

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

**PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG
GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

LŨ BÌNH HUY

PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG
GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 9 38 01 07

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Hiền Phương

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác. Các số liệu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn đúng theo quy định. Tôi xin chịu trách nhiệm về tính chính xác và trung thực của Luận án này.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS Nguyễn Hiền Phương đã tận tình giúp đỡ tôi hoàn thiện luận án. Đồng thời, tôi xin chân thành cảm ơn các thầy giáo, cô giáo và cán bộ của Trường Đại học Luật Hà Nội đã giúp đỡ và tạo điều kiện cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn tới các cơ quan, tổ chức, cá nhân, gia đình, đồng nghiệp và bạn bè đã luôn ủng hộ, động viên và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình làm luận án.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Lữ Bình Huy

MỤC LỤC

| | Trang |
|--|--------------|
| LỜI CAM ĐOAN | i |
| MỞ ĐẦU | 1 |
| TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN | 8 |
| 1. Tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước..... | 8 |
| 1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về lao động giúp việc gia đình | 9 |
| 1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành..... | 15 |
| 1.3. Nhóm các công trình nghiên cứu về hoàn thiện quy định và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động giúp việc gia đình..... | 20 |
| 2. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu..... | 23 |
| 3. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu | 25 |
| 4. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu | 26 |
| 5. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu..... | 29 |
| KẾT LUẬN..... | 32 |
| CHƯƠNG 1 NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT VỀ QHLD GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH..... | 34 |
| 1.1. Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình | 34 |
| 1.1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình | 34 |
| 1.1.2. Đặc điểm lao động giúp việc gia đình..... | 38 |
| 1.1.3. Phân loại lao động giúp việc gia đình | 41 |
| 1.1.3.1. Theo thời gian giúp việc gia đình | 41 |
| 1.1.3.2. Theo nơi sinh sống của lao động giúp việc gia đình | 43 |
| 1.1.3.3. Theo nội dung công việc của lao động giúp việc gia đình | 44 |
| 1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về QHLD giúp việc gia đình | 48 |
| 1.2.1. Khái niệm pháp luật về QHLD giúp việc gia đình..... | 48 |
| 1.2.2. Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về QHLD giúp việc gia đình | 51 |
| 1.2.3. Nội dung pháp luật về QHLD giúp việc gia đình..... | 54 |

| | |
|---|------------|
| 1.2.3.1. <i>Pháp luật về xác lập QHLD giúp việc gia đình</i> | 54 |
| 1.2.3.2. <i>Pháp luật về thực hiện QHLD giúp việc gia đình</i> | 68 |
| 1.2.3.3. <i>Pháp luật về chấm dứt QHLD giúp việc gia đình</i> | 69 |
| 1.2.3.4. <i>Các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình</i> | 70 |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 | 77 |
| CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM | 79 |
| 2.1. <i>Thực trạng pháp luật về xác lập QHLD giúp việc gia đình</i> | 80 |
| 2.2. <i>Thực trạng pháp luật thực hiện QHLD giúp việc gia đình</i> | 101 |
| 2.3. <i>Thực trạng pháp luật về chấm dứt QHLD giúp việc gia đình</i> | 105 |
| 2.4. <i>Các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình</i> | 111 |
| 2.4.1. <i>Xử lý vi phạm hành chính về QHLD giúp việc gia đình</i> | 111 |
| 2.4.2. <i>Giải quyết tranh chấp về lao động giúp việc gia đình</i> | 115 |
| 2.4.3. <i>Quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình</i> | 123 |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 | 128 |
| CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ | 130 |
| NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QHLD GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM | 130 |
| 3.1. <i>Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình tại Việt Nam</i> ... | 130 |
| 3.1.1. <i>Cơ sở lý luận của việc hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam</i> | 130 |
| 3.1.2. <i>Cơ sở thực tiễn của việc hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam</i> | 132 |
| 3.1.2.1. <i>Hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam nhằm khắc phục những hạn chế trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành và những vướng mắc trong thực tiễn thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình</i> | 132 |
| 3.1.2.2. <i>Đảm bảo tính tương thích và phù hợp với hệ thống pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động giúp việc gia đình</i> | 134 |
| 3.1.2.3. <i>Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình hướng tới mục tiêu xây dựng QHLD bền vững, hài hòa và tiến bộ</i> | 136 |

| | |
|--|------------|
| 3.1.2.4. Hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam cần đảm bảo hài hòa được quyền và lợi ích của các bên chủ thể trong QHLD giúp việc gia đình..... | 137 |
| 3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về QHLD giúp việc gia đình | 139 |
| 3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về QHLD giúp việc gia đình tại Việt Nam | 144 |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 | 150 |
| KẾT LUẬN | 152 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO | |

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

| TT | Chữ viết tắt | Chữ viết đầy đủ |
|-----|--------------|---|
| 1. | BLLĐ | Bộ luật lao động |
| 2. | GVGD | Giúp việc gia đình |
| 3. | LDGVGD | Lao động giúp việc gia đình |
| 4. | ILO | Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization) |
| 5. | BHTN | Bảo hiểm thất nghiệp |
| 6. | BHXH | Bảo hiểm xã hội |
| 7. | BHYT | Bảo hiểm y tế |
| 8. | HĐLĐ | Hợp đồng lao động |
| 9. | LĐTBXH | Lao động Thương binh và Xã hội |
| 10. | Nxb | Nhà xuất bản |
| 11. | NLĐ | Người lao động |
| 12. | NSDLĐ | Người sử dụng lao động |
| 13. | GFCD | Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng |
| 14. | UBND | Ủy ban nhân dân |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) là một loại hình lao động xuất hiện tương đối sớm trong lịch sử, có đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Trong giai đoạn hiện nay, khi nền kinh tế ngày càng phát triển, nhu cầu về LĐGVGD ngày càng tăng. LĐGVGD là lực lượng lao động rất được thế giới quan tâm. Theo thống kê của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), hiện có khoảng 53 triệu lao động làm việc trong lĩnh vực giúp việc gia đình trên toàn thế giới, trong đó có đến 83 % số lao động giúp việc gia đình là nữ giới¹. Tại Việt Nam, mặc dù nhu cầu về nghề giúp việc gia đình là rất lớn nhưng LĐGVGD vẫn chưa chính thức được coi là một nghề². Hầu hết những người giúp việc đều xuất thân ở nông thôn, hành nghề bằng thói quen và kinh nghiệm của bản thân. Trong mối QHLD (QHLD) giữa hộ gia đình và người giúp việc, sự thỏa thuận tương đối hạn chế. Trên thực tế, phần lớn LĐGVGD không có thời gian thử việc, họ có thể không được thuê khi không đạt yêu cầu. Mặc dù họ cung cấp các dịch vụ thiết yếu nhưng LĐGVGD hiếm khi được tiếp cận với các quyền cơ bản. Họ cũng phải đối mặt với một số điều kiện làm việc vất vả nhất nhưng mức lương chỉ bằng 56% mức lương trung bình hàng tháng của những người lao động (NLĐ) khác trong khi phải làm việc nhiều hơn. LĐGVGD cũng dễ bị bạo lực và quấy rối cũng như bị hạn chế quyền tự do đi lại và đặc biệt dễ bị tổn thương.

Năm 2011, ILO đã thông qua Công ước số 189 về việc làm bền vững đối với LĐGVGD và Khuyến nghị số 201 về LĐGVGD. Đây là những tiêu chuẩn quốc tế phổ quát đầu tiên được áp dụng với LĐGVGD, kể cả LĐGVGD làm việc ở nước ngoài nhằm tạo ra hàng rào pháp lý bảo vệ đối với LĐGVGD, đảm

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>

² Đào Thị Mai Ngọc (2018), Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam. Link truy cập: <http://tapchikhxh.vass.gov.vn/lao-dong-giup-viec-gia-dinh-tai-viet-nam-n50232.html>

bảo cho họ được hưởng sự bình đẳng về việc làm và điều kiện sinh hoạt. Văn bản này đưa ra các quyền và nguyên tắc cơ bản, đồng thời yêu cầu các Quốc gia thực hiện một loạt các biện pháp nhằm hiện thực hóa việc làm bền vững cho LĐGVGD.

Tại Việt Nam, quy định về LĐGVGD đã có những thay đổi nhằm phù hợp nhu cầu điều chỉnh pháp luật trong từng thời kỳ. Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2012 và hiện nay là BLLĐ 2019 đã có sự thay đổi đột phá bằng việc quy định cụ thể, chi tiết về LĐGVGD và quan hệ lao động (QHLĐ) về giúp việc gia đình. Cụ thể, pháp luật hiện hành đã có những quy định tương đối chi tiết về QHLĐ giúp việc gia đình như về điều kiện chủ thể, quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và LĐGVGD, điều kiện làm việc,... Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện các quy định này còn chưa được hiệu quả. LĐGVGD chủ yếu là những người phụ nữ và trẻ em nông thôn, với trình độ học vấn hạn chế, ít hiểu biết về xã hội đô thị và chưa được đào tạo nghề, họ thiếu nhận thức về pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích của mình, nên dễ bị xâm phạm, khiến cho môi QHLĐ giúp việc gia đình không được hài hòa, bền vững và ổn định. Hơn nữa, việc quản lý của nhà nước còn nhiều bất cập, nên đã nảy sinh nhiều vấn đề xã hội phức tạp làm ảnh hưởng đến trật tự, an toàn xã hội, cũng như quyền lợi của các bên liên quan đến hoạt động này. Vì vậy, nhu cầu cần tiếp tục nghiên cứu để đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD, tạo cơ sở pháp lý vững chắc điều chỉnh quan hệ này là cần thiết.

Ngoài ra, mặc dù đã có một số công trình nghiên cứu về LĐGVGD nhưng các công trình nghiên cứu về quan hệ lao động giúp việc gia đình còn hạn chế. Kể từ khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực (01/01/2021) thì các công trình nghiên cứu về QHLĐ giúp việc gia đình chưa nhiều. Từ những lý do trên, tác giả chọn đề tài "***Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam***" làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sỹ luật học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Luận án nghiên cứu những vấn đề lý luận về QHLD GVGD; thực trạng quy định pháp luật về QHLD giúp việc gia đình tại Việt Nam và thực tiễn thực hiện. Đây là cơ sở nhằm xây dựng các kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

Từ mục đích nghiên cứu, luận án tập trung vào các nhiệm vụ sau đây:

- Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

Lựa chọn các công trình nghiên cứu phù hợp với luận án, là cơ sở cho việc tham khảo các nội dung được thể hiện trong luận án.

- Nghiên cứu và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

- Phân tích, đánh giá toàn diện thực trạng các quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam. Trong giới hạn của luận án, tác giả cũng nghiên cứu so sánh đối chiếu với pháp luật quốc tế và pháp luật của một số quốc gia về QHLD giúp việc gia đình nhằm đưa ra các đánh giá khách quan và toàn diện về thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam.

- Luận án xây dựng những kiến nghị cho hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam. Các kiến nghị được xây dựng trên cơ sở đảm bảo tính phù hợp với đặc điểm của LDGVGD, tình hình kinh tế xã hội và các đặc trưng của QHLD tại Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam về QHLD giúp việc gia đình mà trọng tâm là các quy định về QHLD giúp việc gia đình theo BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trên cơ sở đó, tác giả đánh giá

toàn diện những ưu điểm cũng như những hạn chế còn tồn tại của quy định pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

- Các thông tin, số liệu, vụ việc thực tiễn về áp dụng các quy định của pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

- Các công trình khoa học có liên quan đến QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam và các quốc gia khác trong thời gian vừa qua.

- Các quy định của ILO và pháp luật của một số quốc gia về QHLD giúp việc gia đình.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Trong luận án này, tác giả giới hạn phạm vi nghiên cứu như sau:

- Về nội dung: Luận án được tiếp cận nghiên cứu dưới góc độ luật học. Luận án chỉ tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật điều chỉnh trực tiếp tới QHLD giúp việc gia đình theo tiến trình xác lập, thực hiện và chấm dứt QHLD giúp việc gia đình và các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình tại Việt Nam;

- Về không gian: Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận, thực trạng quy định và thực tiễn thực thi pháp luật về quan hệ LDGVGD tại Việt Nam. Những quy định pháp luật quốc tế, pháp luật của một số nước trên thế giới về LDGVGD cũng được nghiên cứu chọn lọc nhằm bổ sung cho các nhận định liên quan tới so sánh pháp luật và hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

- Về thời gian: Luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu pháp luật về QHLD giúp việc gia đình từ năm 2019 đến nay.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lênin, phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Theo đó, vấn đề pháp luật

về quan hệ LĐGVGD được nghiên cứu luôn ở trạng thái vận động và phát triển trong mối quan hệ với các yếu tố chính trị, kinh tế, xã hội. Đồng thời, luận án cũng dựa trên cơ sở các quan điểm, định hướng của Đảng và Nhà nước về chính sách lao động, chính sách an sinh xã hội liên quan đến LĐGVGD. Trong luận án này, QHLD giúp việc gia đình được xem xét chủ yếu dưới góc độ PLLĐ đồng thời có mối liên hệ với nhiều ngành luật khác.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thành mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu, tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu như phương pháp tổng hợp, phương pháp phân loại, phương pháp khái quát hóa, phương pháp phân tích, phương pháp so sánh pháp luật, cụ thể như sau:

- Phương pháp lịch sử được sử dụng để nghiên cứu, làm rõ quá trình hình thành, phát triển của pháp luật Việt Nam, pháp luật quốc tế về lao động giúp việc gia đình.

- Phương pháp phân tích được sử dụng xuyên suốt toàn bộ luận án nhằm phân tích tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án, pháp tích thực trạng pháp luật Việt Nam về QHLD giúp việc gia đình để thấy được những ưu điểm hay hạn chế, bất cập của các quy phạm pháp luật, phân tích thực tiễn thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình nhằm chỉ ra những điểm còn tồn tại, hạn chế trong thực tiễn.

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng trong toàn bộ luận án nhằm tập hợp, chọn lọc những thông tin trên cơ sở các tài liệu, công trình nghiên cứu khoa học, báo cáo tổng kết, số liệu thống kê... có ý nghĩa đối với đề tài nghiên cứu, từ đó sắp xếp, khái quát hóa thông tin theo từng nội dung cần luận giải trong mỗi phần của luận án.

- Phương pháp so sánh được sử dụng nhằm tìm ra những điểm tương đồng và khác biệt giữa pháp luật của Việt Nam với pháp luật của một số các quốc

gia trên thế giới, giữa pháp luật Việt Nam với các quy định trong các Công ước, Khuyến nghị của ILO để rút ra kinh nghiệm, bài học trong xây dựng và áp dụng pháp luật của nước ngoài liên quan đến QHLD giúp việc gia đình.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

Ở cấp độ luận án tiên sĩ luật học, đề tài “*Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” có một số đóng góp mới chủ yếu sau đây:

Về mặt lý luận: luận án cung cấp các kiến thức lý luận QHLD giúp việc gia đình và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình dựa trên các quan điểm, pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, góp phần làm phong phú thêm về mặt học thuật của khoa học luật lao động, hoàn thiện cơ sở lý luận pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam.

Bên cạnh đó, luận án đã nghiên cứu pháp luật về QHLD giúp việc gia đình theo tiến trình xác lập, thực hiện và chấm dứt QHLD giúp việc gia đình và các biện pháp pháp lý cần thiết để đảm bảo thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

Về mặt thực tiễn: luận án đã góp phần làm rõ tương đối đầy đủ và toàn diện thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam thông qua việc phân tích, bình luận các quy định hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình. Những luận giải cụ thể cùng sự so sánh, đối chiếu quy định về của Việt Nam và pháp luật quốc tế về QHLD giúp việc gia đình giúp chỉ ra những kết quả đạt được và hạn chế trong các quy định hiện nay. Qua đó, luận án nêu ra nhu cầu hoàn thiện pháp luật và các kiến nghị nhằm sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, tổng quan tình hình nghiên cứu, nội dung luận án gồm 3 chương:

Chương 1. Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Chương 2. Thực trạng pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước

Trong lịch sử phát triển của thế giới loài người, hình thức LĐGVGD đã có mặt từ rất sớm và được thể hiện dưới rất nhiều hình thức khác nhau. Vào thời kỳ chiếm hữu nô lệ, nô lệ không được xem là con người mà chỉ được xem là một thứ hàng hóa, tài sản thuộc quyền sở hữu của chủ nô. Đến thời kỳ phong kiến, gia nô (nô bộc, nô tì) cũng không được coi trọng, họ là được xếp vào tầng lớp thấp nhất của xã hội. Công việc của họ là giúp việc nhà và phục vụ cho chủ nhà. Bởi lẽ, gia chủ là những người giàu có và có thế lực trong xã hội, họ đã bỏ tiền ra thuê người khác làm gia nô để phục vụ họ hoặc bắt buộc người nợ tiền họ về làm gia nô để trừ nợ.

