

**BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI**



BÁO CÁO TỔNG HỢP

**ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ NHÂN VĂN
CẤP CƠ SỞ HỖ TRỢ KINH PHÍ NĂM 2024
NGHIÊN CỨU CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ
NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN**

Mã số: 13.01.24.I.01

**Tổ chức chủ trì: Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội
Chủ nhiệm đề tài: Ngô Thế Anh**

**BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI**



BÁO CÁO TỔNG HỢP

**ĐỀ TÀI KHOA HỌC VÀ NHÂN VĂN
CẤP CƠ SỞ HỖ TRỢ KINH PHÍ NĂM 2024
NGHIÊN CỨU CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ
NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN**

Mã số: 13.01.24.I.01

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

Ngô Thế Anh

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC
TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI
KT. HIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG**



Lê Thị Trinh

THÔNG TIN KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

1. Thông tin chung:

- Tên đề tài: “Nghiên cứu các quy định của pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện”
- Mã số: 13.01.24.I.01
- Chủ nhiệm đề tài: Ngô Thế Anh
- Tổ chức chủ trì: Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội
- Thời gian thực hiện: Năm 2024

2. Mục tiêu:

Mục tiêu tổng quát

Đề tài làm rõ những vấn đề lý luận về lao động là người giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam. Nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành các quy định pháp luật đối với lao động là người giúp việc gia đình (LĐGVGD). Từ đó thấy được những thuận lợi và khó khăn trong thực tế, qua đó đề xuất một số kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình.

Mục tiêu cụ thể

Để hoàn thành mục tiêu tổng quát, đề tài xác định các mục tiêu nghiên cứu cụ thể như sau:

- Hệ thống hóa, đánh giá một số vấn đề lý luận về lao động là người giúp việc gia đình như: khái niệm, đặc điểm, phân loại... làm cơ sở đánh giá về quan hệ lao động giúp việc gia đình trong tình hình hiện nay;
- Đánh giá thực trạng pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành trên thực tế nói chung;
- Đề ra định hướng và giải pháp xây dựng, hoàn thiện pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và đề xuất một số kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật về giúp việc gia đình trong thời gian tới.

3. Tính mới và sáng tạo:

Đề tài mà tác giả lựa chọn là một đề tài có tính thời sự, được xã hội quan tâm nhằm thiết lập quan hệ lao động hài hòa, bền vững, đảm bảo quyền lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ.

Đề tài mang tính lý luận và thực tiễn cao do nhu cầu thuê giúp việc gia đình ngày càng tăng. Giúp việc gia đình không chỉ là một công việc mà còn có thể trở thành một nghề chuyên nghiệp nếu được nhìn nhận và đầu tư đúng mức. Chính vì vậy, việc lựa chọn đề tài này là cấp thiết nhằm thúc đẩy việc thực hiện hiệu quả các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình, bảo vệ quyền lợi của người lao động và phát triển bền vững nghề này.

Đề tài mà tác giả nghiên cứu cũng đưa ra các ý kiến đề xuất, biện pháp khắc phục những vướng mắc trong vấn đề pháp luật về LĐGVGD, đồng thời góp phần nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trong hoạt động giúp việc gia đình.

Đề tài có tính mới. Dưới hình thức nghiên cứu khoa học, việc chọn đề tài của tác giả dù đã có các công trình trước đây được công bố nhưng các công trình nghiên cứu đó vẫn còn một số vấn đề chưa giải quyết được. Thông qua phỏng vấn trực tiếp NLĐ, NSDLĐ, tác giả đã phân tích, đưa ra những ưu điểm, hạn chế và giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định pháp luật về hoạt động giúp việc gia đình.

4. Kết quả nghiên cứu:

Đề tài góp phần làm rõ hơn quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành. Bên cạnh đó, đề tài góp phần nâng cao hiểu biết của các tổ chức, cá nhân về pháp luật đối với lao động là người giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành nói chung.

Việc nghiên cứu đề tài góp phần nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực nghiên cứu khoa học của cá nhân chủ nhiệm đề tài, đồng thời đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học của Bộ môn và Khoa.

5. Sản phẩm:

- 01 báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu;
- 01 báo cáo tóm tắt kết quả nghiên cứu;
- 01 bài báo “*Pháp luật về lao động giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện*”, đăng trên tạp chí Giáo dục và xã hội số đặc biệt tháng 9/2024, ISSN 1859-3917.

6. Phương thức chuyển giao, địa chỉ ứng dụng, tác động và lợi ích mang lại của kết quả nghiên cứu:

- Kết quả của đề tài sẽ được chuyển giao toàn bộ cho bộ môn Pháp luật thuộc khoa Lý luận chính trị, Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội để phục vụ cho việc đào tạo và các nhiệm vụ khác có liên quan.

- Sản phẩm của đề tài sẽ được chuyển toàn bộ cho Trung tâm thư viện và công nghệ thông tin để lưu trữ và làm tài liệu tham khảo cho cán bộ giảng viên và người học.

MỤC LỤC

| | |
|---|---|
| CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU | 1 |
| 1.1. Tình hình nghiên cứu ở trong nước | 1 |
| 1.2. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu... .. | Error! Bookmark not defined. |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 1..... | Error! Bookmark not defined. |
| CHƯƠNG 2. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG, CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU | 7 |
| 2.1. Đối tượng nghiên cứu | 7 |
| 2.2. Phạm vi nghiên cứu | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu | 7 |
| CHƯƠNG 3. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH | 8 |
| 3.1. Khái niệm, đặc điểm, phân loại lao động là người giúp việc gia đình .. | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2. Pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3. Sự cần thiết điều chỉnh bằng pháp luật đối với lao động là người giúp việc gia đình..... | |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 | Error! Bookmark not defined. |
| CHƯƠNG 4. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1. Thực trạng pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2. Thực tiễn thi hành các quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3. Kinh nghiệm một số quốc gia về đào tạo nghề giúp việc gia đình | |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 4..... | Error! Bookmark not defined. |
| CHƯƠNG 5. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH | Error! Bookmark not defined. |

| | |
|--|-------------------------------------|
| 5.1. Định hướng hoàn thiện quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình..... | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình | Error! Bookmark not defined. |
| 5.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình | Error! Bookmark not defined. |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 5..... | Error! Bookmark not defined. |
| KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ | Error! Bookmark not defined. |

DANH MỤC PHỤ LỤC

| | | |
|------------|---|----------|
| Phụ lục 1. | Phiếu khảo sát đối với người lao động | Trang 62 |
| Phụ lục 2. | Phiếu khảo sát đối với người sử dụng lao động | Trang 66 |

DANH MỤC VIẾT TẮT

| TT | Viết tắt | Tiếng Anh | Tiếng Việt |
|-----------|-----------------|------------------|-----------------------------|
| 1 | GVGD | | Giúp việc gia đình |
| 2 | LĐGVGD | | Lao động giúp việc gia đình |
| 3 | NSDLĐ | | Người sử dụng lao động |
| 4 | NLĐ | | Người lao động |
| 5 | UBND | | Ủy ban nhân dân |
| 6 | HĐLĐ | | Hợp đồng lao động |
| 7 | BHXH | | Bảo hiểm xã hội |
| 8 | BHYT | | Bảo hiểm y tế |

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước

Pháp luật về người lao động là người giúp việc gia đình được nhiều học giả trong và ngoài nước quan tâm. Có thể kể đến các công trình nghiên cứu sau:

Dưới góc độ giáo trình, sách chuyên khảo

- Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), Giáo trình “*Luật Lao động Việt Nam tập 1*” gồm 10 chương với những nội dung lý luận chung và các chế định liên quan đến quan hệ lao động và tiêu chuẩn lao động. Giáo trình cung cấp cho người học các kiến thức lý thuyết cơ bản về quan hệ pháp luật lao động, hợp đồng lao động, điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động... và quản lý nhà nước về lao động.

- Sách chuyên khảo “*Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2018) do TS. Đỗ Thị Dung là chủ biên đã phân tích và luận giải khá sâu sắc về những đặc trưng của của LĐGVGD như: LĐGVGD thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình; LĐGVGD làm việc trong môi trường khép kín, đơn lẻ; LĐGVGD chủ yếu là lao động nữ và có trình độ học vấn thấp. Ngoài ra, vai trò của LĐGVGD và cách thức phân loại LĐGVGD cũng được đề cập trong cuốn sách này.

Dưới góc độ luận án, luận văn

- Lê Văn Sơn (2020), Luận án tiến sĩ “*Lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội: điều kiện làm việc và các yếu tố ảnh hưởng*”, Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận án làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn về điều kiện làm việc đối với người lao động giúp việc gia đình.

- Luận án tiến sĩ “*Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2020) của tác giả Nguyễn Thị Phương Thúy là công trình nghiên cứu công phu những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật LĐGVGD.

- Luận văn thạc sĩ “*Pháp luật về người lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam - thực trạng và kiến nghị*” (2020) của tác giả Trương Thị Tình làm rõ hơn quan điểm LĐGVGD ở một số quốc gia trên thế giới, từ đó luận giải sâu sắc hơn về lý luận pháp luật LĐGVGD tại Việt Nam. Việc nghiên cứu lý luận pháp luật LĐGVGD của luận văn là nền tảng để tác giả kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD tại Việt Nam.

- Luận văn thạc sĩ “*Pháp luật lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội*” (2015) của tác giả Nguyễn Thị Việt Anh... Trong tài liệu này, tác giả tập trung làm rõ các quy định pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người LĐGVGD như về HĐLĐ; tiền lương; BHXH, BHYT, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, an toàn lao động... Tuy nhiên, luận văn mới chỉ dừng lại ở việc liệt kê, nêu ra các quy định pháp luật mà chưa có nhiều phân tích, bình luận sâu sắc về những ưu điểm, hạn chế trong các quy định pháp luật về LĐGVGD.

- Luận văn thạc sĩ “*Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh*” (2017) của tác giả Nguyễn Chung Phước Lưu đã trình bày một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD; quản lý LĐGVGD; chế tài xử lý vi phạm trong lĩnh vực sử dụng LĐGVGD.

- Luận án tiến sĩ “*Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam*” (2023) của tác giả Lữ Bình Huy đã phân tích một số vấn đề lý luận về quan hệ lao động giúp việc gia đình như quy định về chủ thể, nguyên tắc điều chỉnh, các điều kiện phát sinh, chấm dứt quan hệ lao động cũng như các biện pháp pháp lý bảo đảm thực hiện pháp luật về quan hệ pháp luật lao động giúp việc gia đình.

Nhìn chung, các đề tài đã đi theo những cách tiếp cận khác nhau đối với thực trạng quy định pháp luật về LĐGVGD và có những kết quả đóng góp đáng kể trong việc đánh giá quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện LĐGVGD ở Việt Nam.

*** Dưới góc độ hội thảo ở trong nước**

- Ban Tuyên giáo Trung ương (21/12/2013) tổ chức Hội thảo “*Lao động giúp việc gia đình và chính sách pháp luật liên quan*”. Tại Hội thảo, các đại biểu đã cùng nhau thảo luận về khái niệm thế nào là lao động giúp việc trong gia đình, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành... qua đó các đại biểu tham dự đều cho rằng cần phải sớm hoàn thiện chính sách pháp luật về người lao động giúp việc gia đình.

- Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (28/8/2013) tổ chức Hội thảo “*Công bố kết quả nghiên cứu về lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam*” trong khuôn khổ Dự án Bảo vệ quyền của người lao động giúp việc tại Việt Nam được thực hiện từ năm 2007 nhằm mục đích cùng với các cơ quan chức năng, tổ chức chính trị xã hội, tổ chức phi Chính phủ và các bên liên quan thúc đẩy, bảo vệ quyền cơ bản của lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD), tiến tới công nhận giúp việc gia đình là một nghề chính thức. Hội thảo đánh giá, giúp việc gia đình là loại hình lao động đặc thù, liên quan đến nhiều cá thể lao động với những điều kiện lao động rất khác nhau và dưới giác độ chính sách pháp luật cần phải được quan tâm ở mức độ không giống như các loại hình lao động khác. Các kết quả nghiên cứu của GFCD đã cung cấp cơ sở và bằng chứng cho các cơ quan chức năng tham khảo trong quá trình xây dựng luật pháp, chính sách liên quan đến LĐGVGD.

- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) phối hợp với Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và phát triển cộng đồng (GFCD) và Cục Quản lý Quan hệ lao động và Tiền lương - Bộ Lao động Thương binh và xã hội (10/11/2017) tổ chức Hội thảo “*Tham vấn về hợp đồng tiêu chuẩn đối với lao động giúp việc gia đình*”. Hội thảo tham vấn các cơ quan trong cơ chế ba bên, các bên liên quan như người sử dụng lao động, lao động GVGD, đại diện chính quyền địa phương ... về những nội dung sẽ được ghi trong bản hợp đồng lao động dành cho LĐGVGD. Những ý kiến đóng góp và đề xuất tại hội thảo cho Bản dự thảo hợp đồng lao động là những gợi ý tốt trong tiến trình đảm bảo việc làm và quyền lợi cho LĐGVGD.

*** Dưới góc độ các bài báo, tạp chí**

- Bài viết “*Quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình từ pháp luật đến thực tiễn thực hiện*” của tác giả Đào Mộng Điệp, Trương Thanh Khôi đăng trên Tạp chí Luật học số 01/2017. Bài viết đề cập nội dung các quy định pháp luật về quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình, đánh giá thực tiễn thực hiện các quy định này, trên cơ sở đó đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình.

- Bài viết “*Điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và kiến nghị*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 2 (2018), tác giả Nguyễn Hiền Phương tập trung phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam về điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với LĐGVGD, cụ thể như về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động của LĐGVGD và vấn đề bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với LĐGVGD.

1.2. Tổng quan tình hình nghiên cứu ngoài nước

Liên quan đến nội dung nghiên cứu của đề tài và để tham khảo cách tiếp cận đa phương tiện, đa ngành, tác giả đã lựa chọn, tóm lược một số công trình khoa học tiêu biểu liên quan đến vấn đề lao động là người giúp việc gia đình, cụ thể như:

Dưới góc độ sách chuyên khảo, sách giáo trình

- Cuốn sách “*Irregular migrant domestic workers in Europe: who cares?*” (2016) (Tạm dịch: Lao động giúp việc gia đình nhập cư bất thường ở châu Âu: ai quan tâm?) của tác giả A Triandafyllidou đã phân tích những tác động từ chính sách nhập cư của các quốc gia Châu Âu đến vấn đề pháp luật và việc làm trong đó tác động mạnh mẽ đối với LĐGVGD.

- Nghiên cứu “*Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO’s work*” (2018) (Tạm dịch: Hướng đến việc làm bền vững cho NLD giúp việc gia đình: Tổng quan về công việc của ILO) của tác giả Asha

D'Souza đã trình bày rõ định nghĩa về công việc giúp việc gia đình, lao động giúp việc gia đình. Từ đó phân tích các đặc điểm đặc trưng của loại hình lao động này như điều kiện làm việc, thời gian làm việc, tiền lương,... Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đã phân tích thực trạng trên thế giới của công việc dễ bị tổn thương này, những vấn đề mà NSDLĐ cũng như NLD gặp phải.

Nghiên cứu “*A Study on Female Domestic Workers in India*” (Tạm dịch: *Nghiên cứu về NLD nữ giúp việc gia đình ở Ấn Độ*) của tác giả Yogita Beri đăng trên tạp chí *Journal of Interdisciplinary Cycle Research* đã phân tích rất cụ thể về định nghĩa người giúp việc gia đình dựa trên quan điểm của ILO và các quy định có liên quan. Ngoài ra, dựa trên cơ sở nghiên cứu, phân tích và đánh giá các nguồn tài liệu tham khảo của ILO và chính phủ Ấn Độ, tác giả cũng đã trình bày cụ thể những đặc điểm, tình trạng của LĐGVGD, cũng như phân tích những khó khăn, thách thức mà người LĐGVGD phải đối mặt trên thực tế.

1.3. Phân tích, đánh giá các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước

Có thể thấy, các công trình nghiên cứu trên đã đóng góp những phân tích, bình luận có giá trị về các quy định pháp luật về LĐGVGD và thực tiễn thi hành tại Việt Nam theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2019. Những nghiên cứu này làm rõ khái niệm, đặc điểm của lao động làm công việc giúp việc gia đình, dựa trên tính chất công việc và điều kiện lao động đặc thù. Nhiều học giả đã đánh giá pháp luật về LĐGVGD gắn với thực tiễn thông qua các nội dung như hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quản lý và tiền lương cho LĐGVGD. Các nghiên cứu này thường dựa trên dữ liệu thực tế tại các địa phương như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh... Tuy nhiên, phần lớn các công trình đều phân tích theo hướng một chiều, chỉ bảo vệ quyền lợi cho người lao động (NLD) mà quên đi quyền lợi của người sử dụng lao động (NSDLĐ), đồng thời thiếu các nghiên cứu chuyên sâu về thực trạng QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam thông qua các số liệu cụ thể. Vì

vậy, đề tài “Nghiên cứu các quy định của pháp luật về người lao động là giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện” là một đề tài không trùng lặp với các đề tài trước đó đã nghiên cứu. Với sự tiếp cận, nghiên cứu trên cơ sở kế thừa những kết quả của các công trình nghiên cứu trước đó, đề tài sẽ phân tích, làm rõ những nội dung chủ yếu về pháp luật đối với người lao động là giúp việc gia đình theo quy định của Bộ luật lao động 2019 trên phương diện lý luận và thực tiễn thi hành.

1.4. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Dựa trên việc đánh giá tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước cùng với việc kế thừa các kết quả nghiên cứu trước, trong phạm vi của đề tài, tác giả nhận thấy cần tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu các vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu vấn đề lý luận về LĐGVGD trong đó chú ý đến nhu cầu của NSDLĐ - chủ thể quan trọng thiết lập quan hệ lao động hài hòa, ổn định giữa NLĐ và NSDLĐ.

