì quy định về độ tuổi, công việc được giao cũng như chưa có biện pháp hữu hiệu nào quản lý nên nảy sinh ra nhiều vấn đề phức tạp trong xã hội.

Qua quá trình nghiên cứu cùng sự giúp đỡ nhiệt tình của Cô giáo hướng dẫn, luận văn đã đạt được kết quả như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về quyền, nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình. Luận văn đã đưa ra được định nghĩa lao động GVGD, phân loại và nêu ra được vai trò, nội dung điều chỉnh pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

Chương 2: Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về quyền và nghĩa vụ của người lao động giúp việc gia đình. Luận văn đi vào phân tích, đánh giá các quy định pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình qua các lĩnh vực: hợp đồng lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, tiền lương, an toàn vệ sinh, lao động cũng như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội...

Chương 3: Từ những phân tích, đánh giá ở chương 2, luận văn chỉ ra những điểm đạt được, tồn tại và nguyên nhân trong việc áp dụng pháp luật về quyền và nghĩa vụ của người lao động GVGD vào thực tiễn, từ đó đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng

cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình.

Với những kết quả nghiên cứu trên, luận văn mong rằng sẽ góp một phần nhỏ trong việc hoàn thiện pháp luật về lao động GVGĐ. Hy vọng rằng, các quy định của pháp luật về lao động GVGĐ sẽ ngày càng hoàn thiện và đảm bảo được các quyền và nghĩa vụ của người lao động GVGĐ.

Trong quá trình nghiên cứu và tìm hiểu, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót và rất mong nhận được những ý kiến góp ý, nhận xét của Hội đồng bảo vệ luận văn nhằm hoàn thiện cho bài luận văn này.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Thị Ngọc Anh, (Chủ nhiệm), Hà Việt Hùng, Trần Thị Minh Ngọc, Lê Văn Toàn, Th.S và những người khác (2009), Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Vân Anh (2000), “Một vài khía cạnh giới của lao động trẻ em GVGD ở Hà Nội”, Khoa học về phụ nữ.
3. Nguyễn Thị Việt Anh (2015), Pháp luật lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ.
4. Mai Huy Bích (2014), “Người làm thuê việc nhà và những tác động của họ đến gia đình thời kì đổi mới kinh tế - xã hội”, Tạp chí Khoa học về phụ nữ.
5. Bộ Lao động thương binh và Xã hội (2012), Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài, NXB Lao động – Xã hội.
6. Chính phủ (2013), Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22-08-2013 của chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.
7. Chính phủ (2015), Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2016 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ, HN.
8. Lã Trọng Đại, "Những vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình và giải pháp khắc phục", tạp chí Lao Động và Xã Hội (số 487, trang 9).
9. Đào Mộng Điệp (2014), Pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện, Tạp chí Luật học số 12/2014.
10. Trần Thị Minh Đức (2000), “Nhận thức của trẻ em làm thuê cho các gia đình ở Hà Nội”, Tâm lý học.
11. Trần Thị Minh Đức, Trần Hương Giang (2000), Quan niệm về nội trợ gia đình của phụ nữ và vấn đề công nghiệp hóa, hiện đại hóa phương tiện nội trợ, Kỷ yếu hội thảo tâm lý học, Đại học quốc gia Hà Nội.
12. Trần Thị Minh Đức (2003), “Quyền trẻ em xét trong bối cảnh lao động làm thuê giúp việc gia đình”, Tạp chí KHXH&NV - Đại học Quốc gia Hà Nội.

13. Phạm Trung Giang (2015), Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ.
14. Bùi Bích Hà, Lê Việt Phương, Nguyễn Thị Diệu Hồng (2013), Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu Quốc tế về Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình, Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng.
15. Việt Hòa (2006), “Hội thảo công bố kết quả nghiên cứu về trẻ em giúp việc gia đình ở Hà Nội”, Tạp chí Khoa học phụ nữ.
16. Trần Thị Hồng (2011), “Một số vấn đề xã hội của lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay”, Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới, Viện Gia đình và giới.
17. Phạm Thị Huệ, Lê Việt Nga (2008), “Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình và thái độ của cộng đồng”, Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới.
18. Chu Mạnh Hùng (2015), “Vấn đề trẻ em gái giúp việc tại các thành phố lớn”, Tạp chí Luật học.
19. Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội, Nhà xuất bản chính trị quốc gia (2000), Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình trên địa bàn thành phố Hà Nội”.
20. 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.
21. Nguyễn Thị Lam (2013), Thực trạng lao động là người giúp việc gia đình ở Việt Nam và một số kiến nghị, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội.
22. Nguyễn Hữu Long (2014), Lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động 2012, Luận văn thạc sĩ.
23. Trần Quý Long (2008), “Lao động nội trợ của phụ nữ nông thôn và các yếu tố tác động”, Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới.
24. Ms. 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 (19/12/2012), Hà Nội.

25. MOLISA và ILO (2012), Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
26. Phạm Thị Thúy Nga (2006), “Lao động phục vụ gia đình”, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật.
27. Lê Việt Nga (2006), “Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình”, Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới.
28. ThS. Đào Thị Mai Ngọc (2016), “LĐGVGD tại Việt Nam, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam”, số 6 (103) – 2016.
29. Hoàng Phan, Người giúp việc có thu nhập cao hơn công nhân, lao động nông nghiệp, Nguồn:<http://thanhnien.vn/kinh-doanh/nguoi-giup-viec-co-thu-nhap-cao-hon-cong-nhan-lao-dong-nong-nghiep-443862.html>.
30. Trương Trần Hoàng Phúc (2010), “Vai trò của người phụ nữ trong gia đình”, Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới - Viện gia đình và giới.
31. Quốc hội (2007), Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1994 được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007, Hà Nội.
32. Quốc hội (2012), Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành, Hà Nội.
33. Nguyễn Quyết (2012), “Phạt chủ nhà bạo hành đã man người giúp việc 18 tháng tù”, Báo lao động, cập nhật ngày 16/5/2012 tại địa chỉ: <http://nld.com.vn/phap-luat>.
34. Đặng Thị Bích Thủy (2001), “Điều kiện sống và làm việc của trẻ em gái từ nông thôn ra Hà Nội làm nghề GVGĐ”, Khoa học về Phụ nữ.
35. Tổ chức lao động quốc tế (1996), Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan, Văn phòng lao động quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc.
36. Tổ chức lao động quốc tế (2011), Công ước số 189 về việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình (Convention No 189).
37. Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011 - 2014, Hà Nội.

38. Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (2013), Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình, Hà Nội.
39. Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (2013), Báo cáo tóm tắt tổng quan tình hình LĐGVGD tại Việt Nam từ năm 2007 đến 2013, Hà Nội.
40. Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, tr. 235-241, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
41. Trường Đại học Luật Hà Nội (2017), Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường “Pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện”, 6/2017, Hà Nội.
42. Nguyễn Đỗ Anh Tuấn (2012), Nghiên cứu và xây dựng mô hình đào tạo nghề GVGĐ cho lao động nữ ở khu vực nông thôn để phục vụ cho nhu cầu ở khu vực thành thị, Báo cáo giữa kỳ, Hà Nội.
43. Viện kiểm sát nhân dân thành phố Hà Nội (2014), Thống kê xét xử tháng 8/2014, Hà Nội.
44. British Columbia State (Canada) (2011), Employment Standards Act.
45. Hong Kong (1968), Employment Ordinance.
46. ILO (2010), Decent work for domestic worker. International Labour.
47. Malaysia (1955), Employment Act.
48. May Wong (2008), Domestic Work and Rights in China.
49. Philippine (1998), Labour Code.