Đối với xã hội ngày nay, cùng với sự phát triển của kinh tế, LĐGVGD ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với các hộ gia đình và cả xã hội. Chính vì vậy, LĐGVGD ngày càng chiếm một tỷ trọng đáng kể trong lực lượng lao động của các quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, giá trị của công việc này vẫn bị xã hội đánh giá thấp. Nghề GVGD vẫn bị nhiều người cho là nghề nghiệp không cần đến chuyên môn và không được tôn trọng. LĐGVGD trên thế giới và ở Việt Nam phần lớn là lao động nữ, nhiều quốc gia là những NLD nữ nhập cư, chủ yếu xuất thân từ nông thôn, điều kiện kinh tế khó khăn, trình độ học vấn, hiểu biết pháp luật thấp, hơn nữa họ thường làm việc đơn lẻ trong môi trường khép kín tại một hoặc một vài hộ gia đình. Do đó, khi tham gia vào QHLD họ thường là người yếu thế, dễ bị thiệt thòi, dễ bị xâm phạm quyền lợi. Chính vì vậy, pháp luật của nhiều quốc gia đã có những quy định pháp lý đặc thù và phù hợp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của LĐGVGD.

Trong thời gian gần đây, nghiên cứu về LĐGVGD đã được nhiều học giả và nhà nghiên cứu trên thế giới quan tâm tiếp cận toàn diện trên nhiều khía cạnh (kinh tế, xã hội và pháp lý). Đặc biệt từ sau khi ILO thông qua Công ước

số 189 về “Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình” những nghiên cứu về pháp luật liên quan LĐGVGD được quan tâm hơn. Pháp luật ở mỗi quốc gia có những quy định khác nhau về LĐGVGD tuy nhiên xu hướng chung của đa số các quốc gia tập trung vào xây dựng và hoàn thiện những quy định và dần thúc đẩy thực thi pháp luật đảm bảo hiệu quả trên thực tiễn.

Xuất phát từ những khía cạnh trên, tác giả tiến hành nghiên cứu, rà soát các công trình khoa học quốc tế cũng như trong nước liên quan đến QHLD giúp việc gia đình, tập trung trong lĩnh vực khoa học pháp lý nhằm đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài luận án.

1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình

Về khía cạnh lý luận đối với QHLD giúp việc gia đình và lý luận pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, trên thế giới cũng như trong nước đã có một số công trình nghiên cứu đề cập. Mỗi công trình khoa học như sách chuyên khảo, đề tài nghiên cứu khoa học các cấp, luận văn thạc sỹ, bài viết đăng trên các tạp chí khoa học... có những cách tiếp cận và luận giải riêng về LĐGVGD.

**** Công trình nghiên cứu nước ngoài***

Nghiên cứu “*Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO’s work*” (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.³

³ Asha D’Souza (2010), *Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO’s work*, ILO Bureau for Gender Equality

Trong 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 tế⁴.

Tác giả Caro, E., Bailey, A., & Van Wissen, L “*Negotiating between patriarchy and emancipation: Rural-to-urban migrant women in Albania*” (Tạm dịch: Đàm phán giữa chế độ gia trưởng và giải phóng: Phụ nữ di cư từ nông thôn đến thành thị ở Albania) (2012) tại tạp chí *Gender, Place and Culture* đã phân tích xu hướng công nghiệp hóa và đô thị hóa tại Albania đã kéo theo sự gia tăng phụ nữ làm GVGD. Pháp luật quốc gia này chưa đáp ứng thực tiễn và quyền lợi của LĐGVGD còn bị xâm phạm nghiêm trọng về tiền lương, thời gian làm việc...

Tác giả S. Grover “*Revisiting the Devyani Khobragade controversy: The value of domestic labor in the global south*” (Tạm dịch: Nhìn lại cuộc tranh cãi Devyani Khobragade: Giá trị của lao động giúp việc gia đình ở phía nam bán cầu) (2017) tại tạp chí *Asian Journal of Women's Studies* đã phân tích giá trị thực của LĐGVGD trên toàn cầu khi nhìn nhận từ vấn đề Devyani Khobragade⁵. LĐGVGD trên thế giới có sự phân biệt giữa các quốc gia, bất bình đẳng giữa các khu vực và thậm chí vẫn còn sự phân biệt LĐGVGD dựa

⁴ Yogita Beri (2020), *A Study on Female Domestic Workers in India*, *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, Volume XII, Issue VI, P. 1397.

⁵ S Grover (2017) *Revisiting the Devyani Khobragade controversy: The value of domestic labor in the global south*, *Asian Journal of Women's Studies*

trên xuất thân chủng tộc của họ. Tác giả đã đề cập vấn đề hoàn thiện pháp luật quốc tế về LĐGVGD nhằm bảo đảm các quyền lợi cơ bản đối với họ, xóa bỏ khoảng cách và phân biệt chủng tộc trên toàn cầu.

Luận văn thạc sỹ “*Social and legal empowerment of domestic workers in Brazil*” (Tạm dịch: *Trao quyền xã hội và pháp lý cho người giúp việc gia đình ở Brazil*) của tác giả Kateryna Byelova đã trình bày những vấn đề lý luận về LĐGVGD như khái niệm, đặc điểm của LĐGVGD và vấn đề pháp lý về LĐGVGD so với những người lao động khác. Bằng các phương pháp nghiên cứu phân tích, tổng hợp... từ nguồn thông tin, tài liệu thứ cấp và điều tra thông qua các cuộc phỏng vấn với người GVGD, các gia đình có sử dụng người GVGD, tác giả đã trình bày cụ thể những lý do người lao động chọn nghề GVGD, điều kiện làm việc của họ, cũng như những thách thức mà người lao động phải đối mặt. Trên cơ sở đó, tác giả đã bàn luận về quyền, nghĩa vụ trên thực tế của NLD dựa trên pháp luật Brazil⁶.

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 LĐGVGD⁷.

Theo nghiên cứu của tác giả, những công trình nghiên cứu trên đây đã đưa ra các quan niệm về LĐGVGD từ các phương diện xã hội và pháp lý, đồng thời cũng nêu lên đặc điểm, vai trò của LĐGVGD, các loại hình LĐGVGD, thực trạng LĐGVGD... Những kết quả nghiên cứu này sẽ được tác giả kế thừa

⁶ Byelova K. (2014), *Social and legal empowerment of domestic workers in Brazil*, Master Thesis, Norwegian University of Life Sciences.

⁷ A Triandafyllidou (20216), *Irregular migrant domestic workers in Europe: who cares?*

có chọn lọc để tiếp tục phân tích làm sâu sắc hơn các vấn đề lý luận về LĐGVGD trong luận án.

** Công trình nghiên cứu trong nước*

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.

Về mặt lý luận pháp luật QHLD giúp việc gia đình, công trình nghiên cứu này cũng xác định một số vấn đề cơ bản như xác định chủ thể, khách thể và nội dung của QHLD giúp việc gia đình; xác định nhu cầu điều chỉnh pháp luật đối với QHLD giúp việc gia đình. Cuốn sách cũng đã giới thiệu pháp luật của một số quốc gia tiêu biểu về LĐGVGD như pháp luật của Philippines, Uruguay, Thụy Sĩ về LĐGVGD. Những quy định này sẽ là kinh nghiệm cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình. Công trình nghiên cứu là nguồn tài liệu quý giá cho tác giả cũng như những nhà nghiên cứu khác khi tìm hiểu các vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

Trong cuốn sách chuyên khảo “*Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2018) do TS Ngô Thị Ngọc Anh làm chủ biên đã đưa ra định nghĩa về LĐGVGD trên cơ sở tham khảo Công ước số 189 của ILO, pháp luật Hoa Kỳ và pháp luật Việt Nam. Đồng thời, cuốn sách cũng đưa ra những phân tích về giá trị kinh tế - xã hội của LĐGVGD⁸.

⁸ Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2018), Sách chuyên khảo: Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, Hà Nội.

Trong báo cáo “*Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình*” được thực hiện dưới sự ủy quyền của ILO và Bộ LĐTB&XH xuất bản tại Nxb. Lao động - Xã hội năm 2012, các vấn đề lý luận, thực trạng LĐGVGD ở Việt Nam đã được trình bày một cách đầy đủ, rõ ràng. Trong đó, về lý luận LĐGVGD báo cáo đã đưa ra quan niệm về LĐGVGD trên cơ sở các định nghĩa đã có và căn cứ vào thực tình hình thực tiễn ở Việt Nam⁹. Theo báo cáo này, LĐGVGD được định nghĩa không chỉ bao gồm những công việc không mang lại lợi nhuận cho gia đình như nội trợ, chăm sóc trẻ em, người già... mà còn bao gồm cả những công việc kết hợp giữa công việc nhà và công việc liên quan đến hoạt động thương mại tạo ra lợi nhuận cho gia đình. Ngoài ra, công trình cũng làm rõ những đặc trưng của LĐGVGD trên thế giới và ở Việt Nam.

Về lý luận pháp luật LĐGVGD, báo cáo đưa ra nhận định: “Một số quốc gia chưa có hoặc đã có sự điều chỉnh của luật pháp cho LĐGVGD song các nội dung điều chỉnh chưa thật đầy đủ hoặc chưa thực thi đầy đủ”. Báo cáo cũng đã đưa ra kết luận cần cải thiện khung pháp lý về lao động; xóa bỏ các phân biệt về việc làm, đảm bảo người LĐGVGD được tiếp cận với hệ thống an sinh xã hội. Công trình nghiên cứu này tập trung vào việc tìm hiểu quy định pháp luật của các nước khác nhau và pháp luật Việt Nam về LĐGVGD. Những kết quả trong công trình này cũng là nguồn tài liệu quý giá cho tác giả tìm hiểu về pháp luật của các nước trên thế giới về LĐGVGD; là cơ sở để so sánh, đối chiếu với pháp luật Việt Nam và rút ra các bài học kinh nghiệm khi đề xuất các kiến nghị, giải pháp.

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,

⁹ Tổ chức Lao động Quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Viện Gia đình và Giới (2012), “Việc làm bền vững đối với Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam”, Nxb. Lao động - Xã Hội, Hà Nội.

góp phần làm phong phú thêm về mặt học thuật của khoa học luật lao động, hoàn thiện cơ sở lý luận pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam. Luận án Phân tích, đánh giá một cách tương đối đầy đủ và toàn diện thực trạng pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam thông qua việc phân tích, bình luận các quy định hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động giúp việc gia đình, về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động giúp việc gia đình, về đào tạo, quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình, về giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực lao động giúp việc gia đình. Luận án đã luận giải rõ yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình trong bối cảnh hiện nay. Luận án đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay.¹⁰

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 Tình¹¹ làm rõ hơn quan điểm LĐGVGD ở một số quốc gia trên thế giới để 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. Ngoài ra, Luận văn thạc sĩ “*Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội*” (2015) của tác giả Phạm Trung Giang; “*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... cũng đặt nền tảng lý thuyết cho công trình nghiên cứu của mình bằng việc trình bày những vấn đề cơ bản về LĐGVGD như khái niệm, đặc điểm của LĐGVGD, phân loại LĐGVGD và vai trò của

¹⁰ Nguyễn Thị Phương Thúy (2020) Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, Luận án Tiến sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội.

¹¹ Trương Thị Tình (2020) Pháp luật về NLĐ 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.

LĐGVGD. Trong mối tương quan với các công trình nghiên cứu khác đã được khảo cứu, những vấn đề lý luận về LĐGVGD được đưa ra tại các luận văn này nhìn chung chưa có điểm mới đột phá trong nghiên cứu.

Ngoài ra, các khía cạnh pháp lý khác nhau khi điều chỉnh về QHLD giúp việc gia đình còn được thể hiện trong một số tài liệu như Giáo trình *Luật Lao động Việt Nam tập 2* (2020) của Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb Công an nhân dân. Đây là một trong những nguồn tài liệu quan trọng cho tác giả trong quá trình nghiên cứu các vấn đề lý luận pháp luật về quan hệ LĐGVGD. Giáo trình *Lý luận và Pháp luật về quyền con người* (2011) của Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội cung cấp những kiến thức lý luận về quyền con người, pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam về quyền con người trong đó có các quyền được bảo vệ sức khỏe, quyền được hưởng an sinh xã hội, quyền tự do lập hội,... Công trình này sẽ là tài liệu cho tác giả trong quá trình nghiên cứu các vấn đề về bảo vệ nội dung QHLD giúp việc gia đình.

Về cơ bản, các công trình nghiên cứu đã xác định được nội hàm của khái niệm LĐGVGD, phân tích đặc điểm và vai trò của LĐGVGD. Những vấn đề lý luận pháp luật về QHLD giúp việc gia đình đã được đề cập ở các mức độ khác nhau trong một số công trình nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu, sẽ được tác giả kế thừa có chọn lọc để tiếp tục phân tích làm sâu sắc hơn các vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình và lý luận pháp luật về QHLD giúp việc gia đình trong luận án.

1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu thực trạng pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành

Về khía cạnh thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam đã có khá nhiều công trình nghiên cứu đề cập, cụ thể như sau:

* Công trình nghiên cứu nước ngoài

Cuốn sách “*Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*” (Tạm dịch: *Bảo vệ hiệu quả NLD giúp việc gia đình: Hướng dẫn xây dựng pháp luật lao động*) (2012) của ILO được coi như là một nguồn tài liệu làm cơ sở cho các nhà lập pháp, các nhà nghiên cứu, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền của các quốc gia xây dựng, hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình. Cuốn sách thảo luận về các cách tiếp cận thay thế để điều chỉnh công việc giúp việc gia đình, bản chất và đặc điểm của công việc giúp việc gia đình, các hình thức quan hệ việc làm có thể tồn tại và ý nghĩa của chúng. Ngoài ra, cuốn sách còn tập trung vào các lĩnh vực quy định cơ bản, cụ thể là chính thức hóa mối quan hệ việc làm, thời gian làm việc, thù lao, các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, bảo vệ khỏi lạm dụng và quấy rối, và bảo vệ người giúp việc gia đình nhập cư và trẻ em¹².

Xét khía cạnh nghiên cứu các quy định pháp luật và đánh giá thực tiễn thi hành về pháp luật LDGVGD, trên thế giới đã có một số công trình nghiên cứu đề cập như báo cáo “*Protecting the rights of Domestic Workers*” (2014) (Tạm dịch: *Bảo vệ quyền của LDGVGD*), Anita Liu đã đánh giá thực trạng LDGVGD ở Việt Nam thông qua các tài liệu nghiên cứu, các số liệu điều tra về LDGVGD đã có của ILO và Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng. Đồng thời, báo cáo cũng bình luận tương đối rõ ràng, sâu sắc về thực trạng các quy định pháp luật về LDGVGD ở Việt Nam trên các khía cạnh như: tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; điều kiện ăn ở, sinh hoạt; BHXH, BHYT; bảo vệ thai sản đối với lao động nữ; vấn đề lao động trẻ em làm GVGĐ; vấn đề lạm dụng và quấy rối tình dục và cưỡng bức lao động; quản lý LDGVGD và quyền được tham gia tổ chức đại diện của LDGVGD.

¹² International Labour Organization (2012), *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*, International Labour Office, Geneva.

Báo cáo “*The growing trend of Vietnamese migrant domestic workers*” của ILO¹³ (Tạm dịch: Xu hướng lao động giúp việc gia đình Việt Nam ngày càng tăng) phân tích các nguyên nhân gia tăng số lượng LĐGVGD và nhu cầu điều chỉnh pháp luật về LĐGVGD. Các số liệu, minh chứng của Báo cáo là nguồn tài liệu tham khảo quý giá cho tác giả trong việc đánh giá thực tiễn thi hành pháp luật về QHLD giúp việc gia đình tại Việt Nam.