Thứ hai, đánh giá thực trạng quy định của pháp luật Việt Nam về quan hệ LĐGVGD và thực tiễn thi hành thông qua số liệu khảo sát đối với NLĐ và NSDLĐ tại địa bàn Hà Nội. Tác giả tập trung lý giải các câu hỏi như: Vì sao NSDLĐ bắt buộc dĩ thay đổi người giúp việc trong một thời gian ngắn, họ mong muốn điều gì từ phía người giúp việc, NLĐ cần phải làm gì để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao từ phía NSDLĐ, giải pháp nào để giúp việc gia đình trở thành một nghề được nhiều người lao động lựa chọn... qua đó xác định những bất cập, hạn chế, nghĩa vụ các bên trong quan hệ pháp luật lao động cùng phải thực hiện theo thỏa thuận đã cam kết.

Thứ ba, đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật cùng giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quan hệ LĐGVGD nhằm thiết lập quan hệ lao động ổn định, tạo việc làm, mang lại thu nhập tương xứng cho NLĐ, đồng thời bảo đảm quyền lợi cho NSDLĐ với những chi phí họ đã bỏ ra.

CHƯƠNG 2

PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phạm vi nghiên cứu của đề tài

Trong đề tài này, tác giả giới hạn phạm vi nghiên cứu như sau:

Phạm vi về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình, trong đó tập trung vào các biện pháp nhằm thiết lập quan hệ lao động hài hòa giữa NLD và NSDLĐ.

Phạm vi về không gian: Đề tài tập trung đánh giá thực trạng quy định và thực tiễn thi hành pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Phạm vi về thời gian: Đề tài tập trung phân tích quy định pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình từ năm 2020 đến nay.

2.2. Đối tượng nghiên cứu của đề tài

Đề tài nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam lao động giúp việc gia đình, đặc biệt tập trung vào các quy định theo Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trên cơ sở đó, tác giả đánh giá toàn diện những ưu điểm và hạn chế của các quy định pháp luật liên quan đến quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Thu thập và phân tích các thông tin, số liệu và vụ việc thực tiễn liên quan đến việc áp dụng các quy định pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Tổng hợp các công trình khoa học liên quan đến quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam và các quốc gia khác trong thời gian gần đây. Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả tiếp cận, giải quyết các vấn đề của đề tài dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin; các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành: Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản dưới luật có liên quan. Ngoài ra, đề tài còn sử

dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như phân tích, so sánh, tổng hợp, phỏng vấn sâu, nghiên cứu định lượng, khái quát, diễn giải, bình luận, lập luận, đánh giá, suy luận logic...

- Phương pháp phân tích và tổng hợp

Phân tích là phân chia đối tượng nghiên cứu thành những bộ phận, những mặt, những yếu tố đơn giản hơn để phân tích, phát hiện ra bản chất, thuộc tính, quy luật của từng bộ phận của đối tượng nghiên cứu để từ đó hiểu rõ hơn đối tượng nghiên cứu.

Tổng hợp là quá trình đi ngược lại với phân tích từ kết quả phân tích những phần, bộ phận sau khi đã bóc tách để nhìn thấy được cái bao quát, cái chung từ đó tìm ra bản chất, quy luật của đối tượng nghiên cứu.

- Phương pháp phỏng vấn sâu: Nghiên cứu thực hiện 05 cuộc phỏng vấn với người lao động giúp việc gia đình để hiểu rõ hơn về tính chất công việc, điều kiện làm việc... và các yếu tố ảnh hưởng đến việc áp dụng các quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình. Ngoài ra, nghiên cứu cũng tiến hành 05 cuộc phỏng vấn với đại diện hộ gia đình đang sử dụng lao động giúp việc để hiểu rõ hơn về quan điểm, đánh giá của người sử dụng lao động về những quyền lợi đã tạo ra cho người lao động. Các thông tin thu được từ phỏng vấn sẽ được tổng hợp và lựa chọn sử dụng để minh họa và làm rõ các phát hiện của nghiên cứu liên quan đến thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình.

- Phương pháp nghiên cứu định lượng: Đó là phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi đối với người lao động, người sử dụng lao động với mục đích thu thập thông tin về nhận thức pháp luật, thái độ của họ về việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, những mong muốn của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện công việc giúp việc gia đình. Số lượng phiếu dự kiến là 3 phiếu.

- Phương pháp diễn giải: tìm ra các biểu hiện trong sự vận động của đối tượng từ những bản chất, nguyên lý, lý thuyết đã được chứng minh trước đó.

- *Phương suy luận logic*: không chỉ quan sát sự biến động của sự vật, hiện tượng theo sự vận động của thời gian mà còn đi sâu phân tích, tổng hợp để tìm ra bản chất, quy luật nằm ẩn giấu trong sự kiện, hiện tượng đó.

Các phương pháp này đều được sử dụng xuyên suốt quá trình thực hiện đề tài. Tuy nhiên, trong mỗi chương của đề tài tác giả lại tập trung sử dụng các phương pháp khác nhau để phù hợp với nội dung nghiên cứu. Cụ thể:

- Trong Chương 3 của đề tài, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp phân tích, bình luận, lập luận, diễn giải, suy luận logic để nghiên cứu tình hình về lao động giúp việc gia đình.

- Trong Chương 4 của đề tài, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp phân tích, bình luận, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp phân tích định lượng, phương pháp lập luận, diễn giải, đánh giá, tổng hợp để đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập trong việc áp dụng các quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình.

- Trong Chương 5 của đề tài, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp bình luận, tổng hợp, suy luận logic để xác định phương hướng hoàn thiện và kiến nghị một số giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

3.1. Khái niệm, đặc điểm, phân loại lao động là người giúp việc gia đình

3.1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình

Khái niệm đầu tiên về lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đưa ra vào năm 1951, định nghĩa người lao động giúp việc gia đình là người làm công việc tại nhà riêng, được trả lương theo các hình thức và thời gian khác nhau, do một hoặc nhiều người thuê, và người sử dụng lao động (NSDLĐ) không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này. Năm 2011, Công ước 189 của ILO về "Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình" được thông qua, đánh dấu lần đầu tiên hàng triệu lao động giúp việc gia đình trên thế giới có một cơ chế quốc tế để cải thiện điều kiện làm việc của họ. Điều 1 của Công ước quy định: Công việc giúp việc gia đình là công việc được thực hiện trong một hoặc nhiều hộ gia đình; Người lao động giúp việc gia đình là người thực hiện công việc gia đình trong mối quan hệ lao động; Người thỉnh thoảng làm việc gia đình và không coi đó là nghề nghiệp không phải là lao động giúp việc gia đình [5].

Trong những năm gần đây, nền kinh tế thị trường ở Việt Nam đã có sự phát triển ổn định, dẫn đến mức thu nhập của nhiều bộ phận dân cư tăng đáng kể và đời sống người dân được cải thiện rõ rệt, đặc biệt là ở các đô thị lớn. Sự gia tăng nhanh chóng về số lượng gia đình có thu nhập ổn định đã tạo ra nhu cầu ngày càng cao đối với các dịch vụ xã hội, trong đó nhu cầu sử dụng LĐGVGD trở nên phổ biến hơn bao giờ hết.

Tuy nhiên, trong một thời gian dài, LĐGVGD vẫn chưa được công nhận là một nghề chính thức, và những người làm công việc này thường không được xã hội tôn trọng như các nghề khác. Họ thường bị gọi bằng những cái tên như “ôsin” hay “người ở” trong quá khứ. Công ước số 189 đánh dấu khung pháp lý đầu tiên

về tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ quyền lợi và cải thiện điều kiện làm việc cho LĐGVGD, đồng thời tạo cơ sở để các quốc gia công nhận giúp việc gia đình là một nghề và đảm bảo rằng người giúp việc gia đình được hưởng đầy đủ các quyền lợi như các lao động khác. Lao động GVGĐ ngày càng quan trọng đối với các hộ gia đình và toàn xã hội, chiếm tỷ trọng lớn trong lực lượng lao động tại nhiều quốc gia. Với vai trò đáng kể trong nền kinh tế toàn cầu, LĐGVGD có đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Việc thừa nhận giúp việc gia đình là một nghề chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động đã tạo cơ sở cho Bộ Luật Lao động (BLLĐ) Việt Nam, từ BLLĐ 2012 đến BLLĐ 2019, quy định cụ thể về lao động giúp việc gia đình. Điều 161 BLLĐ 2019 quy định:

Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình, bao gồm nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, người bệnh, người già, lái xe, làm vườn, và các công việc khác nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại [12].

3.1.2. Đặc điểm lao động giúp việc gia đình

Nhận định chung, LĐGVGD đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế và nâng cao chất lượng cuộc sống xã hội. Họ giúp giải phóng thời gian cho những người phụ nữ làm việc ngoài xã hội, tạo điều kiện cho họ phát triển sự nghiệp và có thời gian nghỉ ngơi. Đối với những lao động có hoàn cảnh khó khăn, công việc giúp việc gia đình mang lại thu nhập ổn định, đặc biệt là cho những lao động nữ từ khu vực nông thôn với trình độ học vấn thấp. Dưới đây là những đặc điểm nổi bật của LĐGVGD:

Thứ nhất, mối quan hệ lao động của LĐGVGD thường thông qua hợp đồng lao động (HĐLĐ). LĐGVGD là người được thuê để thực hiện các công việc trong khuôn khổ quan hệ thuê mướn lao động, thường phải thông qua HĐLĐ, trong đó quy định rõ các điều khoản về tiền lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi và các điều kiện làm việc khác. Những người giúp việc trên cơ sở hợp đồng khoán việc hoặc dịch vụ dân sự không phải là LĐGVGD vì quan hệ giữa họ và người thuê

chỉ chịu sự điều chỉnh của luật dân sự, không phải luật lao động. LĐGVGD thường làm việc theo thời gian thỏa thuận như hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần, hoặc lâu dài, và coi đây là một công việc ổn định, đem lại thu nhập chính [1].

Thứ hai, môi trường làm việc của LĐGVGD chủ yếu trong phạm vi hộ gia đình, có tính chất khép kín và đơn lẻ. LĐGVGD làm việc trong phạm vi gia đình, với số lượng ít và thường ít có sự giao lưu với bên ngoài. Điều này khiến họ không tham gia các tổ chức hoặc đoàn thể bảo vệ quyền lợi của mình. Đặc biệt, đối với những LĐGVGD sống chung với gia đình chủ, họ có thể bị hạn chế quyền tự do đi lại, giao tiếp, hoặc bị kiểm soát về nhiều mặt. Môi trường làm việc khép kín này khiến họ dễ bị tổn thương, đối mặt với nguy cơ bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, hoặc lạm dụng từ người sử dụng lao động, mà không có sự hỗ trợ kịp thời từ các tổ chức bảo vệ quyền lợi [8].

Thứ ba, LĐGVGD thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình và không liên quan đến hoạt động thương mại. LĐGVGD chủ yếu làm các công việc lặp đi lặp lại hàng ngày như nấu nướng, giặt giũ, dọn dẹp, chăm sóc trẻ em, người già, người bệnh, hoặc lái xe. Những công việc này không tạo ra lợi nhuận cho người sử dụng lao động nhưng giúp giảm bớt gánh nặng công việc nhà cho gia đình. Do đó, công việc của LĐGVGD rất đa dạng và đòi hỏi nhiều kỹ năng, từ chăm sóc cá nhân đến quản lý công việc nhà. Đặc điểm này khác biệt so với các công việc khác và đòi hỏi pháp luật cần có quy định cụ thể để bảo vệ quyền lợi của LĐGVGD.

Thứ tư, công việc của LĐGVGD chủ yếu tác động đến việc thỏa mãn nhu cầu cá nhân hoặc của cả hộ gia đình. Công việc của LĐGVGD phục vụ cho các nhu cầu sinh hoạt hàng ngày của hộ gia đình, không mang tính chất sinh lợi nhuận. Tuy không tạo ra lợi nhuận trực tiếp, nhưng công việc này có ý nghĩa lớn trong việc giải phóng thời gian cho các thành viên trong gia đình, giúp họ có nhiều thời gian hơn cho công việc, học tập và nghỉ ngơi. Điều này cho thấy vai trò quan trọng

của LĐGVGD trong việc nâng cao chất lượng cuộc sống của các gia đình và toàn xã hội.

Thứ năm, phần lớn lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam chưa trải qua đào tạo nghề. Trên thực tiễn, đa phần những trường hợp được đào tạo về giúp việc gia đình là để làm việc ở nước ngoài (xuất khẩu lao động). Thực trạng này xuất phát từ hai nguyên nhân chính: Thứ nhất, người lao động chủ yếu xuất thân từ nông thôn, trình độ thấp, hiểu biết hạn chế nên không nhận thức được giá trị của công việc giúp việc gia đình. Thứ hai, các gia đình thuê lao động thường quá bận rộn với công việc của họ, không có thời gian lựa chọn người phù hợp nên thường có xu hướng tuyển người giúp việc ngay khi cần mà không qua đào tạo. Họ cho rằng người giúp việc có thể học việc dần sau khi bắt đầu công việc. Điều này dẫn đến hệ quả là trong quá trình làm việc, người lao động không đáp ứng được yêu cầu của gia đình, như không biết sử dụng các thiết bị gia dụng như lò vi sóng, điều hòa, máy giặt; không biết nấu ăn theo yêu cầu, hoặc không biết cách giao tiếp phù hợp với các thành viên trong gia đình. Một số người giữ nguyên cách giao tiếp quen thuộc như ở nhà mình, xưng hô không đúng mực như "mày, tao" với con cái của chủ nhà, hoặc làm mọi việc theo ý mình vì cho rằng mình lớn tuổi hơn và "khôn" hơn. Những biểu hiện này cho thấy sự thiếu chuyên nghiệp của nhiều lao động giúp việc gia đình, nguyên nhân chính là do họ không được đào tạo bài bản. Điều này không chỉ khiến họ thường xuyên mất việc mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập. Do đó, cần có sự chuyên môn hóa và đào tạo nghề giúp việc gia đình trong thời gian sớm nhất để nâng cao chất lượng lao động [7].

3.1.3. Phân loại lao động giúp việc gia đình

Căn cứ vào những tiêu chí khác nhau, lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) được phân thành nhiều loại. Dưới đây là hai cách phân loại chính:

Cách 1: Dựa vào thời gian làm việc, LĐGVGD được chia thành hai loại:

Thứ nhất, LĐGVGD làm việc toàn thời gian: Người lao động làm việc đầy đủ theo giờ làm việc bình thường, có thể linh hoạt nhưng không cụ thể như các

loại hình lao động khác. Trường hợp này, NLD thường sống chung với gia đình NSDLĐ, được lo ăn ở và trả lương theo tháng. Điều này dẫn đến khả năng xảy ra nhiều vấn đề phức tạp do khác biệt về văn hóa, lối sống, và tính chất không rõ ràng giữa làm việc và nghỉ ngơi.

Thứ hai, LĐGVGD làm việc bán thời gian: Thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường, thường thỏa thuận cụ thể số giờ làm việc trong ngày, tuần hoặc tháng. Trường hợp này, NLD không sống cùng gia chủ, làm việc cho nhiều gia đình và có thể quản lý thời gian tốt hơn. Chi phí NSDLĐ bỏ ra thấp hơn và dễ thay thế nếu không đáp ứng yêu cầu.

Cách 2: Dựa vào nội dung công việc, LĐGVGD được chia thành các nhóm sau:

Thứ nhất, nhóm công việc chăm sóc gia đình gồm: Chăm sóc trẻ em; Chăm sóc người già yếu, bệnh tật; Chăm sóc người khuyết tật.

Hiện nay, khi điều kiện kinh tế của các gia đình ngày càng được cải thiện, nhu cầu thuê người GVGĐ để chăm sóc và trông coi trẻ em trở nên thiết yếu, đặc biệt là ở các khu đô thị. Các gia đình thường thuê người giúp việc để chăm sóc trẻ nhỏ, đưa đón trẻ đi học khi cha mẹ bận rộn với công việc. Công việc này đòi hỏi người giúp việc phải có kinh nghiệm, sự khéo léo, và tình yêu trẻ em, do đó việc lựa chọn người giúp việc là rất quan trọng.

Theo tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề (ISCO), lao động giúp việc gia đình chăm sóc trẻ em phải thực hiện các nhiệm vụ như: “Tắm rửa, mặc quần áo và cho trẻ ăn; đưa đón trẻ đi học hoặc đi chơi; chơi trò chơi hoặc tham gia các hoạt động giải trí như đọc sách hay kể chuyện cho trẻ; giữ gìn ngăn nắp phòng ngủ và phòng chơi của trẻ; chăm sóc trẻ trong các bữa ăn hoặc khi đi chơi, tham quan bên ngoài; thực hiện các nhiệm vụ liên quan khác và giám sát những người lao động khác nếu có.” Tuy nhiên, pháp luật tại nhiều quốc gia hiện nay mới chỉ quy định chung về công việc của người giúp việc gia đình mà chưa có quy định chi tiết về từng nhóm nghề cụ thể.

Lao động giúp việc gia đình chăm sóc người già yếu, bệnh tật cũng là một công việc phổ biến tại Việt Nam và trên thế giới, đặc biệt trong bối cảnh già hóa dân số đang gia tăng. Điều này dẫn đến nhu cầu cao về việc thuê người giúp việc để chăm sóc người cao tuổi, người bệnh. Công việc này đòi hỏi người lao động phải có kiến thức và kỹ năng cần thiết để đảm bảo chăm sóc hiệu quả. Những nhiệm vụ của người giúp việc chăm sóc người già yếu, bệnh tật bao gồm: Hỗ trợ cá nhân đứng dậy, di chuyển hoặc thay quần áo; thay ga giường, giúp cá nhân tắm rửa và làm vệ sinh; phục vụ bữa ăn; cho uống thuốc; theo dõi tình trạng sức khỏe và báo cáo cho bác sĩ hoặc dịch vụ xã hội khi cần; giám sát các lao động khác [9].