Bài viết “*Protecting the Rights of Domestic Workers in Vietnam*” (tạm dịch: *Bảo vệ quyền của LĐGVGD ở Việt Nam*) của tác giả Ngô Hà¹⁴ phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật Việt Nam về QHLD giúp việc gia đình trong bối cảnh so sánh với các quy định của quốc tế. Từ đó, bài viết chỉ ra các điểm tương thích, chưa tương thích của pháp luật Việt Nam so với pháp luật quốc tế về LĐGVGD.

* *Công trình nghiên cứu trong nước*

Sách chuyên khảo “*Pháp luật về Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2018) của TS. Đỗ Thị Dung (chủ biên) đã phân tích tương đối toàn diện các vấn đề pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay. Theo đó, cuốn sách đã đánh giá thực trạng quy định pháp luật về HĐLĐ đối với LĐGVGD; về điều kiện lao động đối với LĐGVGD; về điều kiện sử dụng lao động đối với LĐGVGD và về xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD¹⁵. Đồng thời, công trình nghiên cứu cũng đã đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam và đưa ra luận giải về nguyên nhân của những tồn tại đó. Có thể nói, đây là nguồn tài liệu quan trọng trong quá trình nghiên cứu Luận án của tác giả.

¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_376172.pdf

¹⁴ Ngô Hà (2021), *Protecting the Rights of Domestic Workers in Vietnam*. Link truy cập: <https://www.rosalux.de/en/news/id/44473/protecting-the-rights-of-domestic-workers-in-vietnam>

¹⁵ Đỗ Thị Dung (chủ biên) (2018), *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

Tiếp cận trên một khía cạnh khác, cuốn sách chuyên khảo “*Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2018) của GFCD do TS. Ngô Thị Ngọc Anh (chủ biên) lại chủ yếu đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về LĐGVGD thông qua kết quả các cuộc điều tra của GFCD và một số công trình khác. Theo đó, công trình đã chỉ ra quy định pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam hiện hành về thực trạng ký kết HĐLĐ, nội dung được ký kết và tình trạng thực thi; nhận thức của LĐGVGD về việc ký kết HĐLĐ; việc thực hiện quy định pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, sinh hoạt của LĐGVGD; vấn đề thực hiện quyền được hưởng BHXH, BHYT của LĐGVGD. Mặc dù, các thông tin số liệu trong cuốn sách không mới so với các công trình nghiên cứu trước đây của GFCD nhưng vẫn sẽ là cơ sở để luận án kế thừa tiếp tục nghiên cứu sâu hơn vấn đề quyền được hưởng BHXH, BHYT của người LĐGVGD, vấn đề phát triển nghề nghiệp và tổ chức đại diện của người LĐGVGD.

Trong Báo cáo nghiên cứu “*Những rủi ro của lao động giúp việc gia đình gặp phải do đại dịch COVID - 19*” (2020) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) có phân tích thực trạng việc làm đối với LĐGVGD trong đó gần ba phần tư số lao động giúp việc gia đình trên toàn thế giới, tức hơn 55 triệu người đứng trước nguy cơ lớn bị mất việc và thu nhập do các biện pháp phong tỏa và thiếu các cơ chế an sinh xã hội hiệu quả. Phần đông trong số những lao động giúp việc gia đình này (37 triệu người) là phụ nữ. Số liệu tính cho tháng 6 cho thấy những khu vực bị ảnh hưởng nặng nề nhất là Đông Nam Á và Thái Bình Dương với 76% lao động giúp việc gia đình có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi đại dịch, tiếp đến là Châu Mỹ (74%), Châu Phi (72%) và Châu Âu (45%). Những số liệu này là tài liệu quý giá để luận án đánh giá thực trạng LĐGVGD bị ảnh hưởng do đại dịch COVID -19.

Cũng nghiên cứu về thực trạng pháp luật về LĐGVGD có luận văn “*Thực trạng pháp luật bảo vệ quyền lợi của lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2018) của tác giả Nguyễn Quỳnh Phương. 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 các tài liệu này, các 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. Nhìn chung, các luận văn thạc sĩ 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 khía cạnh các bài báo, tạp chí... trong thời gian gần đây đề tài về LĐGVGD đã và đang là đề tài nổi cộm với nhiều công trình nghiên cứu. Có thể kể đến như 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 1/ 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. Trong bài viết “*Điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và kiến nghị*” đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 2 (311) năm 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 BHXH, BHYT đối với LĐGVGD.¹⁶

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 thực hiện tại Việt Nam. Tuy nhiên, do mục đích nghiên cứu khác nhau nên đa phần các công trình nghiên cứu mới chỉ đề cập đến một số nội dung của pháp luật về LĐGVGD. Các công trình nghiên cứu trên có giá trị rất lớn với tác giả trong việc kế thừa để nghiên cứu các nội dung đề tài của luận án.

1.3. Nhóm các công trình nghiên cứu về hoàn thiện quy định và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Hiện nay, không có nhiều công trình dành một nội dung độc lập để tập trung trình bày sự cần thiết và yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD Việt Nam. Mặc dù vậy, trong những năm gần đây, ở các mức độ khác nhau, luận văn, cuốn sách, đề tài khoa học hay bài viết đăng trên tạp chí... khi phân tích, đánh giá pháp luật về QHLD giúp việc gia đình đều có chứa đựng những thông tin cho thấy sự cần thiết hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay. Hầu hết các công trình nghiên cứu đều đề cập đến sự cần thiết hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình xuất phát từ nhu cầu khắc phục những khiếm khuyết, hạn chế trong các quy định pháp luật hiện hành và những tồn tại trong thực tế thực thi pháp luật

* Công trình nghiên cứu ngoài nước

Nghiên cứu *“The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations”* (Tạm dịch: Công ước về Lao động giúp việc gia đình của ILO và cải cách pháp luật tại Argentina, Chile và Paraguay.

¹⁶ 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 và Pháp luật số 2 (311) năm 2018.

Nghiên cứu đối chiếu các quy định về thời gian làm việc và tiền lương) của tác giả Lorena Poblete đã bàn luận những vấn đề về tác động tích cực của Công ước số 189 về người giúp việc gia đình của ILO được ban hành vào năm 2011 đối với pháp luật, chính sách của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là ba quốc gia thuộc châu Mỹ La-tinh là Argentina, Chile và Paraguay. Cụ thể, bài viết phân tích cụ thể những quy định về công việc giúp việc gia đình tại Argentina, Chile và Paraguay trước khi chấp thuận Công ước số 189 và những cải cách về quy định pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình sau Công ước 189. Cụ thể, pháp luật của các quốc gia này đã được sửa đổi để đảm bảo quyền lao động của NLD giúp việc gia đình so với NLD khác, những vấn đề quan trọng cơ bản như giờ làm việc và tiền lương tối thiểu cũng được quy định hết sức rõ ràng nhằm bảo vệ cho nhóm NLD dễ bị tổn thương này¹⁷.

Trong cuốn sách “*Domestic service and the formation of European identity: understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries*” (2004) (*Tạm dịch: Dịch vụ giúp việc gia đình và sự hình thành bản sắc Châu Âu: tìm hiểu sự toàn cầu hóa của công việc gia đình, thế kỷ 16-21*) của tác giả A Fauve-Chamoux đã phân tích các quy định pháp luật lao động của Liên minh châu Âu qua các thời kì để đánh giá thực tiễn đối với LĐGVGD. Tác giả nhìn nhận quy định pháp luật còn nhiều lỗ hổng, quyền lợi của LĐGVGD tại Châu Âu còn bị xâm phạm...¹⁸

Cuốn sách “*Recognition of the Rights of Domestic Workers in India: Challenges and the Way Forward*” (*Tạm dịch: Ghi nhận quyền của NLD giúp việc gia đình tại Ấn Độ: Thách thức và con đường phía trước*) của nhóm tác giả Upasana Mahanta và Indranath Gupta đã phân tích rất rõ ràng mọi vấn đề

¹⁷ Lorena Poblete (2018), The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations, *International Labour Review*, Vol. 157 (2018), No. 3

¹⁸ A Fauve-Chamoux (2004), *Domestic service and the formation of European identity: understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries*.

liên quan đến lao động giúp việc gia đình. Cuốn sách cung cấp những thông tin về tình trạng của người LĐGVGD ở Ấn Độ, quyền của NLD giúp việc gia đình, cũng như phân tích các quy định của pháp luật lao động về lao động giúp việc gia đình, từ đó đánh giá những thành tựu đạt được cũng như những hạn chế, vướng mắc mà pháp luật lao động Ấn Độ hiện hành còn gặp phải về QHLD giúp việc gia đình. Từ đó, đưa ra những giải pháp hoàn thiện pháp luật trong quá trình xây dựng pháp luật của quốc gia này về QHLD giúp việc gia đình như quy định về quyền và phúc lợi của NLD hay vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc,... để từ đó nhằm bảo vệ cho NLD là giúp việc gia đình.¹⁹

Các công trình này là nguồn tham khảo cho tác giả trong việc so sánh, đối chiếu với quy định pháp luật về LĐGVGD của một số quốc gia trên thế giới và Việt Nam, đặc biệt tại một số quốc gia có sự tương đồng về điều kiện lịch sử, hoàn cảnh ra đời của LĐGVGD cũng như tương đồng về tính chất của QHLD, trình độ phát triển kinh tế - xã hội.

** Công trình nghiên cứu trong nước*

Theo các góc độ tiếp cận khác nhau, các luận văn thạc sỹ Luật học như: “*Pháp luật lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội*” (2014) của Nguyễn Thị Việt Anh; “*Pháp luật về lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và hướng hoàn thiện*” (2015) của Trần Linh Trang; “*Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội*” (2015) của Phạm Trung Giang; “*Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật lao động năm 2012*” (2015) của Nguyễn Thị Thảo; “*Thực trạng pháp luật bảo vệ quyền lợi của lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*” (2018) của Nguyễn Quỳnh Phương; “*Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh*” (2017) của Nguyễn Chung Phước Lưu đã trình bày một số kiến nghị hoàn thiện

¹⁹ Upasana Mahanta và Indranath Gupta (2019), Recognition of the Rights of Domestic Workers in India: Challenges and the Way Forward, The Springer.

pháp luật về LĐGVGD. Nhìn chung, các công trình nghiên cứu này có quan điểm tương đồng về kiến nghị hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến HĐLĐ đối với LĐGVGD; quản lý LĐGVGD; chế tài xử lý vi phạm trong lĩnh vực sử dụng LĐGVGD. Tuy nhiên, đa phần những kiến nghị này mới chỉ được nêu ra rất sơ lược, chưa có các kiến nghị liên quan đến vấn đề liên quan đến BHXH, BHYT, tiền lương đối với LĐGVGD.

Những công trình nghiên cứu trên đây đều đã đưa ra được các vấn đề liên quan đến LĐGVGD một cách toàn diện đồng thời cũng phân tích được những vấn đề mang tính lý luận về QHLD giúp việc gia đình, pháp luật QHLD giúp việc gia đình, thực trạng quy định pháp luật LĐGVGD,... Trên cơ sở ấy, luận án này sẽ tiếp tục đi vào nghiên cứu và phân tích những vấn đề từ tổng quan đến chi tiết pháp luật về quan hệ LĐGVGD, thực tiễn thực hiện và sau đó đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD.

2. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Thứ nhất, LĐGVGD và QHLD giúp việc gia đình được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau như pháp luật, tâm lý học, quản lý, xã hội học... Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu về LĐGVGD và QHLD giúp việc gia đình dưới góc độ pháp lý chiếm 1 tỷ lệ lớn trong các công trình nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu hầu như bám theo các quy định của BLLĐ năm 2012. Các công trình nghiên cứu về LĐGVGD và QHLD giúp việc gia đình theo BLLĐ năm 2019 còn tương đối hạn chế.

Thứ hai, các công trình đã đi sâu vào phân tích lý luận chung về LĐGVGD và pháp luật về LĐGVGD. Làm rõ khái niệm LĐGVGD, phân tích các đặc điểm đặc thù của NLD làm công việc GVGĐ. Theo đó, đặc điểm của LĐGVGD được xác định dựa trên những đặc điểm riêng của tính chất công việc GVGĐ cũng như điều kiện lao động của LĐGVGD khác với những NLD

khác. Các công trình nghiên cứu đưa ra các cách phân loại LĐGVGD dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau có thể kể đến như: theo thời gian công việc; theo nội dung công việc và theo điều kiện sinh sống của LĐGVGD. Nội dung điều chỉnh của pháp luật về LĐGVGD được trình bày một cách cơ bản. Những kết quả này sẽ được tác giả luận án nghiên cứu với tính kế thừa nhằm đưa ra khái niệm về quan hệ LĐGVGD và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình đầy đủ, hiện đại hơn, luận giải đặc điểm của QHLD giúp việc gia đình, vai trò của quan hệ LĐGVGD và nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về QHLD giúp việc gia đình phù hợp hơn, nội dung điều chỉnh của pháp luật về QHLD giúp việc gia đình toàn diện, sâu sắc hơn.

Thứ ba, mỗi công trình nghiên cứu đã đóng góp nhất định khi đánh giá về thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể. Hầu hết các học giả đã có những đánh giá quy định pháp luật về LĐGVGD gắn với thực tiễn thực hiện chủ yếu theo cách tiếp cận vào từng nội dung của pháp luật về LĐGVGD như HĐLĐ đối với LĐGVGD; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; BHXH, BHYT cho LĐGVGD; quản lý LĐGVGD, tiền lương đối với LĐGVGD... hoặc nghiên cứu thực trạng LĐGVGD thông qua các cuộc điều tra hoặc thực tiễn thực thi pháp luật về LĐGVGD tại một số địa phương như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh,... Tuy nhiên, rất thiếu vắng các công trình nghiên cứu sâu sắc về thực trạng QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam thông qua các số liệu, bản án cụ thể.

Thứ tư, rất ít các công trình nghiên cứu về LĐGVGD dưới góc độ quan hệ pháp luật. Chủ yếu các công trình nghiên cứu tiếp cận các khía cạnh liên quan đến đối tượng LĐGVGD và tập trung vào giai đoạn thực hiện QHLD giúp việc gia đình.

Thứ năm, đối với vấn đề kiến nghị hoàn thiện pháp luật, đã có một số công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đưa ra những quan điểm khác nhau.

Các đề xuất tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam. Những kiến nghị hoàn thiện pháp luật tập trung vào một số vấn đề như hoàn thiện quy định về HĐLĐ đối với LĐGVGD; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; BHXH, BHYT cho LĐGVGD; đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn; quản lý LĐGVGD; xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD;... Những kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGD tập trung vào một số nhóm giải pháp như: nâng cao kỹ năng nghề của LĐGVGD thông qua hoạt động đào tạo nghề; nâng cao nhận thức, hiểu biết pháp luật về LĐGVGD; tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với LĐGVGD... Nhìn chung, các kiến nghị đã gợi mở ra hướng nghiên cứu tiên bộ, bắt đầu tiếp cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Những khuyến nghị từ các công trình nghiên cứu này sẽ được tác giả tiếp tục nghiên cứu phát triển để đi đến việc đề xuất những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình một cách hệ thống và khả thi hơn trong bối cảnh hiện nay²⁰.

3. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Mặc dù các công trình nghiên cứu trên đã phân tích lý luận chung về LĐGVGD và pháp luật về quan hệ LĐGVGD nhưng chưa nghiên cứu sâu sắc các quy định về LĐGVGD theo quy định tại BLLĐ năm 2019. Từ việc đánh giá tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước và việc rút ra các kết quả nghiên cứu được kế thừa, với phạm vi nghiên cứu của luận án, tác giả nhận thấy cần tiếp tục nghiên cứu để làm sâu sắc hơn, có tính hệ thống và toàn diện các vấn đề sau:

²⁰ Nguyễn Thị Phương Thúy (2020) Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, Luận án Tiến sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội.

Thứ nhất, xây dựng hệ thống các vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình. Luận án chú ý tới tính chất đặc thù của LĐGVGD và nhu cầu điều chỉnh pháp luật về QHLD giúp việc gia đình

Thứ hai, nghiên cứu thực trạng quy định của pháp luật Việt Nam về QHLD giúp việc gia đình nhằm đánh giá các kết quả đạt được, tồn tại, hạn chế của pháp luật về QHLD giúp việc gia đình. Luận án cũng đánh giá mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam và pháp luật quốc tế về QHLD giúp việc gia đình nhằm gợi mở khả năng phê chuẩn Công ước số 189 của ILO về việc làm bền vững đối với LĐGVGD.

Thứ ba, luận án nghiên cứu QHLD giúp việc gia đình theo tiến trình xác lập, thực hiện và chấm dứt QHLD giúp việc gia đình; giải quyết tranh chấp về quan hệ LĐGVGD và quản lý nhà nước đối với quan hệ LĐGVGD.

Thứ tư, phân tích và đánh giá một cách toàn diện thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về LĐGVGD theo từng nội dung điều chỉnh, đồng thời đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam từ đó rút ra những điểm còn bất cập, hạn chế làm cơ sở cho việc đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình và các kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam.

Thứ năm, nghiên cứu yêu cầu cho việc hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Đề xuất những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD ở Việt Nam và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD trên thực tế.

4. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu

Để nghiên cứu đề tài này, Luận án dựa trên một số lý thuyết, học thuyết pháp lý sau:

Thứ nhất, lý thuyết về hợp đồng:

Hợp đồng (với những tên gọi khác như khế ước, giao kèo, thỏa ước, hiệp ước...) là một sự thỏa thuận, thống nhất ý chí giữa các chủ thể nhằm tạo lập ra một hậu quả pháp lý. Nếu không có sự tự do ý chí, sự thỏa thuận thống nhất ý chí thì không thể hình thành hợp đồng và làm phát sinh các hậu quả pháp lý của hợp đồng. Sự thỏa thuận dựa trên tự do ý chí là cơ sở cho việc giao kết hợp đồng, xác lập nội dung hợp đồng, là cơ sở cho việc thực hiện hợp đồng và giải quyết tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng. Xét về phương diện lịch sử, luật lao động ra đời tương đối muộn so với các ngành luật khác. Trước khi có luật lao động, các vấn đề pháp lý liên quan đến quan hệ lao động được điều chỉnh bằng các quy định pháp luật dân sự, trong đó có quy định về hợp đồng dân sự. Khi luật lao động được ra đời và thừa nhận ở các quốc gia thì việc điều chỉnh quan hệ lao động có những quy định riêng trong đó có quy định về hợp đồng lao động. Tuy nhiên, những vấn đề lý luận chung về hợp đồng được thừa nhận trong các học thuyết về hợp đồng vẫn là nền tảng cho việc nghiên cứu các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động nói chung và hợp đồng lao động đối với LDGVGD nói riêng.

Thứ hai, lý thuyết về quyền con người:

Học thuyết về quyền tự nhiên cho rằng quyền con người là những gì bẩm sinh, vốn có mà mọi cá nhân sinh ra đều được hưởng, không phụ thuộc vào phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa hay ý chí của cá nhân, tổ chức nào. Tuy nhiên, để các quyền con người được đảm bảo thực hiện thì cần có sự ghi nhận bằng pháp luật, thông qua đó, nghĩa vụ tôn trọng và thực thi các quyền con người trở thành những quy tắc xử sự chung, có hiệu lực bắt buộc và thống nhất cho tất cả mọi chủ thể trong xã hội. Hiện nay, việc thừa nhận quyền con người, đảm bảo quyền con người luôn là vấn đề được pháp luật của các quốc gia và pháp luật quốc tế đặc biệt quan tâm. Trong luận án, các học thuyết về quyền con người được sử dụng để nghiên cứu việc bảo đảm các quyền của

người LĐGVGD như được đảm bảo an sinh xã hội, được bảo vệ về thân thể, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm...;

Thứ ba, lý thuyết về quyền bình đẳng:

Theo học thuyết về quyền tự nhiên (natural rights) - mà tiêu biểu là các tác giả như Zeno (333-264 TCN), Thomas Hobbes, Thomas Paine (1731-1809)... cho rằng nhân quyền là những gì bẩm sinh, vốn có mà mọi cá nhân sinh ra đều được hưởng, chỉ đơn giản bởi họ là thành viên của gia đình nhân loại. Các quyền con người, do đó, không phụ thuộc vào phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa hay ý chí của bất cứ cá nhân, giai cấp, tầng lớp, tổ chức, cộng đồng hay nhà nước nào; và không một chủ thể nào, kể cả các nhà nước, có thể ban phát hay tước bỏ các quyền con người (1588-1679), John Locke (1632-1704). Từ học thuyết đó, pháp luật một số quốc gia ghi nhận quyền con người với các quyền bình đẳng, tự do, bất khả xâm phạm. Trong Tuyên ngôn Độc lập của Hợp chúng quốc Hoa Kỳ năm 1776 có ghi: *"Tất cả mọi người đều có quyền bình đẳng, đáng tạo hoá cho họ có quyền không ai có thể xâm phạm được, trong những quyền đó có quyền được sống, quyền tự do mưu cầu hạnh phúc"* hay Trong Tuyên ngôn nhân quyền và dân quyền của cách mạng Pháp năm 1791 cũng nói: *"người ta sinh ra tự do và bình đẳng về quyền lợi, và phải luôn luôn được tự do và bình đẳng về quyền lợi"*. Ở nước ta, trong các bản Hiến Pháp đều có ghi nhận về các quyền bình đẳng của con người, quyền bình đẳng của công dân. Điều 16 Hiến Pháp năm 2013 có quy định: *"Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật. Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội."*

Quyền bình đẳng là một trong những quyền tự nhiên của con người, gắn bó mật thiết với con người trong hoạt động xã hội. Trong xã hội các giá trị của bình đẳng có thể được biểu hiện ở nhiều phương diện khác nhau. Tuy nhiên, bình đẳng được thừa nhận và bảo đảm về mặt pháp lý, tồn tại dưới hình thức

được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật, bằng ý chí thượng tôn pháp luật của con người thì bình đẳng mới thể hiện được mạnh mẽ giá trị đích thực của nó. Vì thế trong luận án, lý thuyết về quyền bình đẳng là cơ sở, tiền đề để lý giải sự cần thiết phải có các quy định pháp luật nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp cho người LĐGVGD không kém hơn những người lao động làm các công việc khác, không bị pháp luật phân biệt đối xử trong việc hưởng các quyền và được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng.

5. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Luận án được triển khai với hàng loạt câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu sau đây.

5.1 Câu hỏi nghiên cứu: Quan niệm như thế nào về lao động giúp việc gia đình? Đặc điểm của lao động giúp việc gia đình trong quan hệ LĐGVGD?

- *Giả thuyết nghiên cứu:* Do tính chất đặc thù của công việc GVGD và của NLD làm công việc GVGD mà pháp luật quốc tế, pháp luật quốc gia đã có nhiều quan điểm cũng như cách tiếp cận vấn đề, từ đó đưa ra các khái niệm khác nhau về LĐGVGD. Nhưng nhìn chung, LĐGVGD mang những đặc trưng riêng, đặc thù so với những NLD làm việc trong các lĩnh vực, môi trường khác.

5.2 Câu hỏi nghiên cứu: Khái niệm quan hệ LĐGVGD? Khái niệm pháp luật về quan hệ LĐGVGD? Những nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về quan hệ LĐGVGD? Pháp luật về quan hệ LĐGVGD điều chỉnh những nội dung nào?

- *Giả thuyết nghiên cứu:* Pháp luật lao động của nhiều quốc gia trên thế giới dù cách thức quy định khác nhau, song về cơ bản đều ghi nhận GVGD là một công việc thực sự và người GVGD là một NLD. Trong QHLD GVGD giữa NLD và NSDLĐ bao gồm các vấn đề về quyền, nghĩa vụ của hai bên chủ thể; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, về tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, BHXH, BHYT, về quản lý

nhà nước, giải quyết tranh chấp lao động... Như vậy có thể hiểu pháp luật về QHLD giúp việc gia đình bao gồm tổng thể các quy định pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội phát sinh giữa lao động giúp việc gia đình và NSDLĐ.

Là một phần của pháp luật lao động điều chỉnh QHLD, các quy định pháp luật về quan hệ LĐGVGD cũng phải tuân theo các nguyên tắc của pháp luật về QHLD nói chung. Hệ thống các quy định về QHLD giúp việc gia đình sẽ tập trung giải quyết những vấn đề về việc xác lập quan hệ LĐGVGD, thực thiện quan hệ LĐGVGD, chấm dứt quan hệ LĐGVGD và các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện quan hệ LĐGVGD.

5.3 Câu hỏi nghiên cứu: Đánh giá, bình luận những quy định của pháp luật hiện hành về quan hệ LĐGVGD? Từ đó cho thấy những vướng mắc gì?

- *Giả thuyết nghiên cứu:* Các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành được xây dựng theo hướng bảo vệ tối đa quyền lợi của NLĐ, đối tượng yếu thế trong QHLD nói chung và trong QHLD giúp việc gia đình nói riêng. Hiện nay, QHLD giúp việc gia đình chịu sự điều chỉnh trực tiếp của BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành BLLĐ. Các quy định trong hệ thống văn bản pháp luật này đã ghi nhận đầy đủ và bao quát các vấn đề trong QHLD GVGD hay chưa? Có vấn đề này chưa được điều chỉnh hay có quy định nào đã được đề cập nhưng chưa thật sự hợp lý không? Có quy định nào được quy định nhưng lại mâu thuẫn với các quy định khác hay không? Việc áp dụng các quy định pháp luật có thể đạt hiệu quả không, nếu không thì nguyên nhân do đâu?

5.4 Câu hỏi nghiên cứu: Những giải pháp hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD là gì?

- *Giả thuyết nghiên cứu:* Trên cơ sở yêu cầu của việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật, cơ chế, chính sách để đảm bảo duy trì QHLD nói chung và

QHLD giúp việc gia đình nói riêng hài hòa, bền vững, góp phần phát triển kinh tế, xã hội, cũng như thông qua việc đánh giá, bình luận thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, đề tài đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật.

* Với những quy định pháp luật đã phù hợp nhưng trên thực tế thực thi lại không có hiệu quả, vậy cần có giải pháp gì để nâng cao hiệu quả của việc thực thi pháp luật?

- Giả thuyết nghiên cứu: Đây là vấn đề liên quan đến ý thức của các chủ thể thực thi pháp luật. Chính vì là vấn đề mang tính chủ quan mà Nhà nước khó kiểm soát được chính vì vậy phải nâng cao nhận thức pháp lý và trách nhiệm của chủ thể thực thi. Chủ thể thực thi không chỉ là NLĐ giúp việc gia đình và NSDLĐ mà còn có thể là những cá nhân đại diện cho cơ quan có thẩm quyền trong công tác quản lý nhà nước về lao động. Với mỗi chủ thể này cần có những giải pháp riêng để đảm bảo pháp luật về QHLD giúp việc gia đình được thực thi hiệu quả, từ đó đảm bảo quan hệ LĐGVGD hài hòa, ổn định và bền vững.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Việc nghiên cứu tổng quan tình hình trong, ngoài nước và khái quát, nhận xét, đánh giá các công trình nghiên cứu khác, nghiên cứu sinh rút ra những kết luận sau đây:

1. LĐGVGD và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình đã được các học giả quan tâm tiếp cận nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, mục đích và phạm vi nghiên cứu khác nhau, cũng như thể loại công trình nghiên cứu khác nhau.

2. Các công trình nghiên cứu đã đề cập đến một số vấn đề lý luận về LĐGVGD và pháp luật về QHLD giúp việc gia đình. LĐGVGD đã được nhận diện với những đặc trưng cơ bản và vai trò của LĐGVGD đối với sự phát triển kinh tế xã hội đã được luận giải. Khái niệm, nguyên tắc cơ bản của pháp luật về LĐGVGD, nội dung pháp luật điều chỉnh về LĐGVGD đã được nghiên cứu nền tảng. Tuy nhiên, vì những lý do nghiên cứu khác nhau nên quan điểm và nội dung trình bày những vấn đề này còn chưa được hoàn thiện và chặt chẽ.

3. Một số công trình nghiên cứu chủ yếu là các công trình nghiên cứu trong nước đã đưa ra các ý kiến phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam và thực tiễn thực hiện theo từng nội dung, khía cạnh cụ thể. Đồng thời, các công trình nghiên cứu cũng đã đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD ở Việt Nam theo từng nhóm vấn đề, nội dung về pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

4. Qua việc đánh giá tình hình nghiên cứu đề tài, tác giả cho rằng việc nghiên cứu pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay là hết sức cần thiết. Là một đề tài có tính kế thừa nên vấn đề cơ bản cần được tiếp tục giải quyết trong luận án không chỉ là các vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình, pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, mà còn bao gồm các vấn đề thực trạng pháp luật về QHLD giúp việc gia đình hiện hành,

thực tiễn thực hiện và kiến nghị hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình cũng như giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay. Bởi vậy, những kết quả nghiên cứu của các công trình là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích trong quá trình nghiên cứu luận án. Luận án sử dụng và phát triển một số quan điểm, ý kiến đánh giá, nhận xét trong các công trình nghiên cứu nhằm tìm hiểu một cách có hệ thống, toàn diện và sâu sắc hơn các vấn đề lý luận về QHLD giúp việc gia đình, pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, phân tích, đánh giá thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về QHLD giúp việc gia đình và thực tiễn thực hiện để từ đó, đề xuất các kiến nghị và giải pháp hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

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

1.1.1. Khái niệm lao động giúp việc gia đình

Giúp việc gia đình là một công việc đã xuất hiện từ sớm trong xã hội được nhiều NLD nữ lựa chọn để mang lại thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình họ. Công việc này ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với các hộ gia đình và cả xã hội. Chính vì vậy, LDGVGD ngày càng chiếm một tỷ trọng đáng kể trong lực lượng lao động của các quốc gia trên thế giới. Với tỷ lệ đáng kể trong lực lượng lao động toàn cầu, LDGVGD có những đóng góp ngày càng quan trọng đối với sự phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia. Do tính chất đặc thù của công việc GVGD và của NLD làm công việc GVGD mà pháp luật quốc tế, pháp luật quốc gia tùy thuộc quan điểm, cách tiếp cận chính sách pháp luật đã đưa ra khái niệm cụ thể về LDGVGD.

Định nghĩa đầu tiên về NLD giúp việc gia đình được ILO đưa ra vào năm 1951. Theo đó, NLD giúp việc gia đình được định nghĩa là “*Người làm công việc tại nhà riêng, theo các hình thức và thời gian thanh toán tiền công khác nhau, người này có thể do một, hoặc nhiều người thuê và NSDLL không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này*”²¹. Sau đó, tại Hội nghị thường niên lần thứ 100 của ILO đã thông qua Công ước 189 “*Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình*”. Đây là một sự kiện lịch sử vì lần đầu tiên hàng triệu NLD giúp việc gia đình trên thế giới có một cơ chế quốc tế, nhằm cải thiện điều kiện làm việc của họ. Điều 1 Công ước quy định:

²¹ International Labour Organization (1951), The status and conditions of employment of domestic workers, Meeting of Experts, Geneva.

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

b) Thuật ngữ “người lao động giúp việc gia đình” là người thực hiện công việc gia đình trong môi trường QHLD việc làm;

c) Người thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên thực hiện công việc gia đình và không làm việc đó như một nghề nghiệp thì không phải là NLD giúp việc gia đình.”.

Theo định nghĩa nêu trên, có thể thấy có ba tiêu chí cơ bản để nhận biết LDGVGD: (i) công việc của lao động GVGD là thực hiện trong “*hộ gia đình*”; (ii), tính chất của công việc phải thường xuyên; (iii), bản chất không sinh lời của công việc GVGD. Từ định nghĩa cơ bản của ILO, nhiều quốc gia trên thế giới cũng đưa ra đưa ra định nghĩa LDGVGD. Định nghĩa về LDGVGD của các quốc gia rất phong phú và dựa trên các quan điểm, tiêu chí và ở những góc độ khác nhau.