Hiện nay, lao động giúp việc gia đình chăm sóc người khuyết tật ngày càng phổ biến, giúp đỡ họ trong việc sinh hoạt hàng ngày và tạo điều kiện để họ có thể duy trì cuộc sống tốt hơn. Người khuyết tật là những người có khiếm khuyết về thể chất hoặc trí tuệ, gây khó khăn trong sinh hoạt và vận động hàng ngày. Những người không thể tự thực hiện các hoạt động cá nhân cần sự trợ giúp từ người khác. Sự suy giảm về thể chất hoặc trí tuệ ảnh hưởng lớn đến khả năng tư duy và vận động, do đó, người khuyết tật cần được hỗ trợ để có thể sinh hoạt như một người bình thường.

Thứ hai, nhóm công việc phục vụ sinh hoạt gia đình: Làm các công việc nội trợ như dọn dẹp, giặt giũ, nấu ăn, giúp gia đình tiết kiệm thời gian. Nhóm này rất phổ biến trong các gia đình thành thị có điều kiện kinh tế tốt. Đối với các gia đình có thu nhập cao, ổn định nhưng lại bận rộn với công việc, việc thuê người giúp việc để làm các công việc nội trợ trong gia đình là một lựa chọn phổ biến. Lao động giúp việc gia đình làm các công việc như dọn dẹp nhà cửa, chuẩn bị bữa ăn, giặt giũ và mua sắm. Đây là nhóm người lao động phổ biến ở nhiều nơi trên thế giới và tại Việt Nam.

Tuy nhiên, việc phân loại LĐGVGD theo nội dung công việc chỉ mang tính chất tương đối, vì trong thực tế, người giúp việc thường phải đảm nhận nhiều loại công việc khác nhau, phục vụ đa dạng nhu cầu của gia đình.

3.2. Quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình

Quan hệ lao động (QHLĐ) giúp việc gia đình được thiết lập trên thực tế rất đa dạng và phong phú, có thể là quan hệ pháp luật dân sự hoặc quan hệ pháp luật lao động. Đôi khi, các bên tham gia không xác định rõ ràng loại quan hệ nào đang được hình thành giữa họ. Vì vậy, việc xác lập QHLĐ giúp việc gia đình đòi hỏi những điều kiện chặt chẽ và mang tính đặc thù đối với LĐGVGD .

3.2.1. Quy định về hợp đồng lao động đối với lao động là NGVGĐ

Các chủ thể tham gia ký kết hợp đồng lao động bao gồm người lao động làm công việc giúp việc gia đình và người sử dụng lao động. Theo quy định của pháp luật hiện hành, người giúp việc gia đình phải từ đủ 15 tuổi trở lên, không chấp nhận người dưới 15 tuổi làm công việc này. Trong đó, người từ 18 tuổi trở lên có quyền tự mình ký kết hợp đồng lao động, còn người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có thể ký hợp đồng nhưng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện hợp pháp của họ.

Về hình thức và nội dung của hợp đồng lao động: hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động giúp việc gia đình bắt buộc phải được lập thành văn bản (theo khoản 1 Điều 162 Bộ luật Lao động 2019 và điểm a khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ). Tuy nhiên, do tính chất công việc linh hoạt và đa dạng mà người lao động phải thực hiện tại nơi làm việc chủ yếu là hộ gia đình, người sử dụng lao động có thể lạm dụng việc lập hợp đồng bằng lời nói để bóc lột, ép buộc lao động hoặc quấy rối người lao động. Hơn nữa, hình thức ký kết hợp đồng qua thông điệp điện tử vẫn còn mới mẻ, và nhiều người làm công việc giúp việc gia đình có thể chưa thành thạo về công nghệ thông tin để đảm bảo việc ký kết hợp đồng một cách hiệu quả.

Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động giúp việc gia đình được quyền giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ). Việc ký kết HĐLĐ là bước đầu tiên và quan trọng để thiết lập mối quan hệ giữa NLĐGVGD và NSDLĐ, xác định rõ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên. HĐLĐ không chỉ làm rõ quyền và

nghĩa vụ mà còn quy định trách nhiệm thực hiện hợp đồng, qua đó bảo vệ quyền lợi của NLĐGVGD, vốn luôn ở thế yếu hơn so với NSDLĐ. Đặc biệt, khi phát sinh tranh chấp lao động, HĐLĐ sẽ là căn cứ pháp lý quan trọng để giải quyết và bảo vệ tối đa quyền lợi hợp pháp của NLĐGVGD. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người giúp việc gia đình do hai bên tự thỏa thuận. Mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ lúc nào nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày. Trong hợp đồng lao động, hai bên thỏa thuận về mức lương, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời gian làm việc hằng ngày, và chỗ ở cho người lao động... [13].

Hợp đồng lao động đối với lao động giúp việc gia đình tuân thủ các quy định chung về thủ tục giao kết hợp đồng lao động, nhưng do tính chất đặc thù của công việc, có thêm những quy định riêng. Cụ thể, việc giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình phải thực hiện theo các bước: Cung cấp thông tin trước khi ký kết hợp đồng; Thử việc; Ký kết hợp đồng lao động chính thức; Thông báo cho Ủy ban nhân dân cấp xã.

Pháp luật cho phép NSDLĐ và NLĐ tự thỏa thuận về thời hạn HĐLĐ. Điều này có nghĩa là hai bên có thể lựa chọn loại HĐLĐ phù hợp khi giao kết, tùy thuộc vào nhu cầu và thỏa thuận của cả hai. Theo BLLĐ 2019, HĐLĐ giúp việc gia đình có thể được giao kết theo cả hai loại hợp đồng: xác định thời hạn và không xác định thời hạn, tùy thuộc vào thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ. Điều này giúp linh hoạt trong việc thiết lập quan hệ lao động, đáp ứng nhu cầu thực tế của các bên trong quan hệ lao động giúp việc gia đình [15].

3.2.2. Quy định về chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trực tiếp khoản tiền bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế (BHYT) cùng với tiền lương hàng tháng cho LĐGVGD để họ tự đóng bảo hiểm. Trong trường hợp NLĐ giao kết nhiều hợp đồng lao động giúp việc gia đình, họ sẽ được hưởng khoản tiền BHXH, BHYT theo từng hợp đồng, đảm bảo quyền lợi về bảo hiểm theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, NSDLĐ có trách nhiệm bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận. Đối với những LĐGVGD sống chung với chủ nhà, họ vừa làm việc, nghỉ ngơi và sinh hoạt ngay tại nơi làm việc. Phần lớn LĐGVGD xuất thân từ nông thôn, lên các thành phố, đô thị để mưu sinh và thường không có gia đình hoặc người thân tại nơi làm việc. Khi gặp phải những tình huống ốm đau, bệnh tật hay tai nạn, họ không thể dựa vào người thân mà phải tự lo liệu. Trong những trường hợp này, NSDLĐ có trách nhiệm chăm sóc và giúp đỡ NLĐ GVGD để họ sớm phục hồi sức khỏe, tiếp tục làm việc và đảm bảo cuộc sống.

3.2.3. Quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ LĐGVGD

Đối với NSDLĐ: Sau khi giao kết hợp đồng, NSDLĐ phải có nghĩa vụ tuân thủ đầy đủ các điều khoản đã cam kết trong HĐLĐ; Thanh toán cho người giúp việc gia đình các khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế theo quy định, để người lao động có thể tự đóng các loại bảo hiểm này; Tôn trọng danh dự và nhân phẩm của người giúp việc gia đình; Sắp xếp chỗ ăn, ở đảm bảo vệ sinh cho người giúp việc nếu có thỏa thuận; Tạo điều kiện để người giúp việc có cơ hội tham gia học văn hóa và giáo dục nghề nghiệp; Chi trả chi phí tàu xe khi người giúp việc về nơi cư trú sau khi thôi việc, trừ trường hợp người giúp việc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn...[3]

Đối với NLĐ: Tuân thủ và thực hiện đầy đủ các thỏa thuận đã ký kết trong hợp đồng lao động; Bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu gây hư hỏng hoặc làm mất tài sản của người sử dụng lao động; Kịp thời thông báo cho người sử dụng lao động về những nguy cơ, khả năng gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng hoặc tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân; Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng ép lao động hoặc các hành vi vi phạm pháp luật khác...[3]

Theo quy định của pháp luật, trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần lý do nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày, trừ các trường hợp sau thì không phải báo trước. Người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì các lý do như: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của bác sỹ; đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động...

Người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì các lý do: Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định; người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên [3].

Tuy BLLĐ không quy định riêng về quyền của NLĐ là người giúp việc gia đình, các quyền này có thể được hiểu từ nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLĐ giúp việc gia đình. Ngoài việc mong muốn thu nhập ổn định, NLĐ giúp việc gia đình còn kỳ vọng được đối xử tốt và có cơ hội học tập, nâng cao tay nghề, giúp họ tìm kiếm công việc tốt hơn trong tương lai khi không còn làm cho NSDLĐ hiện tại. Khi LĐGVGD thôi việc và về quê, NSDLĐ có trách nhiệm cấp tiền tàu xe đi đường, hỗ trợ NLĐ ổn định cuộc sống.

Bên cạnh quyền và nghĩa vụ, pháp luật lao động quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động bao gồm: Hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng ép lao động, sử dụng vũ lực đối với người giúp việc gia đình;

Giao cho người giúp việc những công việc không đúng với nội dung đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động... [3].

3.2.4. An toàn, vệ sinh lao động đối với LĐGVGD

Pháp luật quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng, các biện pháp phòng, chống cháy, nổ trong gia đình có liên quan đến công việc của người lao động; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động trong quá trình làm việc; Khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải thực hiện các trách nhiệm đối với người lao động theo quy định tại Điều 38, Điều 39 của Luật An toàn, vệ sinh lao động; Người lao động có trách nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng và phòng, chống cháy, nổ; bảo đảm các yêu cầu vệ sinh môi trường của hộ gia đình, dân cư nơi cư trú.

3.2.5. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với LĐGVGD

Người sử dụng lao động và người lao động xác định cụ thể các hành vi, hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo quy định của Bộ luật Lao động và ghi trong hợp đồng lao động hoặc thể hiện bằng hình thức thỏa thuận khác. Hình thức xử lý kỷ luật lao động áp dụng đối với người lao động bao gồm khiển trách, sa thải. Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong các trường hợp như: Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc; Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động; Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. Ngoài ra người lao động có hành vi ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân

phẩm, danh dự đối với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình.

Khi phát hiện người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động xem xét, xử lý kỷ luật lao động theo hình thức quy định tại điểm b khoản này đối với người lao động. Trường hợp người lao động là người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì người sử dụng lao động phải thông báo việc xử lý kỷ luật lao động đến người đại diện theo pháp luật của người lao động.

3.2.6. Quản lý nhà nước đối với LDGVGD

Trách nhiệm quản lý lao động là người giúp việc gia đình được quy định tại Điều 91 Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau: Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện việc hướng dẫn Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội trong công tác tuyên truyền, phổ biến quy định pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình. Đồng thời, quản lý, thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện các quy định về lao động giúp việc gia đình trên địa bàn.

Tiếp đến, Ủy ban nhân dân cấp huyện (bao gồm huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, và thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương) chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn công chức cấp xã trong việc tuyên truyền, phổ biến các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình; thực hiện công tác quản lý, thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình trên địa bàn.

Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm: Tổ chức tuyên truyền, phổ biến các quy định pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình theo hướng dẫn của Sở và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội; Phân công đầu mối chịu trách nhiệm theo dõi, quản lý, kiểm tra và giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình trên địa bàn; Tiếp nhận thông báo về việc sử dụng hoặc chấm dứt sử dụng lao động giúp việc gia đình theo khoản 2 Điều 90 Nghị định 145/2020/NĐ-CP; tổng hợp và báo cáo tình hình sử dụng lao động giúp

việc gia đình trên địa bàn khi có yêu cầu từ cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

Thực tế, HĐLĐ giữa NLĐGVGD và NSDLĐ thường được hình thành dựa trên sự thỏa thuận tự nguyện giữa hai bên, do đó, các bên không có nghĩa vụ phải thông báo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Tuy nhiên, do đặc thù của LĐGVGD, như trường hợp người giúp việc gia đình sống cùng với chủ nhà (cần phải thực hiện thủ tục đăng ký tạm trú...), pháp luật quy định nghĩa vụ thông báo với cơ quan có thẩm quyền.

Cụ thể, Khoản 2 Điều 90 Nghị định 145/2020/NĐ-CP yêu cầu NSDLĐ phải thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn (sau đây gọi là Ủy ban nhân dân cấp xã) về việc sử dụng và chấm dứt sử dụng lao động giúp việc gia đình [3].

3.3. Sự cần thiết điều chỉnh bằng pháp luật đối với lao động là người giúp việc gia đình

Pháp luật đóng vai trò quan trọng trong việc chính thức hóa các giá trị xã hội liên quan đến quyền con người, đặc biệt là quyền của người lao động GVGD. Khi các quyền này được ghi nhận và luật hóa, chúng không chỉ được xã hội thừa nhận mà còn được bảo vệ bởi quyền lực nhà nước.

** Pháp luật lao động là căn cứ để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ*

Việc luật hóa các quyền này đảm bảo rằng người lao động GVGD có quyền được bảo vệ và thực thi quyền lợi của mình trong mối quan hệ lao động, chẳng hạn như quyền nhận lương, quyền nghỉ ngơi, và quyền được đối xử công bằng. Hiện nay, sự thừa nhận chính thức từ pháp luật giúp thay đổi quan niệm xã hội về lao động GVGD, nâng cao giá trị và tôn trọng nghề nghiệp này, tạo điều kiện cho người lao động có một môi trường làm việc tốt hơn. Pháp luật lao động không chỉ khẳng định quyền của người lao động mà còn quy định rõ ràng nghĩa vụ của họ và người sử dụng lao động. Điều này tạo ra một khung pháp lý rõ ràng cho quan hệ lao động. Các điều khoản trong hợp đồng lao động yêu cầu người sử dụng lao

động phải đảm bảo các điều kiện làm việc, an toàn lao động, và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ tài chính (lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế). Ngược lại, người lao động cũng có trách nhiệm thực hiện công việc theo hợp đồng, tuân thủ quy định và nội quy của gia đình chủ [16].

Pháp luật lao động cung cấp cơ chế bảo vệ và giải quyết tranh chấp

Pháp luật cung cấp các cơ chế để bảo vệ quyền lợi và giải quyết tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động giúp việc gia đình. Các quy định về giám sát, thanh tra, và xử phạt các hành vi vi phạm giúp đảm bảo quyền lợi của người lao động không bị xâm phạm. Bên cạnh đó, pháp luật cũng quy định các hình thức giải quyết tranh chấp lao động, giúp NLD có thể khiếu nại và yêu cầu bảo vệ quyền lợi của mình khi có tranh chấp xảy ra. Ngoài ra, pháp luật còn góp phần nâng cao ý thức và trách nhiệm của cả người lao động và người sử dụng lao động về nghĩa vụ và quyền lợi của mình. Các hoạt động tuyên truyền và giáo dục pháp luật giúp NLD hiểu rõ quyền lợi của mình, từ đó tự tin hơn trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp. Khi pháp luật được thực thi nghiêm túc, sẽ dần thay đổi nhận thức của xã hội về lao động giúp việc gia đình, khẳng định vị thế và giá trị của nghề nghiệp này [8].

Pháp luật lao động giúp nâng cao điều kiện làm việc và cải thiện đời sống

Pháp luật hiện hành không chỉ bảo vệ quyền lợi mà còn góp phần nâng cao điều kiện làm việc và cải thiện cuộc sống của người lao động GVGD. Người lao động GVGD có quyền được bố trí chỗ ăn ở sạch sẽ, hợp vệ sinh, và có điều kiện sống tối thiểu. Quy định này giúp giảm thiểu tình trạng lạm dụng và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Pháp luật cũng cho phép người lao động GVGD tham gia các khóa học văn hóa và nghề nghiệp, nâng cao kỹ năng và tạo cơ hội phát triển bản thân. Điều này không chỉ giúp nâng cao tay nghề mà còn giúp họ tự tin hơn trong công việc. Quy định pháp luật giúp tăng cường tính bình đẳng trong thị trường lao động, đảm bảo rằng người lao động GVGD cũng được hưởng các quyền lợi như mọi người khác, từ đó tạo ra một xã hội không có sự phân biệt.

Chính sách hỗ trợ người lao động GVGD không chỉ là bảo vệ quyền lợi mà còn giúp họ cải thiện cuộc sống, từ đó góp phần xây dựng một xã hội hài hòa, văn minh và có tính cộng đồng cao [10].

** Pháp luật lao động tạo cơ sở cho sự phát triển bền vững*

Luật hóa các quy định liên quan đến lao động GVGD đóng vai trò then chốt trong việc tạo ra cơ sở pháp lý cho loại hình lao động này. Việc thực thi nghiêm túc các quy định sẽ góp phần tạo ra sự ổn định trong loại hình lao động GVGD. Khi người lao động thấy quyền lợi của mình được bảo vệ, họ sẽ yên tâm hơn trong công việc và nỗ lực nâng cao tay nghề. Việc công nhận GVGD là một nghề chính thức sẽ giúp thay đổi nhận thức của xã hội về nghề này. Khi các gia chủ nhìn nhận người lao động là đồng nghiệp chứ không chỉ là người giúp việc, mối quan hệ giữa họ sẽ tốt đẹp và bền vững hơn. Khi quyền và lợi ích được bảo đảm, người lao động sẽ phấn đấu hoàn thành công việc tốt hơn, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao trong xã hội hiện đại. Điều này cũng sẽ góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ trong lĩnh vực GVGD [10].

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 của đề tài tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận về lao động GVGD và pháp luật điều chỉnh quan hệ này. Lao động giúp việc gia đình là những người lao động được thuê để thường xuyên thực hiện các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình, nhưng họ không phải là thành viên của gia đình thuê. Công việc này không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân hoặc gia đình người sử dụng lao động. Mặc dù công việc này chưa được xã hội đánh giá cao, vai trò của lao động giúp việc gia đình đối với gia đình sử dụng lao động, bản thân người lao động và xã hội là rất quan trọng.

Với những đặc thù của công việc giúp việc gia đình, việc cần có quy định pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động giúp việc gia đình là cần thiết. Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình bao gồm các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và đảm bảo thực hiện, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực này. Nội dung pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động giúp việc gia đình bao gồm các vấn đề như: xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình, cùng các biện pháp bảo đảm việc thực hiện quan hệ này. Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam được xây dựng với các quy định về hợp đồng lao động, điều kiện lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, an toàn và vệ sinh lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, cùng các vấn đề liên quan đến danh dự, nhân phẩm, kỷ luật và trách nhiệm vật chất của lao động giúp việc gia đình, cũng như việc đào tạo và quản lý lao động trong lĩnh vực này. Đây là những nội dung quan trọng nhằm tạo cơ sở lý luận cho việc giải quyết các nội dung trong các chương sau.

CHƯƠNG 4

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH

4.1. Thực trạng pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình

a) Việc giao kết hợp đồng lao động đối với LĐGVGD

Theo quy định, lao động giúp việc gia đình từ 18 tuổi trở lên có quyền trực tiếp ký kết hợp đồng lao động. Đối với những người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, việc ký kết hợp đồng lao động cần có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật. Hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình phải được giao kết bằng văn bản. Điều này được quy định tại khoản 1 Điều 162 của BLLĐ năm 2019 và điểm a khoản 1 Điều 89 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP như sau:

“Khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Hình thức hợp đồng lao động ký kết phải bằng văn bản theo quy định tại khoản 1 Điều 14 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật Lao động;

Trước khi ký kết hợp đồng lao động, người lao động và người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp thông tin theo quy định tại Điều 16 của Bộ luật Lao động, đồng thời người sử dụng lao động phải cung cấp rõ các thông tin về phạm vi công việc phải làm, điều kiện ăn ở của người lao động tại gia đình người sử dụng lao động và những thông tin cần thiết khác liên quan đến việc bảo đảm an toàn sức khỏe trong việc thực hiện công việc mà người lao động yêu cầu; ...” [12]

Tuy nhiên, do tính chất công việc linh hoạt và đa dạng, người sử dụng lao động thường có thể lạm dụng việc xác lập hợp đồng bằng lời nói để trốn tránh trách nhiệm pháp lý, dẫn đến việc lao động giúp việc dễ bị bóc lột sức lao động. Việc áp dụng hình thức hợp đồng qua thông điệp điện tử còn mới mẻ, và nhiều

lao động giúp việc gia đình có thể chưa nắm vững về công nghệ thông tin để thực hiện việc này một cách hiệu quả.

Về nội dung hợp đồng, mặc dù pháp luật quy định khá chặt chẽ về nội dung của hợp đồng lao động, các điều khoản trong hợp đồng thường chỉ bao gồm một vài nội dung cơ bản như: Công việc cụ thể; Địa điểm làm việc; Tiền lương; Thời gian làm việc; Điều kiện ăn ở (nếu ở cùng gia đình)... Việc giao kết hợp đồng thường chưa bao quát được đầy đủ quyền lợi của lao động giúp việc gia đình. Do đó, cần có các quy định cụ thể hơn để bảo vệ quyền lợi của họ.

BLLĐ 2019 tiếp tục phát huy các quy định tiến bộ từ BLLĐ 2012 nhằm bảo vệ quyền lợi của NLD giúp việc gia đình. Tuy nhiên, các quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ của NSDLĐ, NLD tại Điều 163 và Điều 164 vẫn còn chung chung, dễ gây tranh cãi nếu không có hướng dẫn cụ thể. Ví dụ, quy định NSDLĐ phải “tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc” (khoản 3 Điều 163 BLLĐ 2019) vẫn thiếu rõ ràng về những hành vi nào vi phạm. Do đó, cần có các quy định chi tiết hơn để tránh tranh chấp và bảo vệ quyền lợi của NLD một cách hiệu quả.

b) Về Chế độ BHXH và BHYT cho LĐGVGD

Theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho LĐGVGD để họ tự lo liệu bảo hiểm. Khoản 4 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định:

“Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cùng lúc với kỳ trả lương cho người lao động một khoản tiền bằng mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế” [12].

Tuy nhiên, những quy định này còn tồn tại nhiều bất cập, cụ thể: Theo Luật BHXH sửa đổi năm 2014, người lao động tham gia BHXH bắt buộc phải có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên. Điều này dẫn đến câu hỏi: nếu LĐGVGD ký

hợp đồng từ 3 tháng trở lên mà vẫn phải tự lo BHXH thì có mâu thuẫn với quy định của Luật BHXH hay không? Việc yêu cầu LĐGVGD tự lo bảo hiểm khi họ làm công việc giúp việc gia đình không được đảm bảo đầy đủ quyền lợi của họ. Điều này không chỉ dẫn đến sự bất công mà còn khiến cho LĐGVGD dễ gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của mình.

Trên thực tế, những người làm việc trong môi trường chăm sóc sức khỏe thường phải đối mặt với rủi ro cao về sức khỏe. Điều này cho thấy sự thiếu hụt trong việc đảm bảo an toàn lao động cho LĐGVGD, đặc biệt là những người làm việc trong bệnh viện hay chăm sóc người bệnh. Việc pháp luật quy định chung chung khiến cho NSDLĐ và LĐGVGD không nắm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Nhiều LĐGVGD không có sự am hiểu về quyền lợi của họ liên quan đến BHXH và BHYT, dẫn đến việc họ không biết cách tự bảo vệ quyền lợi của mình.

Mặt khác, theo quy định hiện hành, người sử dụng lao động chỉ có trách nhiệm chi trả thêm, cùng với kỳ trả lương, một khoản tiền tương đương mức đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc mà lẽ ra thuộc về trách nhiệm của người sử dụng lao động. Khoản tiền này để người lao động tự lo bảo hiểm cho mình. Tuy nhiên, pháp luật hiện chưa có quy định rõ ràng trong hợp đồng lao động về việc phân biệt cụ thể giữa tiền lương và khoản chi trả cho bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Do đó, nhiều gia đình sử dụng lao động giúp việc gặp khó khăn khi phải trả thêm một khoản tiền không nhỏ cùng với lương. Họ băn khoăn liệu có nên giảm lương của người lao động để bù đắp cho khoản bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, nhưng lại lo ngại người lao động sẽ không đồng ý. Ngược lại, nếu họ giữ nguyên mức lương và chi trả thêm khoản tiền cho bảo hiểm, họ có thể không đủ khả năng tài chính để duy trì điều này.

c) Quản lý đối với LĐGVGD

Hiện nay, cơ quan quản lý lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) hiện nay đang gặp nhiều vấn đề trong việc thực hiện chức năng của mình, đặc biệt là

khi Ủy ban nhân dân (UBND) xã, phường, thị trấn được giao nhiệm vụ này. Theo quy định hiện hành, UBND có trách nhiệm tiếp nhận thông báo về việc sử dụng LĐGVGD, chấm dứt hợp đồng lao động, và hỗ trợ giải quyết tranh chấp. Khoản 3 Điều 91 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định về thẩm quyền của UBND cấp xã như sau:

“Tổ chức tuyên truyền, phổ biến quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình theo hướng dẫn của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội;

Phân công đầu mối theo dõi, quản lý, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý;

Tiếp nhận thông báo về việc sử dụng, chấm dứt sử dụng lao động là người giúp việc gia đình; tổng hợp, báo cáo tình hình sử dụng lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn thuộc quyền quản lý khi có yêu cầu của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền”[3].

Tuy nhiên thực tế triển khai, việc này thường gặp khó khăn vì: Nhiều NSDLĐ không thực hiện nghĩa vụ thông báo, dẫn đến việc UBND không nắm được tình hình thực tế; Người lao động thường không biết đến các quyền lợi của mình hoặc không rõ cơ quan nào để tố cáo khi gặp vấn đề. Trên thực tế, tình trạng người giúp việc bị phân biệt đối xử, ép làm việc quá sức, bị bạo hành, và ăn chặn tiền lương vẫn xảy ra. Những người lao động không có sự bảo vệ đầy đủ từ pháp luật, dẫn đến sự yếu thế trong mối quan hệ với NSDLĐ. Bên cạnh đó, NSDLĐ cũng phải đối mặt với nguy cơ lừa đảo, trộm cắp tài sản do thiếu sự giám sát và quản lý hiệu quả từ cơ quan nhà nước.

Có thể nói, việc quy định trách nhiệm của Ủy ban Nhân dân trong quản lý lao động giúp việc gia đình hiện nay là chưa phù hợp và thiếu khả thi, vì đây là cơ quan hành chính nhà nước tại địa phương. Trên thực tế, nhiều gia đình sử dụng lao động giúp việc gia đình thường không muốn ký kết hợp đồng lao động, dẫn

đến việc họ không trình báo với chính quyền. Điều này đã gây ra nhiều thiếu sót trong công tác quản lý, khiến cho khi có vấn đề phát sinh, các cơ quan chức năng thường bị động và lúng túng trong việc xử lý.

d) Vấn đề đào tạo nghề cho người lao động GVGĐ

Hiện nay, mặc dù LĐGVGD đã được công nhận là một nghề chính danh, nhưng vẫn còn nhiều thách thức liên quan đến việc đào tạo, bồi dưỡng nghề cho họ. Pháp luật hiện hành chưa quy định rõ cơ quan nào có trách nhiệm trong việc tổ chức tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng nghề cho LĐGVGD. Điều này dẫn đến việc thiếu hụt nguồn lực, thiếu chương trình đào tạo chính thức cho nghề này. BLLĐ năm 2019 chưa yêu cầu người giúp việc gia đình phải có chứng chỉ hành nghề. Chứng chỉ này không chỉ thể hiện kỹ năng mà còn giúp nâng cao uy tín và giá trị của người lao động trong mắt người sử dụng lao động. Việc không có quy định về đào tạo và chứng chỉ hành nghề đã tạo ra khoảng cách giữa người sử dụng lao động và người giúp việc. Nhiều người sử dụng lao động có thể không hài lòng về kỹ năng hoặc thái độ làm việc của người giúp việc, dẫn đến tranh chấp và xung đột. Trên thực tế, khi không có cơ chế đào tạo chính thức, người lao động có thể bị xem nhẹ hoặc không được công nhận đúng mức trong xã hội, ảnh hưởng đến lòng tự trọng và động lực làm việc của họ. Bên cạnh đó, việc thiếu sự đào tạo nghề bài bản làm giảm chất lượng dịch vụ của người giúp việc, ảnh hưởng đến sự hài lòng của người sử dụng lao động và hình ảnh của nghề giúp việc gia đình.

e) Chế tài xử phạt trong lĩnh vực lao động GVGĐ

Chế tài xử phạt vi phạm hành chính hiện nay trong lĩnh vực lao động và bảo hiểm xã hội có những quy định khác nhau về mức phạt cho các hành vi vi phạm. Điều 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 07/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm quy định về lao động là người giúp việc gia đình như sau:

“1. Phạt cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình;

b) Không trả tiền tàu xe đi đường khi lao động là người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp lao động là người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

2. Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không thông báo cho Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn việc sử dụng lao động hoặc chấm dứt việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình theo quy định;

b) Đã bị xử phạt cảnh cáo đối với các hành vi vi phạm quy định tại khoản 1 Điều này nhưng lại tiếp tục vi phạm.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Giữ giấy tờ tùy thân của lao động là người giúp việc gia đình;

b) Không trả cho lao động là người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

4. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, hoặc dùng vũ lực đối với người lao động là người giúp việc gia đình nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự” [3].

Theo quy định trên có thể thấy, chế tài đối với các hành vi vi phạm liên quan đến hoạt động giúp việc gia đình còn nhiều bất cập như: Mức phạt thấp nhất cho các hành vi vi phạm trong lĩnh vực giúp việc gia đình chỉ từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng, trong khi các hành vi vi phạm khác có thể bị phạt từ 500.000 đồng đến 200.000.000 đồng. Mức phạt này không đủ sức răn đe, đặc biệt là khi so sánh với mức phạt cho các hành vi vi phạm khác trong lĩnh vực lao động. Mặc

dù pháp luật đã quy định các hành vi bị cấm như ngược đãi, quấy rối tình dục, và giữ giấy tờ tùy thân của người lao động, nhưng tình trạng vi phạm vẫn còn diễn ra. Việc chế tài xử phạt không đủ mạnh dẫn đến tình trạng người sử dụng lao động có thể dễ dàng vi phạm mà không lo ngại về hậu quả pháp lý. Các hành vi như bạo lực, quấy rối tình dục, hay giữ giấy tờ tùy thân diễn ra mà không bị xử lý nghiêm khắc. Bên cạnh đó, do người lao động giúp việc gia đình thường không có đủ kiến thức pháp luật để bảo vệ quyền lợi của mình dẫn đến khi chế tài xử phạt không đủ mạnh, họ càng khó khăn trong việc đứng lên bảo vệ bản thân trước sự lạm dụng và vi phạm của người sử dụng lao động. Nhiều vi phạm trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình không được xử lý nghiêm minh. Các hành vi vi phạm như không ký kết hợp đồng lao động, giữ giấy tờ tùy thân của người lao động... mức phạt còn nhẹ, không đủ tính răn đe.

f) Quy định pháp lý cho lao động chưa thành niên trong lĩnh vực GVGD

Pháp luật hiện hành chỉ quy định về thời gian làm việc của lao động chưa thành niên mà không quy định cụ thể chế độ ưu đãi cho nhóm lao động này. Việc thiếu các quy định này dẫn đến tình trạng người sử dụng lao động không có trách nhiệm và nghĩa vụ rõ ràng trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động chưa thành niên. Không có quy định cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thực hiện các chế độ ưu đãi về lương, chế độ học văn hóa, và học nghề cho lao động chưa thành niên. Điều này làm cho nhóm lao động này dễ bị tổn thương và không được bảo vệ đầy đủ. Trên thực tế, lao động chưa thành niên thường đối mặt với tình trạng bạo hành, phân biệt đối xử và lạm dụng tình dục. Những vấn đề này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất mà còn tác động tiêu cực đến tâm lý và sự phát triển của họ. Nhiều lao động chưa thành niên không có cơ hội học văn hóa và học nghề. Điều này dẫn đến việc họ không thể phát triển kỹ năng và nghề nghiệp, gây ra hệ lụy cho tương lai của họ.

4.2. Thực tiễn thi hành các quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình

Hà Nội là địa phương có số lượng lao động GVGĐ cao trong toàn quốc. Theo báo cáo của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Hà Nội, toàn Thành phố có khoảng 13.700 lao động giúp việc gia đình, mức lương dao động từ 5-7 triệu đồng/tháng. Theo Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hà Nội, hiện nay, đời sống của nhân dân thành phố Hà Nội được cải thiện rõ rệt nhất là ở các quận, thị xã, từ đó lao động giúp việc gia đình trở nên quan trọng, số lượng các gia đình có mức thu nhập ổn định tăng nhanh, nhu cầu tiếp cận và sử dụng các loại dịch vụ xã hội ngày càng trở nên phổ biến, nhiều gia đình có nhu cầu tìm người giúp việc gia đình.

Theo số liệu báo cáo của các quận, huyện, thị xã, hiện nay Hà Nội có trên 13,71 nghìn hộ gia đình sử dụng trên 13,78 nghìn lao động giúp việc gia đình. Tỷ lệ giúp việc gia đình có tăng trong những năm gần đây, chủ yếu làm các nghề như: quản gia, nội trợ, chăm sóc người già, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, lái xe, làm vườn,... Lao động giúp việc chủ yếu là lao động nữ (chiếm khoảng 94%) và chủ yếu là ở cùng gia đình người sử dụng lao động (chiếm khoảng 80%), số lao động giúp việc trên 18 tuổi chiếm trên 95% tổng số lao động giúp việc gia đình. Về chế độ tiền lương đối với lao động giúp việc gia đình làm việc trong điều kiện lao động bình thường được người sử dụng lao động trả mức cao hơn mức lương tối thiểu vùng nơi người lao động làm việc (người lao động được trả dao động từ 5 đến 7 triệu đồng/tháng) [16].

a) Việc giao kết hợp đồng lao động

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có trách nhiệm ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động trong lĩnh vực giúp việc gia đình. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại trong việc thực hiện quy định này. Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có khoảng 30% người lao động giúp việc gia đình ký kết hợp đồng bằng văn bản. Phần lớn còn lại thực hiện giao kết chỉ bằng lời nói, điều này có thể dẫn đến nhiều rủi ro về quyền lợi và nghĩa vụ của cả hai bên.

Phần lớn LĐGVGD tìm việc thông qua các mối quan hệ cá nhân như họ hàng và người quen, trong khi tỷ lệ tìm việc qua các trung tâm giới thiệu việc làm

rất thấp. Tương tự, các gia đình cũng thường tìm người giúp việc thông qua người quen, bà con, hoặc bạn bè. Tỷ lệ tìm NGV qua trung tâm giới thiệu việc làm là không đáng kể.