Thứ nhất, xét góc độ LDGVGD là công việc được thực hiện trong nhà cho một hoặc nhiều hộ gia đình, một số quốc gia như Tây Ban Nha, Philippin, Kazaakhstan, Mỹ (Hạt Montgonmery), Nam Phi... đã đưa định nghĩa về LDGVGD như sau: Điều 1 Nghị định Hoàng gia 1620/2011 của Tây Ban Nha định nghĩa: “*Mọi QHLD đặc biệt của LDGVGD được coi là sự thỏa thuận giữa một chủ hộ, với tư cách là NSDLL và một NLD làm việc cho NSDLL đó dưới một mối QHLD phụ thuộc, làm những công việc được trả lương trong gia đình*”.²² Khoản 1 Điều 214 Luật Lao động Kazaakhstan quy định người giúp việc là người thực hiện các công việc/dịch vụ tại gia đình của người thuê. Ngoài việc tuân theo những quy định chung trong luật như tất cả những NLD khác,

²² International Labour Organization (2012), Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws, International Labour Office, Geneva.

nước này còn có quy định nhiều điều khoản riêng về người GVGD²³. BLLĐ của Philippin năm 1974 đã sử dụng thuật ngữ “phục vụ trong nhà hoặc cho hộ gia đình” (domestic/household service) để gọi người giúp việc gia đình. Điều 141 của Bộ luật này quy định: “*Dịch vụ gia đình hoặc nội trợ là dịch vụ trong nhà NSDLĐ, là hoạt động cần thiết và theo yêu cầu của NSDLĐ để duy trì và hưởng thụ tại nhà và bao gồm các hoạt động quản trị sự tiện nghi cá nhân của các thành viên của gia đình chủ sử dụng lao động, bao gồm lái xe cho gia đình*”²⁴. Tương tự, Điều 173, Luật Điều kiện làm việc cơ bản của Nam Phi năm 1993, LDGVGD là “*người làm công chịu trách nhiệm toàn bộ hoặc chủ yếu các công việc trong gia đình ở nơi cư trú*”. Tại Mỹ (Hạt Montgomery thuộc Bang Maryland) định nghĩa là “*dịch vụ trong nhà*” và theo Dự luật Số 2-08 mở rộng đối với công việc “*chủ yếu được thực hiện trong một ngôi nhà*”.²⁵

Thứ hai, xét góc độ bản chất LDGVGD là công việc không sinh lời, loại bỏ các công việc hỗ trợ hoạt động thương mại hoặc chuyên môn có thể thực hiện tại nhà. Một số nước như Argentina, Brazil, Guatemala, Malaysia,.. đã đưa ra định nghĩa về lao động giúp việc gia đình dưới góc độ này như sau: theo pháp luật Malaysia, tại Điều 2 BLLĐ năm 1955 quy định: “*người được thuê để làm các công việc nhà không liên quan đến hoạt động thương mại, hay những nghề nghiệp do NSDLĐ yêu cầu. Công việc nhà bao gồm nấu nướng, giúp việc nhà, quản gia, chăm sóc trẻ, phục vụ, bảo vệ, người làm vườn, người giặt giũ, canh gác, giữ ngựa, lái xe hoặc người làm vệ sinh các phương tiện đi lại phục vụ mục đích cá nhân*”. Điều 161 BLLĐ Guatemala; Điều 1 Đạo luật số 5859 ngày 11 tháng 12 năm 1972 của Brazil và tại Nghị định số 7.979/56 của

²³ International Labour Organization (2012), Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws, International Labour Office, Geneva.

²⁴ Vụ Pháp chế - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2010), Pháp luật lao động các nước ASEAN, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

²⁵ Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình, Hà Nội.

Argentina cũng loại trừ công việc giúp việc gắn với kinh doanh, thương mại hoặc chuyên môn, công việc thực hiện vì mục tiêu lợi nhuận hoặc vì mục đích kinh doanh của NSDLĐ ra khỏi định nghĩa về LĐGVGD.

Tuy nhiên, ở Uruguay, Điều 1 của Đạo luật số 18.065 ngày 15 tháng 11 năm 2006, liên quan đến những tiêu chuẩn về LĐGVGD lại tập trung vào các nhiệm vụ dẫn đến “lợi ích kinh tế trực tiếp” của NSDLĐ. Việc sử dụng ngôn từ như vậy thể hiện sự đòi hỏi những kỹ năng của LĐGVGD phải được đào tạo và có thể đem lại những lợi ích vật chất cho gia đình và cho cả nền kinh tế ở phạm vi rộng hơn. Pháp luật Geneva Thụy sĩ cho thấy một cách tiếp cận tương tự.

Thứ ba, xét theo góc độ liệt kê những công việc mà LĐGVGD, một số quốc gia trên thế giới đã đưa ra định nghĩa về LĐGVGD. Cụ thể như: Điều 139 Nghị định Số 1990-G / 1999 của Costa Rica; Điều 2 (2) Nghị định pháp lý Số 235/92 của Bồ Đào Nha và Điều 2 Luật Lao động của Brunei (sửa đổi năm 2002) đều định nghĩa LĐGVGD bằng cách nhấn mạnh vào liệt kê các công việc GVGD gồm những công việc như dọn dẹp, nấu ăn, giặt giũ, giúp đỡ động vật; chăm sóc trẻ em, trợ giúp những người bị khuyết tật, làm vườn, lái xe... Tại Trung Quốc, NLĐ giúp việc gia đình còn được xác định là những người chăm sóc cho người bệnh ở nhà hoặc ở bệnh viện, gia sư.

Việc thừa nhận lao động giúp việc là một nghề chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động đã tạo nên tảng quan trọng để BLLĐ 2012, đến nay là BLLĐ 2019 đã quy định cụ thể về lao động giúp việc gia đình. Theo đó, khái niệm lao động giúp việc gia đình được ghi nhận tại Điều 161 BLLĐ 2019 cụ thể: “*Lao động là người giúp việc gia đình là NLĐ làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm*

sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.”

Theo định nghĩa nêu trên, có thể hiểu lao động giúp việc gia đình được hiểu là việc NLD thiết lập QHLD với một hoặc nhiều NSDLĐ để thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình như công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại. Đây là quy định phù hợp với định nghĩa của ILO và pháp luật của một số quốc gia trên thế giới.

1.1.2. Đặc điểm lao động giúp việc gia đình

Cùng với sự tăng trưởng về kinh tế, ổn định xã hội chất lượng cuộc sống hiện nay không thể không kể đến sự đóng góp của lực lượng lao động GVGD. Họ góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, giải phóng phụ nữ làm việc ngoài xã hội với cường độ cao khỏi gánh nặng công việc trong gia đình, có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, giải trí... Bên cạnh đó, GVGD còn mang lại thu nhập tương đối ổn định cho nhiều lao động, đặc biệt là lao động nữ ở nông thôn có trình độ học vấn thấp, không nghề nghiệp ổn định. Chính vì vậy, nhu cầu xã hội hội đối với loại hình này ngày một gia tăng. LDGVGD có những đặc trưng riêng, cụ thể như sau:

Thứ nhất, hình thức biểu hiện mối quan hệ của LDGVGD thường thông qua HDLD. LDGVGD là người được thuê để thực hiện các công việc của mình trong khuôn khổ mối quan hệ thuê mướn lao động. Các bên phải có sự thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến quá trình thực hiện công việc của NLD như tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện làm việc... thông qua HDLD. Người làm công việc gia đình trên cơ sở hợp đồng khoán việc, hợp đồng dịch vụ dân sự không phải là LDGVGD. Mối quan hệ giữa người thuê khoán công việc/người sử dụng dịch vụ và người thực hiện công việc/người cung ứng dịch vụ do luật dân sự điều chỉnh. Công việc GVGD được lập đi, lập

lại trong một khoảng thời gian nhất định hay không hạn định (hàng giờ, hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng, hàng năm). Bản thân người GVGD phải coi GVGD là một nghề nghiệp, một công việc ổn định, lâu dài mang lại thu nhập cho họ và gia đình họ.

Thứ hai, môi trường làm việc LDGVGD chủ yếu trong phạm vi hộ gia đình nên có tính chất khép kín và đơn lẻ. Với đặc thù của công việc GVGD nên số lượng LDGVGD thường ít, đa số công việc của họ có tính chất đơn lẻ, làm việc trong phạm vi một hoặc một số hộ gia đình. Hầu như LDGVGD ít có sự giao lưu với bên ngoài và không được tham gia các tổ chức, đoàn thể nên khả năng bảo hộ hầu như không có. Đối với những NLD giúp việc sống chung với gia đình chủ, người chủ có quyền kiểm soát họ về sự tự do, đi lại và giao tiếp. Họ thường bị người chủ giữ các giấy tờ tùy thân, hạn chế sử dụng điện thoại, gửi thư từ, hoặc thăm bạn bè và người thân sống trong cùng địa phương. Họ luôn trong tình trạng làm việc hoặc sẵn sàng làm việc 24 giờ/ ngày. Họ có thể không có phòng ngủ riêng và thường ở chung với trẻ em hoặc người già mà họ đảm nhận chăm sóc. Việc ít giao lưu, gặp gỡ và tham gia tổ chức nào đó khiến LDGVGD khi gặp những khó khăn trong công việc hay khi bị NSDLĐ xâm phạm quyền lợi... họ sẽ khó có thể được bảo vệ, trợ giúp kịp thời từ phía tổ chức đoàn thể xã hội. Đây cũng là điểm khác biệt cơ bản giữa LDGVGD và những người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức và cũng là điểm bất lợi của LDGVGD²⁶.

Bên cạnh đó, bản thân LDGVGD dễ phải đối mặt với các nguy cơ như bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, xúc phạm, bị lạm dụng sức lao động, lạm dụng tình dục... từ chính các thành viên trong hộ gia đình. Đây là một đặc trưng khác biệt của LDGVGD so với những NLD khác cần phải được lưu ý khi xây dựng chính sách pháp luật về LDGVGD.

²⁶ ILO.1951. The status and conditions of employment of domestic worker, Meeting of Experts, Geneva 2-6 July 1951.

Thứ ba, LĐGVGD thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình và không liên quan đến hoạt động thương mại. LĐGVGD là những người làm thường xuyên các công việc gia đình phục vụ cho hoạt động sinh hoạt hàng ngày của các thành viên trong gia đình và chăm sóc các thành viên trong gia đình không liên quan đến hoạt động thương mại. Đây được coi là đặc điểm quan trọng nhất để nhận diện LĐGVGD. Bởi công việc của lao động giúp việc có nét đặc trưng khác với công việc của NLĐ khác. Đó không phải là một công việc được xác định cụ thể mà là một chuỗi các công việc/nghề khác nhau, được lặp đi lặp lại mỗi ngày (nấu nướng, giặt giũ, dọn dẹp, lái xe, làm vườn, chăm sóc người già, người ốm, người khuyết tật, trẻ nhỏ, trẻ đang đi học...). Những công việc này tương chừng như rất đơn giản nhưng lại đòi hỏi tính kiên trì, cẩn thận và nhiều kỹ năng khác nhau từ chế biến món ăn, đồ uống; lau dọn nhà; chăm sóc trẻ sơ sinh, trẻ nhỏ; chăm sóc người cao tuổi, người bệnh... Đối tượng phục vụ của LĐGVGD là thành viên trong gia đình với nhiều lứa tuổi khác nhau, nhu cầu, mong muốn khác nhau, tâm sinh lý khác nhau nên đòi hỏi người lao động không chỉ có hiểu biết về công việc mà còn phải hiểu biết về tính cách, nhu cầu của từng người. Đồng thời, do công việc đa dạng nên LĐGVGD thường có lịch làm việc cố định đặc biệt là công việc không thể mô tả một cách rõ ràng. Trong khi đó LĐGVGD luôn phải sẵn sàng làm bất cứ việc gì, bất kể vào lúc nào khi có yêu cầu của NSDLĐ.

Đối với người GVGĐ làm việc theo giờ hoặc những người không sống cùng gia chủ thì thời giờ làm việc của họ được thỏa thuận tương đối rõ ràng. Còn đối với những người GVGĐ sống cùng gia đình thì hầu hết họ đều làm việc cho NSDLĐ cả ngày, bất kể lúc nào khi có yêu cầu mà không có thỏa thuận rõ ràng về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi. Tính chất không phân biệt rõ ràng nơi làm việc và nhà ở cũng khiến cho thời gian làm việc bị

lẫn lộn với thời gian nghỉ ngơi và bị kéo dài.²⁷ Đặc điểm này đặt ra yêu cầu pháp luật LĐGVGD cần có những quy định cụ thể về thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hợp lý và thù lao cho khoảng thời gian làm thêm giờ.

Thứ tư, công việc của NLD phải làm chủ yếu tác động đến việc thỏa mãn nhu cầu cá nhân hoặc của cả hộ gia đình. Như đã phân tích người LĐGVGD là những lao động làm các công việc trong gia đình như công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn,... Đây là những công việc phục vụ cho nhu cầu sinh hoạt hằng ngày của các hộ gia đình và không tạo ra lợi nhuận cho NSDLĐ, nhưng nó có ý nghĩa trong việc giúp các hộ gia đình giảm bớt gánh nặng liên quan đến việc thực hiện công việc nhà, giúp người chủ sử dụng lao động tiết kiệm được thời gian và công sức khi phải thực hiện các công việc nhà.

1.1.3. Phân loại lao động giúp việc gia đình

Căn cứ vào những tiêu chí khác nhau mà LĐGVGD được phân thành những loại khác nhau. Theo đó, có các loại LĐGVGD dựa vào một số căn cứ phân loại chủ yếu sau đây:

1.1.3.1. Theo thời gian giúp việc gia đình

Theo thời gian thực hiện công việc, LĐGVGD có thể phân thành hai loại: LĐGVGD làm việc toàn thời gian (trọn thời gian) và LĐGVGD làm việc bán thời gian (không trọn thời gian). Cụ thể:

Thứ nhất, LĐGVGD toàn thời gian (trọn thời gian).

LĐGVGD toàn thời gian là LĐGVGD có thời gian làm việc đầy đủ theo thời giờ làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật lao động và được các bên thỏa thuận trong HĐLĐ. Đối với các loại hình lao động khác, làm việc toàn thời gian sẽ là làm việc không quá 8 giờ/ngày,

²⁷ Ngô Thị Ngọc Anh (2010), Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý, Nxb Lao động, Hà Nội.

không quá 48 giờ/tuần. Tuy nhiên, đối với loại hình lao động này, NSDLĐ và NLD thường không xác định thời gian làm việc cụ thể mà có sự linh hoạt trong thời giờ làm việc của họ. Người lao động có thể vừa làm vừa được nghỉ ngơi, nhưng cũng có thể phải làm việc bất chợt theo yêu cầu của gia chủ. Do tính chất của công việc GVGĐ nên thời gian làm việc trọn ngày, trọn tuần của người lao động cũng khác so với những loại hình lao động khác và cũng chỉ mang tính chất tương đối.

Do làm việc trọn thời gian nên LĐGVGD thường sống chung với gia đình người sử dụng lao động, được chủ nhà lo cho ăn, cho ở và thường được trả lương theo tháng. Người GVGĐ cùng sống, sinh hoạt như một thành viên trong gia đình NSDLĐ, đồng thời do những khác biệt về văn hóa, lối sống, tập quán, trình độ văn hóa, hiểu biết xã hội, pháp luật... nên có khả năng dễ nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp giữa người GVGĐ và NSDLĐ. Bên cạnh đó, tính chất không phân biệt rõ ràng nơi làm việc và nhà ở cũng khiến cho thời gian làm việc bị lẫn lộn với thời gian nghỉ ngơi.²⁸

Thứ hai, LĐGVGD làm việc không trọn thời gian

LĐGVGD làm việc bán thời gian (không trọn thời gian) là LĐGVGD có thời gian làm việc ngắn hơn (part time) so với thời gian làm việc bình thường theo ngày làm việc hoặc theo tuần làm việc được quy định trong pháp luật lao động. Theo đó, khi giao kết HĐLĐ, LĐGVGD thỏa thuận với NSDLĐ về số lượng thời gian làm việc cụ thể trong ngày, trong tuần, trong tháng. NLD có thể làm việc các ngày trong tuần, một số ngày trong tuần hoặc một khoảng thời gian nhất định. Họ không ở cùng gia chủ, thường đến nhận công việc vào buổi sáng và trở về nhà vào buổi tối. Họ cũng có thể làm việc cho nhiều hộ gia đình với thời gian làm việc được xác định rõ ràng trong

²⁸ Tổ chức Lao động Quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Viện Gia đình và Giới (2012), “Việc làm bền vững đối với Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam”, Nxb. Lao động - Xã Hội, Hà Nội.

từng trường hợp như chỉ làm việc nửa ngày hay chỉ làm việc một số ngày trong tuần. Do đó, NLD làm việc theo hình thức này có thể dễ dàng kiểm soát được thời gian làm việc của họ so với người làm việc toàn thời gian²⁹. Đồng thời, do không sống cùng hộ gia đình nên cũng hạn chế được mâu thuẫn và xung đột cho cả hai bên. Chi phí trả cho người giúp việc thấp vì NSDLĐ chỉ phải trả lương cho người lao động theo giờ hay khối lượng công việc cụ thể. Khi người LĐGVGD không đáp ứng được yêu cầu, NSDLĐ có thể dễ dàng thay thế người khác. Bên cạnh những ưu thế trên, LĐGVGD làm việc bán thời gian có khó khăn về việc ổn định chỗ ở để làm việc trong trường hợp họ là những người từ nông thôn ra thành thị hoặc là người nhập cư để làm công việc GVGĐ.