Kết quả phỏng vấn cho thấy, phần lớn người giúp việc đến từ các vùng quê khác nhau, trình độ học vấn có sự khác biệt giữa các nhóm tuổi, thông thường từ trung học cơ sở trở xuống. Gần đây, xuất hiện một số người có trình độ học vấn cao hơn, chẳng hạn như sinh viên đại học làm giúp việc gia đình theo giờ cho các gia đình người nước ngoài tại Việt Nam. Mặc dù số lượng này chưa nhiều, nhưng công việc giúp việc gia đình đang mang lại thu nhập cao và thu hút nhiều thành phần lao động ở các trình độ khác nhau. Về điều kiện gia đình, đa số người lao động chọn nghề giúp việc gia đình do hoàn cảnh kinh tế khó khăn. Họ làm công việc này để có thêm thu nhập, vì mức lương tương đối ổn định giúp họ trang trải cuộc sống.

Về độ tuổi, lao động GVGD trải dài từ 15 đến 60 tuổi, nhưng tập trung chủ yếu ở độ tuổi trung niên, đặc biệt là từ 40 tuổi trở lên. Một số NSDLĐ cho biết họ thường ưu tiên thuê lao động lớn tuổi vì họ có khả năng gắn bó lâu dài và có kinh nghiệm chăm sóc gia đình. Một phần nhỏ là những người trên 55 tuổi cũng tham gia vào thị trường lao động này. Tuy nhiên, nhóm lao động cao tuổi thường không được ưa chuộng, do sức khỏe yếu, nắm bắt công việc chậm và không đảm đương được những công việc nặng. Nhiều gia đình ngại thuê người già vì lo ngại họ hay ốm đau và không tiện trong việc chăm sóc gia đình. Nhóm công việc chăm sóc người ốm tại bệnh viện chủ yếu là nam giới do cần điều kiện về sức khỏe. Nhóm lao động trẻ từ 16-18 tuổi chiếm tỷ lệ rất nhỏ, khoảng 3%. Lý do số lượng này ít là vì ở nông thôn, các em gái thường nghỉ học sớm và ra thành phố làm việc để kiếm thêm thu nhập cho gia đình. Những lao động trẻ này dễ bảo, học việc nhanh, và có thể trông trẻ. Tuy nhiên, khi được hỏi, một số gia đình không thích thuê nhóm này vì tính ổn định thấp. Đến độ tuổi 19-20, nhiều em quay về quê lập gia đình hoặc tìm công việc khác, và do chưa trưởng thành, họ có thể gây ra những

vấn đề phức tạp như trộm cắp, bị lôi kéo hoặc lo sợ có quan hệ không chính đáng với chủ nhà.

b) Về mức lương và phúc lợi

Tại Hà Nội, mức lương cho người giúp việc gia đình dao động từ 7-8 triệu đồng/tháng, nhóm chăm sóc người ốm đau tại bệnh viện mức lương dao động từ 12-15 triệu đồng/tháng tùy từng người bệnh. Nhận xét chung, mức lương của NGVGĐ thường cao hơn mức lương tối thiểu vùng. Ngoài tiền lương, người lao động cho biết họ cũng được thưởng tháng lương thứ 13 vào dịp Tết Nguyên Đán và được cung cấp chỗ ăn ở, cũng như chi phí di chuyển khi về quê có công việc.

Về mức lương trả cho người GVGĐ, đa số NSDLĐ khi được hỏi đều cho rằng đây là mức lương cố định. Ngoài ra, NSDLĐ đều tính thêm cho NLĐGVGĐ các khoản chi phí khác như: Tiền công cho những ngày làm việc thêm, nếu giúp việc không nghỉ phép, với mức 230.000 đồng/ngày; Tiền tàu xe và quà cáp khi giúp việc về quê; Chi phí ăn uống và các nhu yếu phẩm (dầu gội, sữa tắm, kem đánh răng, v.v.). Trung bình, NSDLĐ phải chi khoảng 10 triệu đồng cho người giúp việc mỗi tháng (tương đương với 80% thu nhập hàng tháng của một số người SDLĐ).

Mức chi phí trên phản ánh những thách thức mà nhiều gia đình gặp phải khi phải cân nhắc giữa việc thuê giúp việc và tình hình tài chính cá nhân. Mặc dù việc thuê giúp việc mang lại sự hỗ trợ quý giá trong việc chăm sóc gia đình, nhưng chi phí cao có thể đặt áp lực lên ngân sách gia đình, đặc biệt là trong bối cảnh thu nhập chung của NLĐ giảm. Người thuê giúp việc không chỉ phải đối mặt với những chi phí cố định mà còn phải xử lý các khoản chi phát sinh, điều này có thể ảnh hưởng đến cuộc sống hàng ngày và khả năng tiết kiệm cho tương lai.

Quá trình phỏng vấn đối với SDLĐ cho thấy, không phải gia đình nào cũng có điều kiện tài chính tốt. Tuy nhiên, họ vẫn buộc phải thuê giúp việc do không cân bằng được giữa công việc và cuộc sống gia đình. Một số khác là các gia đình trẻ không có được sự trợ giúp từ gia đình do điều kiện xa quê... công việc của

GVGD chủ yếu là chăm sóc các bé, không yêu cầu dọn dẹp, nấu ăn hay giặt giũ. Mặc dù mức lương chi trả cho NGVGĐ chiếm gần hết thu nhập của họ nhưng đa số NSDLĐ đều cho biết việc duy trì công việc của họ là quan trọng để không mất các mối quan hệ trong công việc. Nếu nghỉ 2-3 năm chờ con lớn đi học, NSDLĐ có thể mất đi nhiều cơ hội và không theo kịp đồng nghiệp. Tương tự, một số NSDLĐ phải thuê giúp việc do chồng thường xuyên vắng nhà. Họ cũng chủ động trả lương thứ 13 cho người giúp việc, dù đây không phải là quy định bắt buộc. Một số NGVGĐ yêu cầu lương thứ 13 vào dịp Tết, điều này không phổ biến nhưng NSDLĐ chấp nhận vì nhận thấy NGVGĐ hiện tại phù hợp và có năng lực... Có thể nói, mặc dù biết chi phí thuê giúp việc là cao, nhưng do hoàn cảnh gia đình, NSDLĐ buộc phải chấp nhận. Thu nhập của họ đã giảm đáng kể do chi phí thuê GVGĐ khiến các gia đình trẻ chỉ đủ chi tiêu mà không có khả năng tiết kiệm.

Đối với các gia đình có điều kiện kinh tế cần thuê giúp việc dọn dẹp nhà cửa, chăm sóc người già... thường lựa chọn những NLD có kinh nghiệm, làm được nhiều việc hơn, đã qua đào tạo kỹ năng, giao tiếp tốt với các thành viên của gia đình. Họ cho biết sẵn sàng trả mức phí cao hơn nếu như NLĐGV đáp ứng được yêu cầu công việc.

c) Về chính sách BHXH và BHYT

Tương tự như đối với các loại lao động khác, khi sử dụng lao động giúp việc gia đình, người sử dụng lao động có trách nhiệm bắt buộc tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động. Điều này nhằm đảm bảo cho người lao động có cuộc sống ổn định khi về già hoặc khi không có thu nhập, đồng thời giúp họ được chăm sóc sức khỏe khi ốm đau, bệnh tật.

Một số NLD khi được hỏi đều cho biết họ biết quy định này (khoảng 70%), số còn lại không biết có quy định này. Họ cho biết nội dung này có được qua thông tin từ những người LDGV có kinh nghiệm truyền lại. Đối với NSDLĐ khi được hỏi cũng cho rằng họ biết quy định này và đã tính toán trong mức lương trả

cho NLD. Theo quy định, người sử dụng lao động phải trả khoản tiền bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động.

Kết quả phỏng vấn cho thấy tỷ lệ người LĐGVGD có BHYT hiện đạt ở mức khá cao (chiếm 80%). Điều này cho thấy LĐGVGD đã rất quan tâm đến việc mua BHYT cho bản thân. Việc có BHYT sẽ có ý nghĩa rất lớn trong việc giảm tải gánh nặng về chi phí y tế cho LĐGVGD nếu không may gặp phải rủi ro bệnh tật trong quá trình làm việc. Khác với BHYT, kết quả phỏng vấn cho thấy gần như tuyệt đối NLĐGVGD không tham gia BHXH mặc dù họ biết điều đó là cần thiết cho cuộc sống sau này.

Lý giải cho thực tế trên, NLD cho rằng công việc của họ chỉ mang tính chất tạm thời, nay làm, mai nghỉ, tuổi của họ đã cao, một số ít cho rằng cũng muốn tham gia để mai kia có lương hưu nhưng không biết thủ tục phải làm như thế nào vì không có người hướng dẫn... Điều này cho thấy sự thiếu sót trong việc bảo vệ quyền lợi cơ bản của NLD.

d) Về thời giờ làm việc của LĐGVGD

Do đặc thù công việc, thời gian làm việc của NGV thường kéo dài hơn 8 giờ mỗi ngày, đặc biệt đối với những người không sống cùng gia chủ. Khoản 3 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định:

“Vào ngày làm việc bình thường, ngoài thời giờ làm việc thỏa thuận trong hợp đồng lao động theo quy định, người sử dụng lao động phải bảo đảm, tạo điều kiện cho người lao động được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục;

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

Về cơ bản, các quy định đối với lao động giúp việc gia đình được áp dụng tương tự như với các lao động khác. Tuy nhiên, để phù hợp với tính chất đặc thù

của công việc này, pháp luật cho phép hai bên tự thỏa thuận về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong vòng 24 giờ.

Trên thực tế, công việc của người giúp việc gia đình thường là những công việc nhỏ nhặt, không cố định, có thể diễn ra bất kỳ lúc nào trong ngày. Điều này dẫn đến thời gian làm việc có thể không kéo dài liên tục mà đan xen với thời gian nghỉ ngơi, khiến việc phân định rạch ròi giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi trở nên khó khăn. Đây cũng là một trong những lý do khiến người sử dụng lao động dễ lạm dụng thời gian làm việc của người lao động.

Kết quả phỏng vấn thực tế cho thấy chỉ 30% NGV có thỏa thuận về thời gian làm việc với gia chủ. Đối với NLĐGV sống cùng gia chủ, họ cho biết rất khó cung cấp chính xác số giờ làm việc vì tùy công việc của mỗi người. Nhiều người LDGVGD cho rằng họ chọn làm việc theo giờ thỏa thuận, tức là không sống cùng gia chủ. Hình thức này ngày càng phổ biến vì mang lại nhiều lợi ích cho cả NLĐ và NSDLĐ. Cụ thể, nó giúp giảm thiểu mâu thuẫn và xung đột, công việc được xác định rõ ràng, và chi phí thuê người giúp việc thấp hơn do tính theo giờ hoặc khối lượng công việc. Điều này cũng giúp NSDLĐ dễ dàng tìm được người giúp việc phù hợp theo nhu cầu.

Trên thực tế, công việc của người giúp việc gia đình thường là những công việc nhỏ nhặt, không cố định, có thể diễn ra bất kỳ lúc nào trong ngày. Điều này dẫn đến thời gian làm việc có thể không kéo dài liên tục mà đan xen với thời gian nghỉ ngơi, khiến việc phân định rạch ròi giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi trở nên khó khăn. Đây cũng là một trong những lý do khiến người sử dụng lao động dễ lạm dụng thời gian làm việc của người lao động.

Theo khảo sát của GFCD, chỉ có 30,8% người giúp việc thỏa thuận rõ ràng về thời gian làm việc với gia chủ. Trong đó, 61,1% cho biết họ làm việc hơn 8 giờ/ngày, và 35% số người giúp việc cho rằng họ làm việc trên 10 giờ/ngày. Trung bình, số giờ làm việc ban ngày của người giúp việc là khoảng 10,3 giờ/ngày.

e) Trách nhiệm thông báo của NSDLĐ

Theo quy định của pháp luật, NSDLĐ phải thông báo cho chính quyền địa phương về việc sử dụng LĐGVGD. Khoản 2 Điều 90 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định:

“Người sử dụng lao động phải thông báo cho Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn (sau đây gọi là Ủy ban nhân dân cấp xã) việc sử dụng lao động, chấm dứt sử dụng lao động tương ứng theo Mẫu số 02/PLV, Mẫu số 03/PLV Phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định này trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động”.

Khi được hỏi, đa số NSDLĐ cho biết họ biết quy định của pháp luật, một số khác không biết quy định này. Việc thực hiện nghĩa vụ thông báo, NSDLĐ cho rằng họ chỉ thuê LĐGVGD trong thời gian ngắn nên không muốn thực hiện thủ tục thông báo, hoặc thấy việc này rườm rà. Số ít NSDLĐ cho biết chỉ thông báo một lần, nhưng thực tế đã thay đổi người giúp việc nhiều lần mà không tiếp tục thông báo với chính quyền địa phương. Có ý kiến cho rằng, bản thân đã thực hiện thông báo nhưng chính quyền địa phương cũng không mấy quan tâm. Đa phần NSDLĐ cho biết họ thông báo cho tổ trưởng dân phố và cán bộ quản lý cư trú... Những vấn đề này khiến cho việc theo dõi và quản lý LĐGVGD tại các địa phương còn hạn chế. Để khắc phục, cần có sự tăng cường tuyên truyền, hướng dẫn NSDLĐ thực hiện đúng quy định, và các biện pháp kiểm tra, giám sát chặt chẽ hơn từ phía cơ quan chức năng để đảm bảo các quyền lợi cho LĐGVGD và tuân thủ pháp luật của NSDLĐ.

f) Vấn đề đào tạo nghề đối với LĐGV

Có thể nói, công việc nội trợ từ lâu đã được xã hội coi là công việc của phụ nữ, và phân công lao động theo giới vẫn còn phổ biến trong quan niệm hiện nay. Vì vậy, đa số NLĐGV khi được hỏi đều cho biết, họ chỉ làm theo kinh nghiệm và sự hướng dẫn từ gia chủ đối với việc vận hành các thiết bị. Bản thân họ không được đào tạo và chưa tham gia khóa đào tạo nào. Nhóm lao động chăm sóc người

già, người bệnh cũng cho biết các kinh nghiệm mà họ có được là do tự học. Do không có kỹ năng nên một số LĐGV bị NSDLĐ cho nghỉ việc do không đáp ứng được yêu cầu. Đối với NSDLĐ, họ cho biết nguyên nhân thay đổi NGVGĐ là do NLD không biết làm việc, một số cho rằng NLD không trung thực, tạo cảm giác không yên tâm cho gia chủ, số khác cho rằng NLD làm được việc lại thường có tâm lý đòi hỏi, biết rõ thời điểm chủ nhà cần người nhất để đưa ra thông báo nghỉ việc buộc NSDLĐ phải tăng lương hoặc chủ động xin nghỉ để làm việc cho các gia đình trả cao hơn... Qua theo dõi, ở Hà Nội và một số địa phương đã bắt đầu đào tạo nghề giúp việc gia đình, nhưng sự thiếu đồng bộ và thiếu chương trình đào tạo bài bản vẫn là vấn đề lớn. Nhiều trường vẫn chỉ chú trọng vào những nghề truyền thống, thiếu vắng các nghề mới và thiết thực. Do đó, để có thể tạo ra thu nhập tốt từ nghề giúp việc, người lao động cần có thái độ tôn trọng công việc và chủ động học hỏi, nâng cao kỹ năng của bản thân. Người lao động cần chủ động trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết như: Kỹ năng dọn dẹp, nấu ăn, chăm sóc trẻ em và người già; Kỹ năng sơ cứu và cứu hỏa; Thái độ làm việc chuyên nghiệp, tính trung thực và khả năng giao tiếp ngoại ngữ....

g) Hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm lao động GVGĐ

Hiện nay, trung tâm dịch vụ việc làm đã trở thành một trong những nguồn tuyển dụng chính cho LĐGVGĐ. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa quy định rõ trách nhiệm của các trung tâm dịch vụ việc làm trong việc tuyển dụng LĐGVGĐ. Điều này dẫn đến tình trạng các trung tâm hoạt động mà không phải chịu trách nhiệm rõ ràng về chất lượng và uy tín của lao động mà họ giới thiệu. Trên thực tế, NSDLĐ thường phải trả một khoản phí dịch vụ cho mỗi lần giới thiệu. Mặc dù họ có quyền đổi nhân viên tối đa 3 lần trong tháng đầu, nhưng sau đó trung tâm không còn trách nhiệm gì đối với người lao động mà họ đã giới thiệu. Điều này có thể dẫn đến việc người sử dụng lao động cảm thấy không hài lòng nếu LĐGVGĐ không đáp ứng yêu cầu.

Do không có sự quản lý chặt chẽ, người lao động có thể gặp phải tình trạng lừa đảo, không được đảm bảo quyền lợi hợp pháp khi làm việc. Các trung tâm dịch vụ việc làm có thể không cung cấp đầy đủ thông tin về quyền lợi, nghĩa vụ cũng như điều kiện làm việc cho LĐGVGD. Khi không có quy định cụ thể, các trung tâm có thể tự ý nâng cao phí dịch vụ hoặc không công khai thông tin liên quan đến quy trình tuyển dụng. Điều này có thể dẫn đến tình trạng cạnh tranh không lành mạnh giữa các trung tâm. Các trung tâm có thể trở thành nơi phát sinh nhiều hoạt động lừa đảo, khiến người sử dụng lao động và người lao động gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của mình.

Ngoài ra, hoạt động quản lý nhà nước đối với các trung tâm giới thiệu việc làm liên quan đến lao động giúp việc gia đình vẫn còn thiếu chặt chẽ. Thực tế cho thấy, bên cạnh việc tuyển dụng thông qua người thân, bạn bè, nhiều gia đình cũng sử dụng dịch vụ của các trung tâm giới thiệu việc làm. Kết quả phỏng vấn cho thấy, khi nhờ các trung tâm này, người sử dụng lao động thường phải trả phí từ khoảng 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng. Họ có thể thử và đổi người giúp việc tới đa 05 lần.

Không chỉ thu phí từ người sử dụng lao động, các trung tâm môi giới còn thu phí từ người giúp việc khi tìm được việc làm cho họ, với mức phí khoảng 1.000.000 đồng. Mặc dù thu phí “hai cửa”, nhưng các trung tâm này không chịu trách nhiệm về khả năng làm việc hay nhân thân của người lao động. Kết quả là nhiều trường hợp, người sử dụng lao động mất phí mà vẫn không thể thuê lao động giúp việc gia đình lâu dài.

4.3. Kinh nghiệm của một số quốc gia về đào tạo LĐGVGD

a) Kinh nghiệm của Philippines

Theo báo cáo của Bộ Ngoại giao Philippines, năm 2010, có khoảng 9,4 triệu lao động Philippines sống và làm việc ở nước ngoài, trong đó có 5.100 người đang sinh sống tại Việt Nam. Khoảng 1 triệu người trong số này làm việc như người giúp việc nhà, chăm sóc người bệnh, người cao tuổi, và trẻ em ở nước ngoài.

Người giúp việc Philippines được ưa chuộng tại nhiều quốc gia như Mỹ, Anh, Canada, Nhật Bản, Hàn Quốc và Trung Quốc nhờ vào các lợi thế như khả năng nói tiếng Anh tốt, được đào tạo bài bản về kỹ năng, tính kỷ luật cao và chuyên nghiệp trong công việc. Điều này không chỉ giúp họ có cơ hội việc làm tốt hơn mà còn góp phần tạo dựng hình ảnh tích cực về nghề giúp việc gia đình trên thị trường lao động quốc tế [2].

Tại Philippines, đào tạo người giúp việc nhà đã trở thành một ngành học chính thức. Các học viên không chỉ được đào tạo về kỹ năng nấu ăn, chuẩn bị bữa ăn, dọn phòng, giặt ủi quần áo và lau chùi nhà tắm, mà còn được dạy cách chăm sóc trẻ sơ sinh và người cao tuổi. Chương trình học bao gồm nhiều khía cạnh khác nhau của công việc giúp việc gia đình, giúp học viên trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để làm việc trong các gia đình đa dạng.

Việc đào tạo chuyên sâu này không chỉ nâng cao chất lượng dịch vụ giúp việc mà còn tạo ra cơ hội việc làm tốt hơn cho những người tham gia, đồng thời đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của thị trường lao động quốc tế.

Tại Philippines, các Viện đào tạo này thực sự giống như một ngôi nhà lớn, được trang bị đầy đủ các phòng và bếp như một căn biệt thự. Dưới cầu thang có cả một phòng học với những bàn học kiểu cũ, nơi các học viên được hướng dẫn cách lau dọn một cách hiệu quả. Ngoài việc học cách chế biến món ăn và vệ sinh nhà cửa, các học viên còn được trang bị kiến thức về cách ứng xử với gia chủ cũng như quản lý tài chính cá nhân....

Các học viên cũng được làm quen với nhiều thiết bị và đồ gia dụng hiện đại. Những khóa học này được thiết kế chi tiết và kỹ lưỡng để đảm bảo rằng sau khi hoàn thành, các học viên có thể tự tin trở thành người giúp việc cho các gia đình giàu có mà không cảm thấy lúng túng trước những căn bếp hiện đại. Đây không phải là viện đào tạo người giúp việc duy nhất ở Philippines; đất nước này còn nhiều trung tâm tương tự.

Tại đây, các dụng cụ làm bếp như xoong, chảo, lò vi sóng, cùng với các loại gạo, bột, gia vị và tương ớt đều được ghi chú bằng tiếng Anh. Học viên cũng phải học cách trang trí món ăn. Các món ăn mà họ được học đến từ nhiều quốc gia như Ý, Nhật, Trung Quốc và Mexico, nhằm đảm bảo rằng các "ô sin" sau này có thể phục vụ cho các gia chủ từ khắp nơi trên thế giới.

Ngoài việc nấu nướng và lau dọn nhà cửa, học viên còn được hướng dẫn cách chăm sóc người cao tuổi. Trong suốt thời gian học, họ thường xuyên phải đo huyết áp, xoa bóp và hỗ trợ người cao tuổi di chuyển bằng "người bệnh" bằng nhựa nằm trên giường....

Đôi khi, họ cũng phải nghiên cứu tài liệu về chăm sóc trẻ sơ sinh và làm quen với các món ăn dành cho trẻ nhỏ. Với mục tiêu trở thành người giúp việc cho các gia đình toàn cầu, các học viên bắt buộc phải trau dồi khả năng tiếng Anh và tìm hiểu văn hóa của các nước khác. Tất cả những điều này nhằm mục đích làm hài lòng các gia đình mà họ sẽ phục vụ. Nhờ được đào tạo bài bản, người giúp việc Philippines rất được ưa chuộng bởi nhiều gia đình trên toàn thế giới. Họ đã trở thành lực lượng mà các trung tâm tuyển dụng người giúp việc ở nhiều quốc gia tìm kiếm.

Tại Việt Nam hiện nay xuất hiện rất nhiều người giúp việc ở "khu nhà giàu" Thảo Điền (quận 2, TPHCM). Trong đó có rất nhiều lao động ngoại quốc và đa số là người Philippines. Dù giá thuê một giúp việc ngoại quốc không rẻ, lên đến 1.200 USD/tháng (khoảng 30 triệu đồng) nhưng nhiều gia đình ở TPHCM sẵn sàng chi mức này để được đáp ứng nhu cầu dịch vụ cao cấp.

Không phải tự nhiên mà người giúp việc đến từ Philippines được ưa chuộng ở Thảo Điền và nhiều nơi khác trên khắp thế giới. Một người bạn tôi đã từng đi Philippines kể rằng anh rất ấn tượng khi những người giúp việc Philippines trở về nước thì họ có hẳn một làn đi riêng với những khẩu hiệu chào đón và cảm ơn. Philippines tổ chức các trường đào tạo quốc gia dành cho nghề giúp việc, nơi người lao động được học từ những kỹ năng cần thiết (dọn nhà, nấu ăn, chăm sóc

người già, em bé, sơ cứu, cứu hỏa...) cho đến thái độ chuyên nghiệp, tính trung thực và ngoại ngữ. Hàng triệu người Philippines đã và đang đi khắp nơi trên thế giới với nghề giúp việc, gửi ngoại tệ về cho gia đình và đất nước [2].

b) Kinh nghiệm của Thụy Điển

Thụy Điển Là một trong những quốc gia đã phê chuẩn Công ước 189 của ILO vào năm 2019. Thụy Điển đã có một khung luật pháp, chính sách khá rõ ràng để bảo vệ LĐGVGD. Đạo Luật Giúp việc Gia đình (the Domestic Work Act) có các điều khoản liên quan đến công việc mà một người lao động thực hiện trong gia đình của người sử dụng lao động, bao gồm thời giờ làm việc, thời giờ làm thêm và hợp đồng lao động (HĐLĐ). Đạo luật này chứa các điều khoản quy định thời gian làm việc của LĐGVGD được các hộ gia đình thuê để chăm sóc người già và những người có nhu cầu đặc biệt. Ngoài ra, các quy định cụ thể về công việc gia đình và quyền lợi của LĐGVGD được cụ thể trong Đạo luật về thời giờ làm việc và các điều kiện khác về việc làm của lao động giúp việc gia đình (Chính phủ Thụy Điển, 1982) Theo quy định của Đạo Luật này, có một số điều khoản rất quan trọng bao gồm: quy định “công việc gia đình” (Điều 1); quy định giờ làm việc thông thường (Điều 2); quy định về thời gian làm thêm (Điều 3 và 7); quy định về thời gian nghỉ ngơi trong ngày (Điều 9). Bộ Tạp chí khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam. Quyển 12, Số 4 - 2020 59 Việc làm của Thụy Điển được giao trách nhiệm quản lý các vấn đề liên quan đến lao động, bao gồm các vấn đề về LĐGVGD [2].

c) Kinh nghiệm của Áo

Áo là quốc gia chưa tham gia Công ước 189 nhưng Chính phủ liên bang lại có riêng một đạo luật về quản lý GVGĐ và LĐGVGD. Đạo luật này ra đời rất sớm, từ năm 1962, sau đó được sửa đổi vào năm 1969, 1971 và gần đây nhất là năm 2017 (năm 2017 sửa đổi về lương hưu và tham gia bảo hiểm sau khi chấm dứt HĐLĐ) (Chính phủ Áo, 1962). Đạo luật này quy định rất đầy đủ các điều khoản về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, bảo vệ lao động chưa thành niên, các chế độ phúc lợi, ngày nghỉ, chấm dứt HĐLĐ, thời gian báo trước khi chấm dứt HĐLĐ. Đặc biệt bộ luật quy định thời gian nghỉ ít nhất 10 tiếng (LĐGVGD ở cùng nhà với người sử dụng lao động) hoặc 13 tiếng (nếu LĐGVGD không ở cùng nhà với người lao động), trong đó bao gồm

cả thời gian nghỉ từ 9 giờ tối đến 6 giờ sáng. Lao động dưới 18 tuổi thì được nghỉ ít nhất 12 tiếng (ở cùng nhà) và 15 tiếng trong ngày (không ở cùng nhà) bao gồm cả thời gian nghỉ từ 9 giờ tối đến 6 giờ sáng. Liên quan đến quản lý và thực thi các điều luật liên quan đến Đạo luật này, Chính phủ Liên bang Áo đã giao Bộ trưởng Bộ Kinh tế và Lao động chịu trách nhiệm thi hành Đạo luật này [2].

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Nghề giúp việc gia đình đang dần trở thành một lĩnh vực được công nhận và quan tâm hơn tại Việt Nam. Qua nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về LĐGVGD, tác giả nhận thấy:

Pháp luật hiện hành về lao động giúp việc gia đình đã có những quy định khá đầy đủ với đặc thù của công việc này. Hầu hết các nội dung liên quan đến việc xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình, cũng như các biện pháp đảm bảo thực hiện quan hệ lao động, đã được pháp luật quy định hợp lý. Điều này khắc phục những hạn chế của các quy định trước đây, giúp tạo lập hành lang pháp lý cơ bản để duy trì quan hệ lao động giúp việc gia đình một cách hài hòa, ổn định, bền vững, đồng thời đảm bảo quyền lợi và lợi ích cho cả hai bên trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay vẫn còn tồn tại một số bất cập và thiếu tính khả thi, cụ thể như: cá quy định về hợp đồng lao động, điều kiện lao động và sử dụng lao động giúp việc gia đình, cho đến vấn đề quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình và giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, chế tài xử phạt hiện tại đối với các hành vi vi phạm trong hoạt động giúp việc gia đình chưa đủ mạnh để bảo vệ quyền lợi của người lao động và ngăn chặn các hành vi vi phạm. Việc thiếu quy định pháp lý rõ ràng về chế độ ưu đãi cho lao động chưa thành niên trong lĩnh vực giúp việc gia đình là một vấn đề nghiêm trọng... Những bất cập này là cơ sở để đề xuất các giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi các quy định về quan hệ lao động giúp việc gia đình, được trình bày tại Chương 5 của Đề tài.

CHƯƠNG 5

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM

5.1. Định hướng hoàn thiện quy định của pháp luật về lao động là NGVGD

a) Hoàn thiện pháp luật về lao động là NGVGD phải phù hợp với quan điểm của Đảng về phát triển nguồn nhân lực nói chung

Nói đến nguồn nhân lực là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động của một quốc gia, bao gồm thể lực, trí lực và tài lực. Đối với Việt Nam, để thực hiện chiến lược phát triển nhanh và bền vững trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng thì phải chú trọng phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tại Đại hội XI (năm 2011), Đảng ta nhấn mạnh: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả

và bền vững”. Quan điểm này đánh dấu bước phát triển trong nhận thức của Đảng về vai trò của nhân tố con người trong chiến lược phát triển nhanh và bền vững đất nước. Đảng ta coi phát triển nguồn nhân chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá của chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ mới [1].

Đại hội XII (năm 2016) của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao, thông qua quan điểm: “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong giai đoạn tới là tiếp tục đẩy mạnh thực hiện mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu”. Trên cơ sở đó, Đại hội XII đề ra phương hướng, nhiệm vụ: “Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình

sản xuất kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành” [1].

b) Hoàn thiện pháp luật về lao động là NGVGĐ phải đảm bảo tính tương thích và phù hợp với hệ thống pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Việc hoàn thiện pháp luật về lao động là người GVGĐ cần hướng tới sự thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia. Tính thống nhất này phải được thể hiện không chỉ trong quy định về LĐGVGĐ mà còn trong toàn bộ hệ thống pháp luật lao động, bao gồm các quy định về xác lập, thực hiện, và chấm dứt quan hệ lao động GVGĐ. Sự đồng bộ giúp tránh tình trạng mâu thuẫn và chồng chéo giữa các quy định pháp luật, tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng và thực thi pháp luật.

Trước tiên, các quy định về quan hệ lao động GVGĐ phải phù hợp với Hiến pháp - đạo luật cơ bản của Nhà nước, là nguồn luật điều chỉnh mọi quan hệ xã hội, bao gồm cả quan hệ lao động GVGĐ. Điều này đảm bảo rằng các quyền và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ trong lĩnh vực GVGĐ được bảo vệ và thực thi theo quy định của pháp luật cao nhất.

Ngoài Hiến pháp, việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động GVGĐ cần phải đồng bộ với các quy định trong BLLĐ năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội BHXH năm 2024 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2025), và các văn bản pháp luật liên quan khác. Những quy định này cần được xem xét để đảm bảo phù hợp và bổ sung cho nhau, tạo nên một hệ thống pháp luật hoàn chỉnh và dễ áp dụng.

Hiện nay, trong bối cảnh hội nhập quốc tế, các tiêu chuẩn lao động quốc tế trở thành yếu tố quan trọng trong khung pháp lý toàn cầu nhằm bảo vệ các quyền lao động cơ bản. Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền lợi của NLD. Chính phủ Việt Nam đã phê duyệt Chiến lược tổng

thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, trong đó đặt ra các nhiệm vụ quan trọng như hoàn thiện chính sách việc làm, pháp luật về tiền lương, và nâng cao năng lực cạnh tranh của NLĐ. Điều này có nghĩa là việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD cũng phải phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đảm bảo rằng các quy định này không chỉ mang tính chất nội địa mà còn có thể hội nhập và tương thích với các quy định quốc tế.

Việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD theo tiêu chuẩn quốc tế không chỉ giúp Việt Nam hội nhập tốt hơn với thị trường lao động toàn cầu mà còn nâng cao chất lượng GVGD. Điều này có thể tạo ra những cơ hội việc làm bền vững hơn cho NLĐ và cải thiện đời sống của họ. Sự tương thích giữa các quy định pháp luật và tiêu chuẩn lao động quốc tế sẽ thúc đẩy sự phát triển ổn định và bền vững của thị trường lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam, từ đó nâng cao giá trị và sự công nhận của nghề GVGD trong xã hội.

c) Hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD phải hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động bền vững, hài hòa và tiến bộ

Quan hệ lao động bền vững, hài hòa và tiến bộ là mục tiêu không chỉ của NLĐ, NSDLĐ, mà còn là mong muốn của toàn xã hội. Đây là một yếu tố quan trọng giúp các quốc gia thực hiện cải cách hệ thống pháp luật về quan hệ lao động, từ đó thúc đẩy sự phát triển ổn định của nền kinh tế - xã hội. Việc thiết lập quan hệ lao động GVGD phải đảm bảo cân đối giữa quyền lợi và nghĩa vụ của các bên, đặc biệt là lợi ích kinh tế của NLĐ và NSDLĐ. Bên cạnh đó, phải đảm bảo công việc, thu nhập và thời gian làm việc của NLĐ không bị biến động đáng kể, tạo ra sự cân bằng về lợi ích và quyền lực trong quan hệ lao động, đồng thời hướng tới những cải tiến và nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ.

Trong những năm qua, quan hệ lao động giúp việc gia đình đã đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Công việc giúp việc gia đình không chỉ tạo ra nguồn thu nhập ổn định cho NLĐ mà còn giúp giải quyết tình trạng thiếu việc làm, đồng thời hỗ trợ cho các gia đình có hoàn cảnh khó khăn.

Các quy định của pháp luật lao động đã từng bước trở nên tiến bộ và phù hợp với sự phát triển của xã hội, góp phần bảo vệ quyền lợi cho NLĐ trong lĩnh vực này. Cụ thể, pháp luật hiện hành đã quy định chi tiết về xác lập, thực hiện và chấm dứt QHLD giúp việc gia đình, bao gồm các quy định về HĐLĐ, quyền và nghĩa vụ của các bên khi giao kết và chấm dứt HĐLĐ, tạo cơ sở pháp lý bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ và NSDLĐ.

Mặc dù pháp luật đã có nhiều cải tiến, nhưng xã hội luôn thay đổi, dẫn đến một số quy định của pháp luật chưa theo kịp thực tiễn. Một số hạn chế và mâu thuẫn trong quy định pháp luật đã gây khó khăn cho việc thực thi, ảnh hưởng đến quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. Tình trạng tranh chấp, bất đồng trong QHLD giúp việc gia đình ngày càng trở nên phổ biến, làm gia tăng số lượng hợp đồng lao động bị chấm dứt, ảnh hưởng tiêu cực đến sự ổn định của nền kinh tế - xã hội. Để tạo ra một môi trường QHLD GVGĐ bền vững, hài hòa và tiến bộ, yêu cầu đặt ra là phải hoàn thiện các quy định của pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, đảm bảo rằng các quy định này phù hợp với sự phát triển của xã hội.

d) Hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD cần đảm bảo hài hòa quyền và lợi ích của các bên chủ thể trong QHLD

Quan hệ lao động giúp việc gia đình thường không được coi trọng và bị đánh giá thấp trong xã hội. Nhiều người làm công việc này có trình độ học vấn và nhận thức thấp, dẫn đến việc họ dễ bị lạm dụng và tổn thương. Họ cũng thường thiếu hiểu biết về các quy định pháp luật liên quan đến quyền lợi của mình, điều này tạo ra rủi ro cho cả NLĐ và NSDLĐ. Việc hoàn thiện quy định pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình cần tập trung vào việc bảo vệ quyền lợi cho NLĐ. Cụ thể, họ cần được đảm bảo quyền như: NLĐ giúp việc gia đình cần có thời gian nghỉ ngơi hợp lý để phục hồi sức khỏe và tinh thần; Cần có các quy định về quyền lợi liên quan đến bảo hiểm để đảm bảo rằng NLĐ không bị thiếu hụt tài chính trong trường hợp ốm đau hay mất việc. Ngoài ra, các quy định cần bảo vệ NLĐ khỏi hành vi lạm dụng và đảm bảo rằng họ được đối xử với sự tôn trọng.