1.1.3.2. Theo nơi sinh sống của lao động giúp việc gia đình

Căn cứ vào nơi sinh sống của LĐGVGD, có thể chia thành hai loại: LĐGVGD sống tại gia đình NSDLĐ và LĐGVGD không sống tại gia đình NSDLĐ. Cụ thể:

Thứ nhất, LĐGVGD sống tại gia đình NSDLĐ là LĐGVGD sống và sinh hoạt cùng với gia đình NSDLĐ

Khi sống tại gia đình NSDLĐ, LĐGVGD được bố trí ăn, ở sạch sẽ hợp vệ sinh theo thỏa thuận trong HĐLĐ. LĐGVGD ở cùng với gia đình người sử dụng lao động thường là những người GVGĐ ở nông thôn ra thành thị hoặc họ là những NLD nhập cư làm nghề GVGĐ không có điều kiện về chỗ ở, hoặc do đặc thù của một số công việc GVGĐ như chăm sóc trẻ em, người già, người ốm đòi hỏi người giúp việc phải ở cùng với gia chủ. Những người giúp việc này họ cũng là nhóm LĐGVGD làm việc toàn thời gian. Khi ở tại gia đình người sử dụng lao động, LĐGVGD sẽ được bố trí chỗ ăn, ở theo thỏa thuận

²⁹ International Labour Organization (2013), Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Geneva.

trong hợp đồng lao động. Người lao động sẽ tiết kiệm được chi phí ăn, uống, sinh hoạt, tiền thuê nhà ở, tiền điện nước... Tuy nhiên, việc sống cùng gia chủ với lối sống khác biệt, vị thế khác biệt sẽ dễ dẫn tới những mâu thuẫn, xung đột giữa người GVGD và các thành viên trong gia đình. Đồng thời, LĐGVGD cũng phải đối mặt với những nguy cơ bị lạm dụng sức lao động; bị quấy rối tình dục; bị nhục mạ, đánh đập...

Thứ hai, LĐGVGD không sống tại gia đình NSDLĐ

LĐGVGD không sống tại gia đình NSDLĐ là trường hợp LĐGVGD tự lo nơi ở, đến làm việc theo thời gian thỏa thuận trong HĐLĐ. Đối với những trường hợp NLĐ không sống tại nhà NSDLĐ thì NLĐ sẽ chủ động trong công việc, thời gian thoải mái hơn mà NSDLĐ cũng không phải bảo đảm ăn, ở cũng như một số quyền lợi khác. Nhiều trường hợp, LĐGVGD có thể cùng một lúc làm việc cho nhiều gia đình hoặc vừa làm công việc GVGD nhưng vẫn có thời gian chăm lo cho chính gia đình mình. Đối với người sử dụng lao động, họ cũng tiết kiệm được chi phí chi trả cho LĐGVGD như không phải bố trí chỗ ăn, ở, sinh hoạt cho LĐGVGD.

1.1.3.3. Theo nội dung công việc của lao động giúp việc gia đình

Căn cứ vào nội dung công việc, LĐGVGD có thể chia thành những loại như LĐGVGD làm công việc nội trợ, quản gia; LĐGVGD làm công việc chăm sóc trẻ, người già, người bệnh, người khuyết tật; LĐGVGD làm công việc lau dọn nhà ở; LĐGVGD làm công việc khác... Theo Công ước số 189 của ILO thì thuật ngữ LĐGVGD dùng để chỉ nhiều loại công việc khác nhau liên quan đến hai lĩnh vực quan trọng trong gia đình là chăm sóc gia đình và công việc gia đình. Theo Tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề (International Standard Classification of Occupations - ISCO) (do ILO điều hành), công việc của LĐGVGD được chia thành hai nhóm lớn: “nhóm người giúp việc, lau dọn và giặt giũ trong gia đình và có liên quan”; nhóm thứ hai được chia thành hai

nhóm nhỏ: “quản gia và NLD có liên quan và những người nấu ăn; “chăm sóc cá nhân và những NLD khác có liên quan, gồm chăm sóc trẻ em và chăm sóc cá nhân tại nhà”.

Pháp luật ở một số nước quy định những danh mục các nhiệm vụ mà người LDGVGD có thể thực hiện, mà không liệt kê chúng trong các phân nhóm nghề riêng biệt như: Costa Rica. Điều 139 của Nghị định số 1910-G/1999 liệt kê dọn dẹp, nấu ăn, là quần áo, giặt giũ và trợ giúp. Tại Italia, các công việc giúp việc gia đình bao gồm: dọn dẹp nhà cửa, giặt giũ, nấu bếp, dọn dẹp, chuồng ngựa và chăm sóc ngựa, giúp đỡ các động vật trong nhà, chăm sóc trẻ sơ sinh, phối hợp đa chức năng trong hộ gia đình bao gồm dọn dẹp, giặt giũ, nấu ăn, giúp đỡ động vật, bảo vệ an ninh trong hộ gia đình, là quần áo, phục vụ bàn ăn, làm vườn, lái xe, trợ giúp những người tự phục vụ, trợ giúp những người bị khuyết tật, lái xe, nấu bếp quản lý tài sản của tổ tiên để lại, hành động giống một người quản gia. Bồ Đào Nha, Điều 2(2) của Nghị định số 235/92 liệt kê giặt giũ và dọn dẹp, chăm sóc người già và người ốm, chăm sóc các động vật trong nhà và chăm sóc vườn cây.

Thứ nhất, nhóm công việc chăm sóc gia đình

Trong nhóm công việc này pháp luật của đa số quốc gia quy định gồm nhiều loại công việc khác nhau như chăm sóc trẻ em; chăm sóc người già; chăm sóc người ốm đau bệnh tật, người khuyết tật,...

- LDGVGD chăm sóc trẻ em

Hiện nay, xã hội phát triển điều kiện kinh tế của các hộ gia đình ngày càng được cải thiện thì nhu cầu thuê người GVGD để chăm sóc, trông coi trẻ em là nhu cầu thiết yếu của rất nhiều gia đình, đặc biệt là các gia đình ở đô thị. Họ có nhu cầu thuê người GVGD để chăm sóc trẻ nhỏ, đưa đón trẻ đi học trong khi bố mẹ còn bận công việc. Loại công việc này đòi hỏi người giúp việc phải có kinh nghiệm, khéo léo và có lòng yêu mến trẻ em. Do đó, việc lựa chọn

GVGD là một điều cần thiết. Theo Tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề (ISCO), LDGVGD làm công việc chăm sóc trẻ nhỏ phải thực hiện những nhiệm vụ sau: “Giúp trẻ em tắm rửa, mặc quần áo và cho chúng ăn; đưa trẻ em đến trường và đón từ trường về hoặc đưa chúng đi chơi, giải trí; chơi trò chơi với trẻ em hoặc trò giải trí như đọc sách hoặc kể chuyện; giữ gìn trật tự, ngăn nắp các phòng ngủ và phòng chơi của trẻ em; chăm sóc học sinh vào các bữa ăn trưa hoặc các bữa ăn khác; chăm sóc học sinh trong các chuyến đi chơi, thăm quan bảo tàng và các hoạt động tương tự ở bên ngoài; thực hiện các nhiệm vụ có liên quan; giám sát những NLD khác”. Tuy nhiên, pháp luật của hầu hết các quốc gia hiện nay mới chỉ liệt kê các công việc GVGĐ mà chưa có quy định cụ thể về từng nhóm nghề riêng biệt.

- Chăm sóc người già yếu, bệnh tật

LDGVGD làm công việc chăm sóc người già yếu, bệnh tật là nhóm công việc được pháp luật của hầu hết các quốc gia quy định. Nhiều quốc gia liệt kê nhóm nghề này ngay trong định nghĩa LDGVGD như Nhật Bản, Pháp, Nam Phi, Canada (bang British Columbia), Paraguay... Đây cũng là loại công việc GVGĐ phổ biến hiện nay ở Việt Nam cũng như trên thế giới. Vì đa số các quốc gia trên thế giới và Việt Nam đang phải đối mặt với xu hướng già hóa dân số. Xu hướng này sẽ làm gia tăng nhu cầu thuê người GVGĐ để chăm sóc người già yếu, bệnh tật. Công việc này đòi hỏi NLD cần có những kiến thức và kỹ năng cần thiết để có thể thực hiện có hiệu quả. Loại hình GVGĐ chăm sóc người già yếu, bệnh tật có hai mô hình phổ biến: người GVGĐ chăm sóc người già yếu tại gia đình và người GVGĐ chăm sóc người già yếu ở bệnh viện.

Tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề cũng chỉ ra những nhiệm vụ cụ thể của nhóm công việc GVGĐ này, cụ thể gồm: “*Hỗ trợ những cá nhân vào hoặc đứng dậy khỏi giường và thực hiện thay quần áo khi cần thiết; thay ga trải*

giường và giúp các cá nhân tắm và làm vệ sinh; phục vụ ăn; cho uống thuốc; theo dõi bất kỳ dấu hiệu nào về sự suy giảm sức khỏe của cá nhân và thông báo cho bác sỹ hoặc các dịch vụ xã hội có liên quan; giám sát những NLD khác.”

- Chăm sóc người khuyết tật

Người khuyết tật là những người thiếu, mất một phần cơ thể hay trí tuệ, họ rất khó khăn trong quá trình vận động, những người không có khả năng tự vận động trong các hoạt động hằng ngày khi vận động và các sinh hoạt cá nhân cần có sự giúp đỡ của người khác. Họ là người có một hay có nhiều khiếm khuyết trên cơ thể hoặc tinh thần, những khiếm khuyết ấy ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng vận động hay trí tuệ người mắc bệnh. Những khiếm khuyết đó gây ra những suy giảm đáng kể và ảnh hưởng lâu dài đến đời sống của họ. Sự suy yếu về thể trạng hay trí tuệ của người khuyết tật sẽ làm giảm khả năng vận động, giảm khả năng tư duy về nhận thức. Từ đặc điểm đó, người khuyết tật cần phải có những người khác giúp đỡ trong sinh hoạt. LĐGVGD chăm sóc người khuyết tật ngày càng phổ biến, họ là người giúp đỡ người khuyết tật có thể sinh hoạt như một người bình thường.

Thứ hai, nhóm công việc phục vụ sinh hoạt gia đình

Với các gia đình khá giả, có thu nhập cao, ổn định nhưng công việc lại bận rộn, họ không có đủ thời gian để làm các công việc nội trợ trong gia đình và muốn có thời gian để nghỉ ngơi thì việc thuê người giúp việc là lựa chọn phổ biến. LĐGVGD làm công việc phục vụ sinh hoạt gia đình là người lao động làm các công việc nội trợ như dọn dẹp vệ sinh nhà cửa, chuẩn bị bữa ăn, giặt giũ, đi chợ... là nhóm người GVGD phổ biến trên thế giới và ở Việt Nam hiện nay. Những công việc gia đình LĐGVGD việc phải thực hiện được ILO đưa ra gồm: *“quét dọn, hút bụi, lau chùi, giặt giũ và cọ rửa, chăm sóc các đồ khăn ăn, ga trải giường, mua bán các vật dụng trong gia đình, chuẩn bị thức ăn, phục vụ đồ ăn và thực hiện những nhiệm vụ khác trong gia đình”*. Đây là những công việc diễn

ra hàng ngày thường làm mất thời gian của các thành viên trong gia đình nhất là những người phụ nữ. Do đó, ngày càng nhiều gia đình ở thành thị có điều kiện kinh tế thuê LĐGVGD làm nội trợ để nâng cao chất lượng cuộc sống.

Việc phân loại LĐGVGD theo nội dung công việc chỉ mang tính chất tương đối. Bởi trên thực tế, do tính chất phục vụ nhu cầu sinh hoạt của một hoặc nhiều gia đình nên tùy thuộc vào từng gia đình mà trong thời gian làm việc, LĐGVGD phải thực hiện nhiều công việc khác nhau bao gồm cả công việc chăm sóc thành viên trong gia đình và công việc phục vụ sinh hoạt gia đình.

1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

1.2.1. Khái niệm pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

QHLĐ là quan hệ giữa NLD, tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLĐ, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các bên trong QHLĐ. Như phân tích ở trên, LĐGVGD được hiểu là việc NLD thiết lập QHLĐ với một hoặc nhiều NSDLĐ để thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình như công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại. Do đó, QHLĐ giúp việc gia đình là QHLĐ phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa LĐGVGD và NSDLĐ.

Xuất phát từ vai trò của LĐGVGD, ILO cũng như pháp luật nhiều quốc gia trên thế giới đã công nhận giúp việc gia đình là một nghề và từ đó quy định cụ thể về LĐGVGD. Ở nhiều nước trên thế giới, LĐGVGD được quy định trong các Bộ luật hoặc luật về lao động, việc làm, tiền lương, người GVGD... như: Philippines; Phần Lan, bang New York (Mỹ), Guatemala, Singapore, Brunei, Campuchia, Kazaakhstan... Có một số nước quy định về LĐGVGD trong nhiều bộ luật, luật, nghị định, chỉ thị... khác nhau như Brazil, Argentina,

Uuguay, Bồ Đào Nha, Tây Ban Nha, Kenya, Zimbabwe. Tại hầu hết các nước Châu Âu, LĐGVGD được quy định tại các văn bản luật hoặc thông qua thương lượng tập thể hoặc là sự kết hợp của cả hai. Tại Áo, Bỉ, Pháp, Ý, lao động giúp việc được quy định tại các văn bản luật kết hợp với thoả ước lao động tập thể. Tại Đức và Thụy Điển là thoả ước lao động tập thể³⁰. Tuy nhiên, cũng còn một số quốc gia, LĐGVGD bị loại trừ khỏi các quy định pháp luật lao động quốc gia như: Bangladesh, Pakistan...³¹ Mặc dù, LĐGVGD đã được pháp luật của nhiều quốc gia điều chỉnh song có nhiều nội dung chưa thực sự đầy đủ hoặc được thực thi đầy đủ như những NLD khác. Ví dụ, tại Nhật Bản, LĐGVGD không được hưởng quyền lợi của NLD như có ngày nghỉ, quy định về mức tiền công tối thiểu và những quy định về an toàn, cũng như sức khỏe. Hay LĐGVGD ở Malaysia không được hưởng các quyền như nghỉ sinh con, chấm dứt HĐLĐ, nghỉ ốm hay nghỉ phép, ngày nghỉ lễ.³²

Bên cạnh đó, ILO cũng đã thông qua Công ước số 189 về “*Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình*” và Khuyến nghị số 201. Công ước này đánh dấu sự thiết lập các tiêu chuẩn về cách đối xử đối với người giúp việc, khẳng định người giúp việc giống như những NLD khác, được tôn trọng và bảo vệ theo nguyên tắc và quyền lợi cơ bản tại nơi làm việc. Công ước đưa ra khuôn khổ các tiêu chuẩn tối thiểu về: thúc đẩy và bảo vệ nhân quyền, nguyên tắc về quyền lợi cơ bản tại nơi làm việc, điều khoản về điều kiện làm việc, thời gian làm việc, tiền công, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, an sinh xã hội; những quy định về hoạt động của công ty môi giới việc làm tư nhân, giải quyết tranh chấp, khiếu nại và thực thi; cảnh báo về các nhóm gặp nhiều nguy cơ rủi ro

³⁰ Đỗ Minh Hải (2015), *Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình: Kinh nghiệm từ Châu Âu*, Khoa học lao động và xã hội, (3), tr.63-69.