Bên cạnh việc bảo vệ quyền lợi cho NLD, cũng cần đảm bảo rằng NSDLĐ nhận được sự tôn trọng và quyền lợi của họ trong mối quan hệ lao động. Khi thuê NLD giúp việc gia đình, NSDLĐ cần được hưởng những giá trị tương ứng với mức lương mà họ trả cho NLD. Mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ cần dựa trên sự tôn trọng lẫn nhau, từ đó tạo điều kiện cho sự hợp tác hiệu quả.

5.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật đối với lao động là NGVGĐ

Việc hoàn thiện pháp luật về lao động GVGĐ là cần thiết để xây dựng một QHLD bền vững, hài hòa và tiến bộ. Điều này không chỉ bảo vệ quyền lợi cho NLD và NSDLĐ mà còn góp phần vào sự phát triển ổn định và bền vững của nền kinh tế - xã hội Việt Nam. Các giải pháp này bao gồm:

a) Bổ sung quy định về hợp đồng lao động GVGĐ

Cơ quan có thẩm quyền cần nghiên cứu bổ sung các quy định chi tiết về hình thức và nội dung của hợp đồng lao động GVGĐ. Điều này giúp NLD và NSDLĐ dễ dàng hiểu và thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình. Về thời hạn hợp đồng lao động, cần quy định cho phép gia hạn nhiều lần đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hoặc hợp đồng theo công việc nhất định. Để tạo sự nhất quán, cần xây dựng “Hợp đồng lao động mẫu”, giúp NLD, NSDLĐ dễ hình dung quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó giảm thiểu tranh chấp. Mẫu hợp đồng nên bao gồm các điều khoản chi tiết hơn về quyền và nghĩa vụ của các bên, các điều kiện làm việc, và các quy định về giải quyết tranh chấp, nhằm đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, nội dung hợp đồng cần quy định rõ ràng về giới hạn thời gian làm việc buổi tối và các tình huống khẩn cấp. Các quy định về HĐLĐ, quyền và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ, vấn đề tạm hoãn thực hiện hợp đồng... cần được điều chỉnh để phù hợp với thực tiễn hiện nay.

Ngoài ra, cần bổ sung quy định về thời hạn của hợp đồng lao động cho phù hợp với đặc thù của lao động giúp việc gia đình, cụ thể là cho phép gia hạn nhiều lần đối với hợp đồng lao động có thời hạn xác định hoặc hợp đồng lao động

cho một công việc cụ thể. Thực tế, hầu hết người giúp việc gia đình là lao động từ nông thôn, trình độ văn hóa thấp, ít có cơ hội và khả năng tìm hiểu kỹ các văn bản pháp luật, dẫn đến việc không hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình. Do đó, mẫu hợp đồng lao động sẽ giúp các bên dễ dàng hình dung và hiểu rõ hơn về quyền lợi và nghĩa vụ, với các điều khoản tiêu chuẩn, nhưng cũng cho phép các bên chỉnh sửa, bổ sung để phù hợp với điều kiện thực tế. Bên cạnh đó, cần có quy định hướng dẫn chi tiết về việc đăng ký hợp đồng lao động.

b) Quy định thống nhất chế độ bảo hiểm xã hội

Cần có quy định thống nhất về chế độ bảo hiểm xã hội cho người giúp việc gia đình. Pháp luật cần xác định rõ loại hình bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế mà người giúp việc được hưởng. Đặc biệt là việc NSDLĐ phải chịu trách nhiệm hoàn toàn trong việc đóng bảo hiểm cho NLĐ. Điều này sẽ giúp bảo đảm sức khỏe và tạo cơ hội cho họ cống hiến cho sự phát triển chung của xã hội. bảo vệ quyền lợi của người.

Nhà nước cần có quy định đồng bộ về hình thức tham gia bảo hiểm xã hội cho người giúp việc gia đình, đồng thời xác định rõ các loại bảo hiểm xã hội mà họ sẽ được hưởng. Cần quy định rõ ràng việc người sử dụng lao động của người giúp việc gia đình phải tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bắt buộc để đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Bên cạnh đó, cần có quy định cụ thể về cách thức để người lao động tham gia vào các loại hình bảo hiểm này cũng như trách nhiệm của họ trong trường hợp không tham gia bảo hiểm xã hội.

c) Quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Cần bổ sung các quy định về thời gian làm việc và nghỉ ngơi. Cụ thể, cần bổ sung quy định về giới hạn thời gian làm việc vào buổi tối, ví dụ từ 6 giờ đến 11 giờ đêm; quy định về các tình huống khẩn cấp mà người sử dụng lao động có thể yêu cầu người lao động làm việc trong thời gian nghỉ ngơi và người lao động không có quyền từ chối. Ngoài ra, cần có quy định linh hoạt về thời gian nghỉ lễ,

tết, cho phép hai bên thỏa thuận chuyển ngày nghỉ sang thời điểm khác, với điều kiện người lao động phải tự nguyện chấp thuận.

c) Đào tạo nghề đối với LĐGVGD

Nhà nước cần quy định một cơ quan hoặc tổ chức chuyên trách có nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng nghề cho LĐGVGD. Cơ quan này có thể là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc các trường dạy nghề, nhằm cung cấp chương trình đào tạo bài bản và phù hợp. Cần phát triển chương trình đào tạo chuẩn hóa cho LĐGVGD, bao gồm các kỹ năng cơ bản như chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già, vệ sinh nhà cửa, và quản lý công việc gia đình. Thiết lập hệ thống cấp chứng chỉ hành nghề cho LĐGVGD sau khi hoàn thành khóa đào tạo. Chứng chỉ này sẽ là "tấm giấy thông hành" giúp họ tự tin hơn khi tìm kiếm việc làm, đồng thời nâng cao giá trị nghề nghiệp trong mắt người sử dụng lao động. Pháp luật nên khuyến khích các trung tâm dịch vụ việc làm và liên đoàn lao động tổ chức các lớp học nhằm nâng cao kỹ năng cho người giúp việc.

Ngoài ra, pháp luật nên quy định cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc hỗ trợ lao động chưa thành niên học văn hóa và học nghề. Người sử dụng lao động có thể phải tạo điều kiện cho họ tham gia các khóa học phù hợp.

d) Quy định trách nhiệm của trung tâm dịch vụ việc làm

Cần quy định cụ thể trách nhiệm của các trung tâm dịch vụ việc làm trong hoạt động giới thiệu giúp việc gia đình. Các trung tâm phải cung cấp thông tin đầy đủ về nhân sự, cũng như quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động trước khi giới thiệu họ cho người sử dụng lao động. Pháp luật quy định mức phí môi giới, trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động và người giúp việc trong trường hợp trung tâm dịch vụ gây ra thiệt hại. Đồng thời, quy định cơ quan quản lý các trung tâm này, đảm bảo hoạt động của họ tuân thủ quy định pháp luật.

e) Trách nhiệm quản lý từ cơ quan nhà nước

Pháp luật cần quy định rõ trách nhiệm quản lý đối tượng lao động là người giúp việc gia đình thuộc về Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thay cho UBND cấp xã như hiện nay. Cơ quan này sẽ có thẩm quyền chuyên môn để thực hiện vai trò quản lý lao động giúp việc gia đình một cách hiệu quả.

f) Trách nhiệm của NSDLLĐ với lao động GVGD chưa thành niên

Cần quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên, bao gồm các chế độ ưu đãi như lương, học văn hóa và học nghề. Người sử dụng lao động tạo cơ hội cho người giúp việc chưa đủ 18 tuổi đi học, với chi phí học được coi là một phần tiền công. Cần tạo điều kiện cho họ tham gia vào các khóa học văn hóa và đào tạo nghề, giúp nâng cao kỹ năng và tạo cơ hội việc làm tốt hơn trong tương lai.

g) Chế tài xử phạt vi phạm trong hoạt động GVGD

Cần tăng mức chế tài khi các bên vi phạm trong hoạt động giúp việc gia đình, đặc biệt là đối với hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục và cưỡng bức lao động. Xem xét nâng cao mức phạt đối với các hành vi vi phạm quy định về lao động giúp việc gia đình để đảm bảo tính răn đe. Mức phạt cần tương xứng với tính chất và mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm. Ngoài ra, cần có cơ chế giám sát chặt chẽ hơn đối với các QHLLĐ GVGD, đồng thời xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm pháp luật. Cơ quan chức năng cần thực hiện các biện pháp kiểm tra và giám sát định kỳ nhằm phát hiện và ngăn chặn các hành vi vi phạm.

5.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng quy định pháp luật đối với LĐGVGD

Để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật, tác giả đề xuất một số giải pháp quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi và nghĩa vụ của cả người lao động và người sử dụng lao động. Các giải pháp này không chỉ giúp cải thiện tình trạng việc làm mà còn hướng tới việc xây dựng một môi trường làm việc công bằng và bền vững, cụ thể như sau:

Thứ nhất, cần tăng cường tuyên truyền, giáo dục pháp luật nhằm nâng cao nhận thức của NLD và NSDLĐ về quyền và nghĩa vụ của họ trong QHLD giúp việc gia đình, từ đó khuyến khích việc thực hiện đúng các quy định pháp luật. Chủ động xây dựng các chính sách hỗ trợ NLD giúp việc gia đình, bao gồm chương trình đào tạo nghề, bảo hiểm xã hội và chế độ đãi ngộ hợp lý, nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của NLD và đảm bảo sự phát triển bền vững của ngành nghề này.

Về nội dung tuyên truyền: Cần tập trung vào các quy định trong BLLĐ năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP về lao động giúp việc gia đình. Việc này không chỉ giúp NLD và NSDLĐ hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình mà còn khuyến khích họ thực hiện các nghĩa vụ pháp lý, như ký kết hợp đồng lao động HĐLĐ.

Về đối tượng tuyên truyền: Đặc biệt chú trọng đến các chính quyền cơ sở và phương tiện thông tin đại chúng để truyền tải thông tin một cách rộng rãi. Cần giúp NLD hiểu rằng ký kết HĐLĐ không chỉ là một hình thức, mà là trách nhiệm pháp lý, góp phần bảo vệ quyền lợi cho cả hai bên.

Thứ hai, tăng cường thanh tra và giám sát đồng thời tạo hành lang pháp lý cho các cơ quan có thẩm quyền thực hiện thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm. Giúp việc gia đình sẽ được bảo vệ tốt hơn khi có sự chung tay của các cơ quan chức năng trong việc giám sát và xử lý vi phạm. Ngoài ra, việc thay đổi nhận thức của người sử dụng lao động, người giúp việc và toàn xã hội về nghề giúp việc gia đình cũng rất quan trọng. Cần xem giúp việc gia đình là một nghề chính danh, được xã hội thừa nhận và có quy định pháp luật rõ ràng để bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên liên quan.

Thứ ba, chú trọng công tác đào tạo nghề và kỹ năng nghề cho lực lượng LĐGVGD.

Khi đã công nhận GVGD là một nghề, chúng ta cần có cách tiếp cận chuyên nghiệp từ cả tổ chức đào tạo nghề giúp việc gia đình lẫn những người đi học nghề.

Thực tiễn công tác đào tạo nghề cho thấy, hiện nay các trường đều nỗ lực đổi mới để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, nhưng một số trường vẫn chỉ đào tạo các nghề truyền thống như nấu ăn, pha chế, thợ cơ khí hay sửa xe máy, trong khi lại thiếu vắng những nghề mới thực sự cần thiết.

Nhiều năm trước, những người làm nghề giúp việc gia đình chủ yếu tham gia vào thị trường lao động theo kiểu “trăm hay không bằng tay quen,” tức là họ không được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cơ bản và thực tế, nhiều người cũng không có nhu cầu học nghề này. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, khi nghề giúp việc gia đình ngày càng trở nên phổ biến, nhiều công ty kinh doanh dịch vụ giúp việc đã tự tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn. Một số công ty khác nhận thấy nhu cầu trên thị trường và đã mở lớp dạy nghề giúp việc. Dù vậy, những nỗ lực này vẫn còn mang tính đơn lẻ, manh mún và chưa hình thành được các khóa đào tạo bài bản và có hệ thống.

Nghề giúp việc có khả năng mang lại thu nhập tốt cho người lao động. Dù không đạt đến mức 30 triệu đồng/tháng, nhưng thu nhập từ nghề này vẫn có thể tương xứng với kỹ năng, sự chuyên nghiệp và lòng tận tâm của người lao động. Thực tế, câu nói "lương của sinh viên mới ra trường không bằng lương của người giúp việc" đã trở nên quen thuộc. Để đạt được điều này, mỗi người lao động khi tham gia vào thị trường này cần có thái độ tôn trọng công việc mình sẽ làm, dành thời gian để học nghề và nắm vững các kỹ năng cần thiết.

Hiện nay, nhu cầu về đào tạo nghề cho NLD giúp việc gia đình là rất cấp thiết. Để nâng cao chất lượng lao động trong lĩnh vực này, Nhà nước cần khuyến khích mở các trung tâm đào tạo nghề dành riêng cho NLD GVGD, cung cấp kiến thức về công việc nội trợ, chăm sóc trẻ em, người già, và các kỹ năng sử dụng thiết bị gia đình hiện đại. Ngoài ra, cần cung cấp kiến thức về văn hóa và ứng xử trong gia đình đô thị để NLD có thể thích ứng nhanh chóng và hạn chế mâu thuẫn.

Trên thực tế, nhiều người vẫn xem giúp việc gia đình là một nghề tạm thời hoặc không ổn định, dẫn đến tâm lý không muốn gắn bó lâu dài. Điều này gây ra

sự thiếu hụt nhân lực có tay nghề và kém chất lượng dịch vụ. Một bộ phận lao động có xu hướng không coi trọng việc học nghề giúp việc, cho rằng đây không phải là một nghề có triển vọng. Trước đây, nhiều người tham gia vào nghề giúp việc mà không qua đào tạo, chỉ dựa vào kinh nghiệm cá nhân. Mặc dù thời gian gần đây có một số công ty tổ chức lớp đào tạo ngắn hạn, nhưng các khóa học này thường không bài bản và chưa đáp ứng đủ nhu cầu của thị trường. Các chương trình đào tạo hiện tại chủ yếu do các công ty tư nhân tự phát động, dẫn đến sự thiếu đồng bộ và tiêu chuẩn trong việc đào tạo nghề.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã xây dựng khung trình độ cho ngành chăm sóc gia đình từ năm 2009, nhằm cung cấp cho người học những kỹ năng chuyên môn cần thiết, giúp họ trở thành nhân viên chuyên nghiệp. Với chương trình đào tạo trung cấp và cao đẳng, học viên sẽ được đào tạo nhiều môn học liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp như dọn dẹp nhà cửa, chăm sóc trẻ nhỏ, người già, và sử dụng các thiết bị trong gia đình. Điều này không chỉ giúp học viên nắm bắt kiến thức, mà còn tạo cơ hội cho họ làm việc độc lập trong môi trường gia đình. Chỉ khi nhận thức về nghề giúp việc gia đình ngày càng cao, việc đào tạo và chuyên nghiệp hóa lĩnh vực này sẽ giúp đáp ứng nhu cầu ngày càng lớn của các gia đình, đặc biệt trong các khu vực đô thị.

Để thực hiện hiệu quả công tác này, Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần chú trọng xây dựng khung chương trình và giáo trình đào tạo nghề giúp việc gia đình, nhằm nâng cao cơ hội việc làm và phát triển nghề nghiệp cho nhóm lao động này. Bên cạnh đó, để thu hút người lao động tham gia các khóa đào tạo, cần có sự tham gia của các tổ chức đoàn thể như Hội Nông dân, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ... nhằm tuyên truyền và khuyến khích người lao động nhận thấy tầm quan trọng của việc học nghề.

Thứ tư, nâng cao vai trò của chính quyền cấp cơ sở trong quản lý LĐGVGD.

Cần tăng cường công tác quản lý lao động giúp việc gia đình một cách chặt chẽ. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, cần xây dựng cơ chế quản lý khoa học dựa

trên sự phối hợp giữa quản lý lao động tại địa phương và quản lý cư trú tại khu dân cư. Trong đó, quy định rõ cá nhân hoặc bộ phận tại phường, xã chịu trách nhiệm khai báo, đăng ký lao động giúp việc gia đình, đồng thời tích hợp việc thống kê lao động giúp việc vào biểu mẫu thống kê của các cấp. Ngoài ra, cần quy định cụ thể trách nhiệm của các cơ sở và trung tâm giới thiệu việc làm trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ.

Để đạt hiệu quả, chính quyền cấp cơ sở cần tăng cường kiểm tra việc ký kết và thực hiện HĐLĐ, quản lý tình trạng tạm trú của NLD, và xử lý các vi phạm. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động yêu cầu các trung tâm giới thiệu việc làm cung cấp thông tin đầy đủ cho NLD về công việc, điều kiện làm việc và trách nhiệm của NSDLĐ. Cơ quan quản lý lao động cần thực hiện kiểm tra định kỳ các trung tâm dịch vụ giới thiệu việc làm và xử lý các vi phạm để bảo vệ quyền lợi cho NLD.