³¹ Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), *Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình*, Hà Nội.

³² Tổ chức Lao động Quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Viện Gia đình và Giới (2012), “*Việc làm bền vững đối với Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*”, Nxb. Lao động - Xã Hội, Hà Nội.

như: người giúp việc là trẻ em, người giúp việc sống cùng chủ hộ, người giúp việc nhập cư. Công ước số 189 là khung pháp lý quan trọng trong quá trình xây dựng và cải cách pháp luật về LĐGVGD của các nước trên thế giới.

Có thể thấy, pháp luật lao động của nhiều quốc gia trên thế giới dù cách thức quy định khác nhau, song về cơ bản đều ghi nhận GVGD là một công việc thực sự và người GVGD là một NLĐ. Pháp luật QHLD giúp việc gia đình bao gồm tổng hợp các quy định về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên trong quan hệ giúp việc gia đình. Các quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm này được thể hiện cụ thể trong các nội dung về HĐLĐ; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, về tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, BHXH, BHYT, về quản lý nhà nước, giải quyết tranh chấp lao động... đối với LĐGVGD.

Từ những nghiên cứu về LĐGVGD và những quy định của pháp luật quốc tế về LĐGVGD, có thể hiểu “*Pháp luật về QHLD giúp việc gia đình bao gồm tổng thể các quy định pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội phát sinh giữa lao động giúp việc gia đình và NSDLĐ, quy định về các vấn đề liên quan đến việc xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ LĐGVGD cũng như các biện pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD*”.

Pháp luật về QHLD giúp việc gia đình bao gồm các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận điều chỉnh quan hệ pháp luật lao động giữa NSDLĐ và LĐGVGD, quy định quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của các chủ thể khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động này. Như vậy, có thể hiểu pháp luật về QHLD giúp việc gia đình là một chế định của pháp luật lao động, được xây dựng để điều chỉnh cho quan hệ lao động xác lập giữa người sử dụng lao động và LĐGVGD làm công việc có những điểm đặc thù so với những người lao động khác. Do đó, nghiên cứu pháp luật về QHLD giúp việc

gia đình không thể tách rời tổng thể pháp luật lao động và những lĩnh vực pháp luật khác có liên quan như pháp luật BHXH, BHYT.

1.2.2. Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về QHLD giúp việc gia đình

Pháp luật về quan hệ LĐGVGD là một chế định của pháp luật lao động, do đó các nguyên tắc cơ bản của luật Lao động cũng là những nguyên tắc điều chỉnh pháp luật đối với LĐGVGD như: tự do lao động và tự do thuê mướn lao động; bảo vệ người lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; bảo đảm và tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên trong lĩnh vực lao động; bảo đảm phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, cụ thể như sau:

Thứ nhất, cấm ngược đãi, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục, dùng vũ lực đối với LĐGVGD.

Trong môi QHLD, NLD thường bị phụ thuộc vào NSDLĐ - người thuê mướn, trả công cho NLD. Do đó, trên thực tế thường “xảy ra xu hướng lạm quyền của người sử dụng lao động và sự cam chịu của NLD”³³. Đặc biệt đối với LĐGVGD, đa số là nữ giới, mà phần lớn trong số họ là những người nhập cư, hoặc từ các nhóm yếu thế, thường chỉ làm việc khép kín trong một hoặc một vài hộ gia đình, ít có cơ hội tiếp xúc với bên ngoài nên nguy cơ họ gặp phải những rủi ro là rất cao. Những rủi ro người GVGD gặp phải có thể kể đến như bạo lực, cưỡng bức lao động, ngược đãi, quấy rối tình dục,... Do đó, pháp luật lao động cần phải có những quy định rõ ràng để bảo vệ LĐGVGD khỏi những nguy cơ đó.

Điều 5 Công ước số 189 của ILO quy định: “*Mỗi nước thành viên cần thực hiện các biện pháp để bảo đảm người LĐGVGD được bảo vệ chống lại tất cả các hình thức lạm dụng, quấy rối hoặc bạo lực*”. Trên cơ sở quy định của ILO, các nước thành viên bao gồm cả Việt Nam cần đưa ra những quy định cụ thể về điều kiện làm việc, sinh hoạt của LĐGVGD đặc biệt đối với những người

³³ Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.

sống cùng gia đình người sử dụng lao động nhằm đảm bảo sự tôn trọng riêng tư qua đó phòng ngừa những nguy cơ bạo lực, quấy rối tình dục... Ngoài ra, pháp luật cũng cần có quy định về các hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động như cấm ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với LĐGVGD. Nếu người sử dụng lao động có các hành vi vi phạm thì sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật. Đồng thời, để tăng cường khả năng tự bảo vệ mình cũng cần phải tuyên truyền nhằm nâng cao hiểu biết pháp luật của LĐGVGD. Như vậy, trên cơ sở định hướng của ILO, pháp luật lao động các quốc gia không chỉ quy định các hành vi nghiêm cấm thực hiện đối với NLĐ nói chung, mà còn quy định riêng các hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ khi sử dụng LĐGVGD.

Thứ hai, bảo đảm việc làm bền vững và các quyền lợi cho lao động giúp việc gia đình.

Bảo đảm việc làm bền vững và các quyền lợi cho LĐGVGD là yêu cầu cấp thiết không chỉ của pháp luật quốc tế mà đồng thời là yêu cầu cấp thiết của những quốc gia thừa nhận LĐGVGD, trong đó có Việt Nam. Pháp luật quốc tế và pháp luật các quốc gia nên có các quy định cụ thể về LĐGVGD bao gồm vấn đề bảo vệ việc làm, đồng thời bảo đảm các quyền, lợi ích cho LĐGVGD như những NLĐ nói chung. Đó là quyền tự do việc làm, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, BHXH, BHYT...

Thứ ba, bảo vệ tài sản và sự an toàn cho các thành viên trong hộ gia đình của NSDLĐ.

Trong quan hệ pháp luật lao động, các chủ thể tham gia đều phải chịu sự điều chỉnh chung của pháp luật, do đó NSDLĐ cũng cần được bảo đảm những quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong đó có bảo vệ tài sản và sự an toàn

cho các thành viên trong gia đình. Đây là quyền, lợi ích quan trọng của người sử dụng lao động cần được bảo vệ trong quan hệ pháp luật LĐGVGD.

Hằng ngày LĐGVGD được sử dụng, bảo quản rất nhiều loại tài sản có giá trị trong gia đình của NSDLĐ và hằng ngày họ trực tiếp chăm sóc, nuôi dưỡng, phục vụ các thành viên hộ gia đình. Trong khi đó các thành viên này phần lớn không tự bảo vệ được mình, ví dụ trẻ em, người già, người khuyết tật... Vì thế, khi NSDLĐ bỏ tiền ra để thuê mướn LĐGVGD thì đôi lại họ phải được bảo đảm về tài sản và bảo đảm an toàn về thân thể, tính mạng, sức khỏe... cho các thành viên trong gia đình. Theo đó, pháp luật lao động quy định NSDLĐ có quyền được yêu cầu bồi thường nếu LĐGVGD trộm cắp, làm hư hỏng tài sản của họ, có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi LĐGVGD ngược đãi, xúc phạm, dùng vũ lực với thành viên trong hộ gia đình.

Thứ tư, bảo đảm sự phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và sự quản lý Nhà nước đối với LĐGVGD.

Cùng với cam kết bảo đảm việc làm bền vững đối với LĐGVGD, ILO đồng thời đưa ra các tiêu chuẩn lao động đối với LĐGVGD. Việt Nam cùng các quốc gia khác với tư cách là thành viên của ILO, đã ký thông qua Công ước số 189, nên các quy định của pháp luật lao động cơ bản đã cụ thể hóa các quy định của ILO về các tiêu chuẩn lao động đối với LĐGVGD, như độ tuổi LĐGVGD, mức lương tối thiểu trả cho LĐGVGD, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...

Đối với vấn đề quản lý Nhà nước với LĐGVGD: Thực tế hiện nay mặc dù số lượng LĐGVGD ở các quốc gia tương đối lớn nhưng đa số họ vẫn nằm ngoài sự quản lý của nhà nước. Chỉ một số ít nước trên thế giới trên thế giới thực hiện tương đối tốt việc quản lý đối với LĐGVGD nhập cư, tuy nhiên những thống kê cụ thể về số lượng LĐGVGD vẫn chỉ là những con số ước

tính³⁴. Ở Việt Nam, vấn đề quản lý nhà nước đối với LĐGVGD hiện nay vẫn còn bị buông lỏng, thiếu chặt chẽ. Do đó, thực tế có thể dẫn đến nhiều hệ lụy như không thể phát hiện và xử lý kịp thời đối với các hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ hay người GVGĐ; không có thống kê chính xác về số lượng và chất lượng LĐGVGD, nhu cầu sử dụng LĐGVGD ở từng địa phương... Chính vì vậy, pháp luật về LĐGVGD phải được xây dựng theo hướng đảm bảo sự quản lý của nhà nước với loại hình lao động này. Nếu hoạt động quản lý nhà nước đối với LĐGVGD được thực hiện tốt sẽ có vai trò quan trọng trong việc tạo ra môi trường pháp lý ổn định cho quan hệ pháp luật về GVGĐ xác lập, duy trì và phát triển; điều tiết các quan hệ pháp luật về GVGĐ, đảm bảo quyền lợi của LĐGVGD, ngăn ngừa, hạn chế các hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ³⁵.

1.2.3. Nội dung pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

1.2.3.1. Pháp luật về xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

QHLD giúp việc gia đình được xác lập trên thực tế rất đa dạng, phong phú có thể là một quan hệ pháp luật dân sự hoặc là một quan hệ pháp luật lao động. Đôi khi, các bên cũng không thỏa thuận rõ quan hệ được hình thành giữa hai bên là loại quan hệ nào. Trong phạm vi luận án này, tác giả nghiên cứu về quan hệ LĐGVGD giữa 2 chủ thể là LĐGVGD và NSDLĐ. Bản chất của QHLD giúp việc gia đình là một QHLD đặc thù. QHLD này được thiết lập giữa người LĐGVGD và NSDLĐ để thực hiện công việc GVGĐ - một công việc đặc thù so với những công việc khác. Đó là công việc phục vụ nhu cầu sinh hoạt, đời sống của các hộ gia đình không liên quan đến hoạt động thương mại, không trực tiếp tạo ra lợi nhuận cho hộ gia đình. Môi trường làm việc của NLĐ thường khép kín trong không gian nhà của một hoặc một số hộ gia đình. NLĐ

³⁴ International Labour Organization (2010), Decent work for domestic workers, International Labour Conference, 99th Session, Fourth item on the agenda, Geneva.

³⁵ 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, (01), tr.21-29.

rất ít được giao lưu, tiếp xúc với những NLD khác. Chính vì vậy, việc xác lập QHLD giúp việc gia đình cần những điều kiện chặt chẽ và mang tính đặc thù đối với LĐGVGD

Thứ nhất, chủ thể xác lập quan hệ LĐGVGD.

Chủ thể trong QHLD GVGD bao gồm NLD giúp việc gia đình và NSDLĐ.

- *LĐGVGD*: LĐGVGD phải đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về năng lực pháp luật và năng lực hành vi như các đối tượng lao động khác, cụ thể:

Năng lực pháp luật của NLD là khả năng người nào đó được pháp luật quy định cho quyền và buộc phải gánh vác nghĩa vụ lao động. Năng lực pháp luật thuộc loại năng lực khách quan, ở bên ngoài và không phụ thuộc vào ý chí chủ quan của NLD, thậm chí kể cả NSDLĐ. Năng lực pháp luật lao động được thể hiện thông qua hệ thống các quy định của pháp luật. Cụ thể, thông qua độ tuổi lao động. Một người được coi là có tư cách, tức là có năng lực pháp luật, có thể tham gia vào QHLD cụ thể khi 15 tuổi.

Pháp luật của các nước có quy định khác nhau về độ tuổi mà NLD được phép tham gia LĐGVGD. Theo Đạo luật Batas Kasambahay, trẻ em dưới 15 tuổi bị cấm không được tuyển dụng làm LĐGVGD. Luật cho phép trẻ em từ 15-17 tuổi làm công việc LĐGVGD miễn là các điều kiện làm việc phù hợp với các tiêu chuẩn quy định. Theo Đạo luật No.18.065 của Uruguay quy định độ tuổi tối thiểu của LĐGVGD là 18 tuổi. Trong một số trường hợp đặc biệt nếu được cơ quan có thẩm quyền cho phép thì độ tuổi tham gia quan hệ LĐGVGD có thể là 15 tuổi. Quy tắc về tuổi của NLD do pháp luật quy định như trên ở khía cạnh nào đó cũng chỉ mang tính chất chung, có tính phổ biến. Bởi vì, bên cạnh việc quy định về năng lực pháp luật đầy đủ (theo tuổi lao động) thì pháp luật cũng có những quy định khác như là những ngoại lệ nhằm đảm bảo quyền lao động cho những người chưa đủ 15 tuổi. Ở khía cạnh khác, tuổi lao động của NLD còn được pháp luật đẩy lên một mức cao hơn nhằm đảm bảo những mục

tiêu quản lý lao động của nhà nước. Tùy thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội của mỗi quốc gia mà pháp luật của các quốc gia khác nhau quy định năng lực pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình khác nhau. Ví dụ, tại Nhật Bản, LĐGVGD không được hưởng quyền lợi của NLD như có ngày nghỉ, quy định về mức tiền công tối thiểu và những quy định về an toàn, cũng như sức khỏe...

Năng lực hành vi lao động là khả năng thực tế của NLD trong việc tạo ra, hưởng dụng các quyền và gánh vác các nghĩa vụ lao động. Năng lực hành vi lao động được thể hiện trên hai yếu tố có tính chất điều kiện là thể lực và trí lực. Thể lực và chính là sức khỏe bình thường của NLD để có thể thực hiện được công việc nhất định. Trí lực là khả năng nhận thức đối với hành vi lao động mà họ thực hiện với mục đích công việc họ làm. Do đó, muốn có năng lực hành vi lao động, con người phải trải qua thời gian phát triển cơ thể (tức đạt đến mức độ tuổi nhất định) và có quá trình tích lũy kiến thức kỹ năng lao động (phải được học tập và rèn luyện...)

Tóm lại, khi giao kết HĐLĐ phải có đủ năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Trong đó, để có năng lực pháp luật lao động, người LĐGVGD phải đạt một độ tuổi luật định và thông thường là không thấp hơn độ tuổi của NLD nói chung. Điều 4 Công ước số 189 của ILO quy định: “*Mỗi nước thành viên cần quy định độ tuổi tối thiểu đối với LĐGVGD, phù hợp với các điều khoản của Công ước về tuổi lao động tối thiểu năm 1973 (số 138) và Công ước nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất năm 1999 (số 182), và không được thấp hơn độ tuổi lao động tối thiểu chung của người lao động được quy định trong pháp luật lao động quốc gia*”. Ngoài năng lực pháp luật, LĐGVGD còn phải có năng lực hành vi lao động thể hiện ở hai yếu tố là thể lực và trí lực. Trong đó, trí lực được biểu hiện ở việc LĐGVGD phải có những kiến thức và kỹ năng đối với công việc gia đình và chăm sóc người già, trẻ nhỏ, người ốm. Những kiến thức và kỹ năng này thực tế LĐGVGD thường tích lũy từ kinh nghiệm sống của chính bản thân

họ hay từ những người xung quanh. Tuy nhiên, để LĐGVGD trở thành một nghề nghiệp ổn định, thì người LĐGVGD cần được đào tạo bài bản cả về kiến thức và kỹ năng.³⁶

- *NSDLĐ*.

Muốn tham gia quan hệ pháp luật lao động nói chung và QHLĐ giúp việc gia đình nói riêng thì NSDLĐ phải có năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Trong việc xác lập QHLĐ giúp việc gia đình, NSDLĐ đa phần là cá nhân đại diện cho hộ gia đình xác lập QHLĐ giúp việc gia đình với NLĐ.