Thứ năm, nghiên cứu thành lập tổ chức đại diện cho LĐGVGD. Hiện tại, Việt Nam chưa có tổ chức đại diện chính thức cho NLDGVGD. Vì vậy, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần quan tâm đến việc hình thành các tổ chức đại diện cho NLDGVGD để họ có nơi phản ánh ý kiến, chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau. Ngoài ra, cần tạo ra những hoạt động thường xuyên để NLD có thể giao lưu, chia sẻ và hỗ trợ nhau, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống và công việc của họ.

Với cấp chính quyền địa phương, nên tạo cơ hội cho LĐGVGD tham gia tổ chức đại diện. Hội phụ nữ xã, phường có thể đóng vai trò quan trọng trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Cần xây dựng cơ chế quản lý chặt chẽ, kết hợp giữa quản lý lao động và quản lý cư trú tại khu dân cư.

Trong bối cảnh hiện nay, việc hình thành một tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình gặp khó khăn do tính chất công việc nhỏ lẻ và độc lập trong các hộ gia đình. Vì vậy, Hội Phụ nữ tại xã, phường nơi lao động giúp việc gia đình đang làm việc sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi

cho họ. Tác giả cho rằng, Hội Phụ nữ có thể kết nối các lao động giúp việc và những chủ sử dụng lao động là phụ nữ, để chia sẻ thông tin về quyền lợi, nghĩa vụ của các bên và các biện pháp giải quyết khi có vấn đề phát sinh.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 5

Dựa trên cơ sở lý luận tại chương 3 và kết quả đánh giá thực trạng pháp luật về LĐGVGD trong chương 4, tác giả đã xác định cơ sở lý thuyết và thực tiễn để hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình. Thực tiễn hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình là cần thiết để xây dựng một QHLD bền vững, hài hòa và tiến bộ. Điều này không chỉ bảo vệ quyền lợi cho NLD và NSDLĐ mà còn góp phần vào sự phát triển ổn định và bền vững của nền kinh tế - xã hội Việt Nam. Quá trình này phải đảm bảo quyền lợi cho các bên tham gia trong quan hệ lao động, hướng tới sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Mục tiêu là xây dựng một hệ thống quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đặc biệt trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình.

Việc thực hiện hiệu quả các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình là cần thiết nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động và phát triển bền vững nghề này. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng, tổ chức xã hội và các bên liên quan để cải thiện tình hình và nâng cao chất lượng cuộc sống của LĐGVGD.

Việc nâng cao quản lý lao động giúp việc gia đình không chỉ đảm bảo quyền lợi cho NLD mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của thị trường lao động tại Việt Nam. Các giải pháp như nâng cao nhận thức của người dân về nghề giúp việc gia đình; đẩy mạnh công tác đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình; tăng cường thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình... cần được thực hiện đồng bộ và có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chức năng, chính quyền địa phương và cộng đồng xã hội.

KẾT LUẬN

Kết luận

Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam có những đặc trưng riêng so với các ngành nghề lao động khác trong xã hội. Quan hệ LĐGVGD đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là việc tạo ra công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động. Giúp việc gia đình không chỉ là một công việc mà còn có thể trở thành một nghề chuyên nghiệp nếu được nhìn nhận và đầu tư đúng mức. Trong những năm gần đây, nghề giúp việc gia đình đã trở thành lĩnh vực thu hút sự quan tâm của xã hội và thị trường lao động. Từ thực tiễn xã hội, pháp luật đã ngày càng cụ thể hóa các quy định liên quan tới quan hệ lao động giúp việc gia đình, cho thấy sự quan tâm sâu sắc của Nhà nước đối với lực lượng lao động này.

Tuy nhiên, pháp luật về LĐGVGD vẫn tồn tại một số hạn chế. Nhiều quy định còn chưa rõ ràng, chưa phù hợp với thực tiễn. Công tác quản lý và tuyên truyền, phổ biến pháp luật về quan hệ này còn yếu kém, dẫn đến sự thiếu hiểu biết của cả người lao động và người sử dụng lao động về nghĩa vụ, quyền lợi của mình trong quan hệ lao động. Sự thiếu hiểu biết này khiến cho một bộ phận không nhỏ NLĐ và NSDLĐ không tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật, dẫn đến việc thực hiện các quyền lợi và nghĩa vụ không được đảm bảo. Do đó, các quy định pháp luật về LĐGVGD cần được sửa đổi, bổ sung để khắc phục những hạn chế này, đồng thời cần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế. Điều này nếu được thực hiện hiệu quả sẽ tạo nền tảng xây dựng môi quan hệ lao động hài hòa, bền vững, ổn định và tiến bộ giữa NLĐ và NSDLĐ, góp phần vào sự phát triển của nền kinh tế - xã hội ở Việt Nam.

Kiến nghị

Thông qua việc nghiên cứu đề tài “Pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện”, tác giả xin đưa ra một số kiến nghị sau:

Đối với Bộ Lao động, Thương binh và xã hội: Xây dựng “Hợp đồng lao động mẫu” bằng văn bản đối với LĐGVGD. Hợp đồng mẫu sẽ bao gồm những điều khoản

tiêu chuẩn đồng thời cho phép các bên có thể sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với điều kiện thực tế. Ngoài ra, cần có quy định hướng dẫn cụ thể cho việc đăng ký HDLD.

Tổng cục dạy nghề (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội): Tập trung xây dựng khung chương trình và giáo trình đào tạo nghề giúp việc gia đình với mục tiêu nâng cao khả năng có việc làm và phát triển nghề của nhóm lao động này. Ngoài ra, để thu hút người lao động tham gia các khóa đào tạo này cần có sự vào cuộc của các tổ chức đoàn thể như: Hội nông dân, thanh niên, phụ nữ... nhằm tuyên truyền, vận động giới thiệu cho người lao động thấy sự cần thiết của việc đào tạo nghề.

Ủy ban nhân dân cấp xã: Tăng cường công tác quản lý LĐGVGD một cách chặt chẽ. Để làm tốt công tác này, cần xây dựng cơ chế quản lý LĐGVGD một cách khoa học trên cơ sở phối hợp giữa quản lý lao động ở địa phương với việc quản lý cư trú ở khu dân cư. Trong đó cần quy định rõ cá nhân, bộ phận ở phường, xã chịu trách nhiệm về công tác khai báo, đăng ký LĐGVGD, đưa nội dung thống kê LĐGVGD vào biểu mẫu thống kê các cấp.

Hội phụ nữ xã, phường nơi LĐGVGD làm việc: Chủ động kết nối những LĐGVGD và những chủ sử dụng lao động là phụ nữ để chia sẻ thông tin liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên, các biện pháp giải quyết khi có các vấn đề phát sinh.

DANH MỤC VÀ TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

1. 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 luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
2. Ban Tuyên giáo Trung ương (2013) “*Lao động giúp việc gia đình và chính sách pháp luật liên quan*”, Hội thảo ngày 21/12/2013, Hà Nội;
3. Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*, <https://vbpl.vn>;
4. Chính phủ (2022), *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, <https://vbpl.vn>;
5. Nguyễn Hữu Chí (2020), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam tập 1*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội;
6. Đỗ Thị Dung (2018), “*Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” Sách chuyên khảo, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội;
7. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.130;
8. Đảng cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.90;
9. Đào Mộng Điệp, Trương Thanh Khôi (2017), “*Quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình từ pháp luật đến thực tiễn thực hiện*”, Tạp chí Luật học, số 01;
10. Nguyễn Bình Huy (2023), *Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
11. Nguyễn Chung Phước Lưu (2017), *Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội;

12. Nguyễn Hiền Phương (2018), “*Điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và kiến nghị*”, Tạp chí Dân chủ pháp luật, số 02;
13. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động 2019*, <https://vbpl.vn>;
14. Quốc hội (2024), *Luật Bảo hiểm xã hội 2024*, <https://vbpl.vn>;
15. Nguyễn Thị Phương Thúy (2020), *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, - Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học luật Hà Nội, Hà Nội;
16. Trương Thị Tình (2020), *Pháp luật về người lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam - thực trạng và kiến nghị*, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội;
17. Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam tập 1*”, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội;
18. Lê Văn Sơn (2020), “*Lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội: điều kiện làm việc và các yếu tố ảnh hưởng*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội;
19. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.

TIẾNG ANH

1. A Triandafyllidou (2016), *Irregular migrant domestic workers in Europe: who cares?*, Ashgate Publish, Hoa Kỳ.
2. Asha D’Souza (2018), *Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO’s work*, Labour Organisation ILO, Thụy Sĩ
3. Yogita Beri (2019), *A Study on Female Domestic Workers in India*, Journal of Interdisciplinary Cycle Research, Ấn Độ.

CÁC BÀI BÁO

1. https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827302/phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx

2. <https://dantri.com.vn/tam-diem/giup-viec-luong-30-trieu-dong-va-chuyen-hoc-nghe-20240705220531533.htm>

PHIẾU KHẢO SÁT ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG***Thân gửi Anh/ chị và các bạn!***

Tôi là giảng viên Bộ môn Pháp Luật, Khoa Lý luận chính trị của Trường Đại học Tài Nguyên và Môi Trường Hà Nội.

Hiện tại tôi đang thực hiện nghiên cứu khoa học với đề tài ***“Nghiên cứu các quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện***. Để thực hiện đề tài này, tôi đã tìm hiểu về thực tiễn áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động 2019 đối với lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, để có cơ sở đánh giá khách quan về thực trạng thi hành pháp luật lao động về lao động giúp việc gia đình, các anh/chị và các bạn vui lòng cho ý kiến của mình bằng cách đánh dấu khoanh vào phương án mà Anh/chị và các bạn lựa chọn trong các câu hỏi dưới đây.

Ý kiến đánh giá của anh/chị và các bạn sẽ trở thành cơ sở vững chắc cho những lập luận của tôi qua đó giúp nghiên cứu này trở nên ý nghĩa hơn. Xa hơn nữa nghiên cứu này sẽ là cơ sở cho việc hoàn thiện pháp luật, nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động. Tôi mong quý anh/chị và các bạn giúp đỡ để tôi hoàn thành phiếu khảo sát này.

Tôi cam kết chỉ dùng các thông tin mà anh/chị và các bạn cung cấp để sử dụng cho đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên. Thông tin của các anh/chị và các bạn sẽ được bảo mật, tôi hoàn toàn không sử dụng vào mục đích khác.

Tôi xin chân thành cảm ơn.

PHẦN I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên:

Giới tính:

Tuổi:

Quê quán:

Nghề nghiệp:

PHẦN II. THÔNG TIN KHẢO SÁT

Câu 1: Anh/chị hãy cho biết thời gian anh/chị bắt đầu làm công việc giúp việc gia đình?

- A. 01 năm B. 02 năm C. 03 năm D. Trên 03 năm.

Câu 2: Hiện tại, công việc giúp việc của anh chị là gì?

- A. Công việc dọn dẹp, nội trợ
 B. Chăm sóc trẻ nhỏ/ người già
 C. Chăm sóc người khuyết tật/ người bệnh
 D. Làm vườn

Câu 3: Anh/chị hãy cho biết mức lương hiện tại anh/chị nhận được là bao nhiêu?

- A. 7-8 triệu B. 8-9 triệu C. 9-10 triệu D. Trên 10 triệu.

Câu 4: Anh/ chị có tham gia bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế không?

- A. Có tham gia bảo hiểm xã hội
 B. Không tham gia bảo hiểm xã hội
 C. Có tham gia bảo hiểm y tế
 D. Không tham gia bảo hiểm y tế

Lý do:

.....

Câu 5: Anh/chị lựa chọn hình thức giúp việc nào?

- A. Sống cùng gia chủ B. Giúp việc theo giờ

Câu 6: Anh/chị đã từng tham gia các khóa đào tạo giúp việc gia đình chưa?

- A. Đã từng
- B. Chưa từng

Câu 7: Giữa anh/chị và chủ nhà thỏa thuận với nhau bằng hình thức nào?

- A. Ký kết bằng văn bản
- B. Thỏa thuận miệng

Câu 8: Ai là người giới thiệu công việc cho anh/chị?

- A. Người quen giới thiệu
- B. Qua Trung tâm giới thiệu việc làm

Câu 9: Ngoài tiền lương ra, anh/chị được chủ nhà hỗ trợ các khoản tiền nào dưới đây (Có thể chọn nhiều đáp án)

- A. Không nhận được hỗ trợ thêm
- B. Hỗ trợ tiền tàu, xe, quà khi về thăm gia đình
- C. Trả thêm tiền làm việc ngoài giờ
- D. Thưởng tháng lương thứ 13 (Tết âm lịch)
- E. Các khoản khác

Câu 10: Anh/chị có xác định gắn bó lâu dài với nghề giúp việc gia đình không?

- A. Mong muốn gắn bó
- B. Không xác định gắn bó

Lý do:

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

Câu 11: Theo anh/chị muốn gắn bó lâu dài với nghề giúp việc, mang lại nguồn thu nhập ổn định, bản thân anh chị phải làm gì? Lý do?

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

Câu 12: Anh/ chị mong muốn nhận được sự quan tâm gì từ phía Nhà nước và người sử dụng lao động?

.....

.....

.....

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của quý anh/chị và các bạn!

PHIẾU KHẢO SÁT ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG***Thân gửi Anh/ chị và các bạn!***

Tôi là giảng viên Bộ môn Pháp Luật, Khoa Lý luận chính trị của Trường Đại học Tài Nguyên và Môi Trường Hà Nội.

Hiện tại tôi đang thực hiện nghiên cứu khoa học với đề tài ***“Nghiên cứu các quy định của pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện.*** Để thực hiện đề tài này, tôi đã tìm hiểu về thực tiễn áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động 2019 đối với lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, để có cơ sở đánh giá khách quan về thực trạng thi hành pháp luật lao động về lao động giúp việc gia đình, các anh/chị và các bạn vui lòng cho ý kiến của mình bằng cách đánh dấu khoanh vào phương án mà Anh/chị và các bạn lựa chọn trong các câu hỏi dưới đây.

Ý kiến đánh giá của anh/chị và các bạn sẽ trở thành cơ sở vững chắc cho những lập luận của tôi qua đó giúp nghiên cứu này trở nên ý nghĩa hơn. Xa hơn nữa nghiên cứu này sẽ là cơ sở cho việc hoàn thiện pháp luật, nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động. Tôi mong quý anh/chị và các bạn giúp đỡ để tôi hoàn thành phiếu khảo sát này.

Tôi cam kết chỉ dùng các thông tin mà anh/chị và các bạn cung cấp để sử dụng cho đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên. Thông tin của các anh/chị và các bạn sẽ được bảo mật, tôi hoàn toàn không sử dụng vào mục đích khác.

Tôi xin chân thành cảm ơn.

PHẦN I. THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên:

Tuổi:

Nghề nghiệp:

Nơi cư trú:

PHẦN II. THÔNG TIN KHẢO SÁT

Câu 1: Anh/chị hãy cho biết anh chị thuê giúp việc theo hình thức nào?

- A. Giúp việc toàn thời gian B. Giúp việc theo giờ.

Câu 2: Hiện tại, anh/chị sử dụng lao động giúp việc làm công việc gì?

- A. Công việc dọn dẹp, nội trợ
 B. Chăm sóc trẻ nhỏ/ người già
 C. Chăm sóc người khuyết tật/ người bệnh
 D. Làm vườn

Câu 3: Anh/chị hãy cho biết mức lương hiện tại anh/chị trả cho người giúp việc là bao nhiêu?

- A. 7-8 triệu B. 8-9 triệu C. 9-10 triệu D. Trên 10 triệu.

Câu 4: Anh/ chị hãy chi biết, mức lương trả cho người giúp việc chiếm bao nhiêu % tổng thu nhập của anh/chị?

- A. Dưới 50% thu nhập B. Trên 50% thu nhập

Câu 5: Anh/ chị có chi trả khoản tiền bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế cho người giúp việc không?

- A. Có chi trả vào lương B. Không chi trả.

Câu 6: Anh/chị đã phải từng thay đổi người giúp việc chưa?

- A. Đã phải thay đổi B. Chưa phải thay đổi

Lý do:

.....

.....

.....

Câu 7: Giữa anh/chị và người giúp việc thỏa thuận với nhau bằng hình thức nào?

- A. Ký kết bằng văn bản
- B. Thỏa thuận miệng

Câu 8: Anh/chị tìm người giúp việc qua đâu?

- A. Người quen giới thiệu
- B. Qua Trung tâm giới thiệu việc làm

Câu 9: Ngoài tiền lương ra, anh/chị được chủ nhà hỗ trợ khoản tiền nào dưới đây cho người giúp việc (Có thể chọn nhiều đáp án)

- A. Không hỗ trợ thêm
- B. Hỗ trợ tiền tàu, xe, quà khi về thăm gia đình
- C. Trả thêm tiền làm việc ngoài giờ
- D. Thưởng tháng lương thứ 13 (Tết âm lịch)
- E. Các khoản khác

Câu 10: Anh/chị có thông báo việc mình sử dụng lao động giúp việc cho UBND nơi mình sinh sống không?

- A. Có thông báo
- B. Không thông báo

Lý do:

.....
.....

Câu 11: Nếu người giúp việc có nhu cầu tham gia khóa đào tạo lợp kỹ năng giúp việc gia đình, anh/chị có tạo điều kiện không ? Lý do?

- A. Tạo điều kiện
- B. Không tạo điều kiện

Lý do:

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

Câu 12: Anh/ chị có yêu cầu gì đối với người giúp việc của gia đình mình?

.....

.....

.....

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của quý anh/chị và các bạn!