Năng lực pháp luật lao động là khả năng được pháp luật quy định các quyền nhất định để có thể tham gia quan hệ pháp luật lao động. Không có được quyền đó thì tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân, hộ gia đình... không thể thực hiện các hoạt động tuyển dụng. Theo quy định chung, NSDLĐ là cá nhân phải là người từ đủ 18 tuổi trở lên. Về hình thức độ tuổi này thể hiện mặt pháp lý khả năng hành động và tự chịu trách nhiệm một cách độc lập trước đối tác và trước xã hội.

Năng lực hành vi của NSDLĐ là khả năng của NSDLĐ trong việc tạo, gánh vác các quyền và nghĩa vụ trong quá trình tuyển dụng lao động. Do đó, điều cần thiết đối với chủ sử dụng lao động là khả năng thực tế của chính họ chứ không phải là những quyền năng lý thuyết. Năng lực hành vi của NSDLĐ được thể hiện một cách cụ thể không phải thông qua những yếu tố, phẩm chất theo tiêu chuẩn của con người cụ thể như NLĐ. Không nên đánh giá NSDLĐ qua hình thể (chiều cao, cân nặng, dung nhan...) mà phải đánh giá qua những tiêu chí khác, những tiêu chí mang tính chất quản lý.

Thứ hai, hình thức xác lập quan hệ LĐGVGD.

³⁶ Nguyễn Thị Phương Thúy (2020) Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, Luận án Tiến sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội.

Cũng giống như các QHLD khác, QHLD giúp việc gia đình cũng phát sinh dựa trên hình thức pháp lý cơ bản là HĐLĐ. Điều 7 Công ước số 189 của ILO yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện những biện pháp nhằm đảm bảo rằng công việc giúp việc gia đình phải thể hiện thông qua các hợp đồng bằng văn bản theo quy định của pháp luật quốc gia hoặc thỏa ước lao động tập thể. HĐLĐ thể hiện mối quan hệ được thiết lập, quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLD và chủ sử dụng. Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia, HĐLĐ đối với LDGVGD có thể bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Thực tế hợp đồng bằng lời nói thường được coi là dành cho những công việc mang tính tạm thời, ngắn hạn. Ở Tây Ban Nha, Braxin, Bolivia, Praguay, Guatemala và một số nơi khác, pháp luật lao động quy định cụ thể rằng HĐLĐ GVGD có thể bằng văn bản hoặc bằng miệng. Tại Philippines, Đại luật Batas Kasambahay có quy định trước khi bắt đầu làm việc, NSDLĐ và LDGVGD phải làm một HĐLĐ bằng văn bản. HĐLĐ phải bằng ngôn ngữ hoặc phương tiện mà cả chủ nhân và NLD đồng thuận chấp nhận.

Cạnh đó, một vài nước đã bổ sung quy định về hợp đồng mẫu. Ở Peru, hợp đồng mẫu được chuẩn bị với mục đích tham khảo và được đăng tải lên internet. Ở Pháp, hợp đồng mẫu được đính kèm phụ lục của thỏa ước tập thể quốc gia và phải được lưu giữ kèm với những điều khoản của nó. Hợp đồng mẫu cũng đưa ra những hướng dẫn về các điều khoản về việc làm; ví dụ, tổng tiền lương và tiền lương ròng sau khi được yêu cầu khấu trừ. Một số quốc gia tiếp nhận LDGVGD là người nước ngoài đã chuẩn bị những hợp đồng mẫu và khiến chúng trở thành một yêu cầu bắt buộc để có được visa³⁷. Các hợp đồng mẫu được các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước ban hành có thể giúp những NSDLĐ GVGD và NLD hình thành mối quan hệ làm việc theo một cách thức

³⁷ Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình, Hà Nội.

tuân thủ những tiêu chuẩn lao động phù hợp. Các hợp đồng mẫu cũng có thể quy định gánh nặng về quản lý cho các bên, như vậy tạo thuận lợi cho việc hình thành công việc giúp việc gia đình.

Khi so sánh hình thức giao kết HĐLĐ giúp việc gia đình, có thể thấy hình thức giao kết thông qua văn bản có nhiều ưu điểm nhằm hạn chế mâu thuẫn, tranh chấp xảy ra. QHLD được xác lập thông qua HĐLĐ bằng văn bản sẽ là cơ sở để ràng buộc trách nhiệm của các bên và cũng là căn cứ cho việc giải quyết tranh chấp giữa các bên. Đồng thời, một hợp đồng mẫu do cơ quan có thẩm quyền ban hành cũng rất phù hợp với đặc thù của LĐGVGD, sẽ giúp các bên hiểu rõ về quyền lợi, nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động. Từ đó, NSDLĐ và LĐGVGD hình thành quan hệ làm việc tuân thủ theo những tiêu chuẩn lao động phù hợp nhằm bảo vệ quyền, lợi ích của các bên trong QHLD.

Thứ ba, nội dung khi xác lập QHLD giúp việc gia đình

Trên khuyến nghị của ILO, nội dung của QHLD người giúp việc gia đình là toàn thể những nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLĐ giúp việc và NSDLĐ bao gồm:

- *Quyền và nghĩa vụ đối với tiền lương, tiền công của LĐGVGD và NSDLĐ*

Tiền lương là một nội dung quan trọng quan hệ LĐGVGD bởi nó là nguồn thu nhập, nguồn sống chủ yếu của người GVGĐ và cả gia đình họ. Theo quy định tại Điều 1 Công ước số 95 (1949) về bảo vệ tiền lương, thì tiền lương được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc bằng pháp luật quốc gia. Quan hệ LĐGVGD là quan hệ pháp luật lao động được hình thành trên cơ sở tự do thỏa thuận thông qua HĐLĐ do đó, tiền lương, tiền công trả cho người GVGĐ trước hết cũng trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên. Tuy nhiên, để bảo vệ bên “*yếu thế*” trong quan hệ LĐGVGD - người LĐGVGD thì sự thỏa thuận giữa các chủ thể về tiền lương không thể trái pháp luật. Điều 11

Công ước số 189 quy định các quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp nhằm đảm bảo rằng những người LĐGVGD thuộc đối tượng hưởng tiền lương tối thiểu, nếu tồn tại mức tiền lương tối thiểu, và tiền công được xây dựng không có sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính. Việc quy định mức lương tối thiểu đối với LĐGVGD là cần thiết và nếu quy định mức lương tối thiểu hợp lý sẽ tạo ra “lưới an toàn” cho người GVGĐ nhằm hạn chế sự bóc lột của NSDLĐ. Đa số các nước là thành viên của ILO đều quy định tiền lương tối thiểu cho LĐGVGD như: Bỉ; Pháp; Ireland; Hà Lan; Bồ Đào Nha; Tây Ban Nha; Anh; Thổ Nhĩ Kỳ; Cộng hòa Séc; Estonia; Philippines; Việt Nam; Brazil; Chile; Nam Phi; Liên Bang Nga; Costa Rica; Colombia.

Ủy ban chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyết nghị (CEACR) của ILO nhấn mạnh rằng *“điều quan trọng không phải là bỏ qua mục tiêu thực tế của hệ thống tiền lương tối thiểu, mà hệ thống này đóng góp để xóa bỏ nghèo đói và đảm bảo mức sống đàng hoàng cho NLD và gia đình họ”*. Đối với công việc GVGĐ được đối xử công việc đàng hoàng, các hộ gia đình phải sẵn lòng và có thể trả các mức tiền lương tối thiểu được hình thành cho những mục tiêu này. Ủy ban này cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc ghi nhận mức độ thay đổi của kỹ năng gắn với công việc GVGĐ khi hình thành việc trả công, như vậy không đánh giá thấp công việc được thực hiện.

Về thời gian trả lương: Điều 12(1) của Công ước 189 của ILO yêu cầu những NLD gia đình phải được trả công trực tiếp bằng tiền mặt với thời gian thường xuyên ít nhất một lần trong tháng. Định kỳ trả công là một vấn đề đặc biệt quan trọng. Một trong số nước đã áp dụng các quy định của pháp luật quy định rằng những NLD phải được trả công thường xuyên. Tại Bờ Biển Ngà, Điều 32.3 của BLLĐ quy định rằng tiền lương phải được trả theo những khoản thời gian thường xuyên mà không vượt quá 15 ngày. Tại Burkina Faso, theo

Điều 113 của BLLĐ, trả lương hàng tháng phải được thực hiện ngay trong vòng tám ngày cuối tháng.

- *Quyền và nghĩa vụ về các điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế*

Điều 14(1) của Công ước 189 của ILO kêu gọi các quốc gia thành viên thực hiện, theo pháp luật và pháp quy quốc gia, các biện pháp phù hợp với những đặc tính cụ thể của công việc giúp việc gia đình, nhằm đảm bảo rằng những NLD GVGD được hưởng những điều kiện mà không kém thuận lợi hơn so với những điều kiện áp dụng đối với người lao động nói chung về bảo đảm an sinh xã hội, bao gồm cả chế độ thai sản.

Vấn đề về bảo hộ lao động. Theo Báo cáo IV(1) tại Hội nghị Lao động quốc tế, kỳ họp thứ 99 năm 2010 tại Geneva, thì hầu hết các quốc gia thành viên của ILO, LĐGVGD không thuộc đối tượng điều chỉnh của pháp luật về bảo hộ lao động³⁸. Tại các quốc gia trên thế giới, việc bảo đảm những quyền lợi về BHXH, BHYT không giống nhau, tùy thuộc vào khung pháp lý hiện hành và điều kiện kinh tế - xã hội của từng quốc gia. Tuy nhiên, thực tế hiện nay tỷ lệ các quốc gia quy định về BHXH cho người LĐGVGD không nhiều. Đồng thời, nếu có quy định thì người LĐGVGD cũng chỉ được hưởng một số chế độ bảo hiểm cơ bản như chế độ BHYT và hưu trí. Một số quốc gia cũng áp dụng chế độ BHTN đối với người GVGD như Bỉ, Pháp, Đức, Italy, Bồ Đào Nha, Liên bang Nga, Brazil, Uruguay, Nam Phi

Về chế độ thai sản, đa số lao động GVGD rất khó tiếp cận được biện pháp bảo vệ thai sản. Mặc dù được quyền hưởng chế độ thai sản theo pháp luật và theo hợp đồng được ký kết, nhưng những phụ nữ GVGD mang thai thường bị đuổi việc. Một số quốc gia mặc dù có quy định nhưng người GVGD có được

³⁸ International Labour Organization (2010), Decent work for domestic workers, International Labour Conference, 99th Session, Fourth item on the agenda, Geneva.

hưởng BHXH hay không thường tùy thuộc vào sự thỏa thuận giữa họ với NSDLĐ. Ví dụ, ở Mexico, sa thải do mang thai đối với phụ nữ làm công việc GVGD xảy ra thường xuyên hơn so với những lao động nữ làm việc ở những ngành nghề khác. Về thời gian nghỉ thai sản, pháp luật của các quốc gia quy định dao động trong khoảng từ 12 - 14 tuần. Đối với trợ cấp khi nghỉ thai sản, hiện vẫn còn khoảng 39.6% số người LĐGVGD không được hưởng quyền lợi này (chủ yếu là ở các nước Châu Á và Trung Đông). Tuy nhiên, LĐGVGD ở đa số các nước Châu Phi, Mỹ La tinh và vùng Caribe đều được hưởng trợ cấp thai sản theo pháp luật quốc gia (ngoại trừ Argentina, Bolivia và Ai Cập). Mặc dù, quyền lợi về chế độ thai sản đối với LĐGVGD hiện chưa được nhiều quốc gia ghi nhận nhưng để đảm bảo sự bảo vệ toàn diện và sự bình đẳng giữa người LĐGVGD và những người lao động khác, phù hợp với nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về LĐGVGD cần có quy định nhằm đảm bảo cho người LĐGVGD được hưởng các quyền lợi về an sinh xã hội, trong đó có cả chế độ thai sản không kém thuận lợi hơn cho những người lao động khác.

Nhìn chung, hầu hết các nước quy định lao động GVGD là đối tượng thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật về BHXH. Thời gian nghỉ thai sản chịu ảnh hưởng rất lớn của các tiêu chuẩn quốc tế.

- Quyền và nghĩa vụ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Điều 10, Công ước số 189 của ILO quy định những NLD GVGD được hưởng quy định về số giờ làm việc thông thường, trả lương làm thêm giờ, theo pháp luật và pháp quy quốc gia hoặc các thỏa ước tập thể, có tính đến những đặc điểm đặc biệt của công việc gia đình.

Lao động GVGD, đặc biệt là những người sống cùng thường bị động về thời gian làm việc cũng như sự tự chủ của mình. Thông thường các nước ít áp đặt một giới hạn bắt buộc về số giờ làm việc của lao động GVGD. Lao động GVGD cũng ít được bảo vệ về số giờ làm việc so với những NLD được pháp

luật lao động chung điều chỉnh. Theo báo cáo IV(1) tại Hội nghị Lao động quốc tế, kỳ họp thứ 99 năm 2010 tại Geneva, có 50% trong số các nước được điều tra liên quan đến lao động GVGD cho phép lao động GVGD có thời gian làm việc dài hơn những lao động khác. 45% cho phép có cùng số thời gian làm việc và chỉ một tỷ lệ rất nhỏ có giới hạn thấp hơn hoặc không quy định giới hạn đối với lao động GVGD.

Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã chỉ ra số giờ làm việc trung bình của LĐGVGD cao hơn so với các loại hình lao động khác. Ví dụ, số giờ làm việc trung bình của người LĐGVGD ở Nepal, Philippines là 52 giờ/1 tuần; Thái Lan là 58,3 giờ; Quata là 60 giờ; Namibia là 62 giờ; Tanzania là 63 giờ; Malaysia là 65,9 giờ; Chile là 67 giờ... Do đó, pháp luật về LĐGVGD của các quốc gia cần phải có quy định nhằm bảo vệ quyền nghỉ ngơi của người GVGD³⁹.

Về thời gian nghỉ ngơi, Điều 10(2) Công ước 189 của ILO quy định những NLĐ GVGD được nghỉ hàng tuần ít nhất là 24 giờ liên tục. Cũng theo Báo cáo nêu trên, khoảng 60% số nước được điều tra về lao động GVGD quy định thời gian nghỉ trong tuần cho NLĐ GVGD. Một yêu cầu phổ biến nhất là được nghỉ một ngày trong tuần (có khoảng 36% số nước được điều tra về lao động GVGD quy định). Trong số còn lại, 14% quy định 1,5 ngày/tuần và 8% quy định nghỉ 2 ngày/tuần.

Pháp luật một số quốc gia có quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi như: Đạo luật Batas Kasambahy của Philippines có quy định rõ LĐGVGD được nghỉ ngơi 8 giờ mỗi ngày. Họ được hưởng ít nhất 24 giờ liên tục không phải làm việc mỗi tuần. Các đợt nghỉ khác được thỏa thuận trong HĐLĐ. LĐGVGD có ít nhất một năm làm việc trở lên được nghỉ phép và được hưởng mức lương tối thiểu 05 ngày/năm. Nếu LĐGVGD có thời gian làm việc

³⁹ ILO.2010. Decent work for domestic worker. Internationnal Labour Conference, 99th Session., Fourth item on the agenda – Geneva.

từ 01 tháng trở lên được hưởng các chế độ BHXH, BHYT. Pháp luật Uruguay có quy định thời giờ làm việc của LĐGVGD được giới hạn tối đa là 8h/ngày và 44h/tuần (Điều 2 Đạo luật). LĐGVGD có 36 giờ nghỉ ngơi liên tục hàng tuần và ít nhất 10 giờ nghỉ giữa các ngày làm việc, phải có tối thiểu 09 giờ nghỉ ngơi liên tục vào ban đêm.

Tuy nhiên, vẫn có một số quốc gia còn loại trừ người LĐGVGD khỏi quy định về việc bảo vệ quyền nghỉ ngơi hoặc quy định số giờ nghỉ ngơi ít hơn so với những NLĐ khác (chủ yếu là các nước ở Trung Đông và Châu Á). Ngoài thời gian nghỉ hàng tuần, nghỉ hàng năm (nghỉ phép) cũng là một quyền lợi cần được đảm bảo cho người LĐGVGD. Báo cáo của ILO năm 2013 đã chỉ ra có gần 50% số LĐGVGD trên thế giới được hưởng quyền nghỉ phép hàng năm (chủ yếu ở các nước phát triển như Châu Âu, các nước Mỹ La tinh và vùng Caribê). Ví dụ, ở Tây Ban Nha người GVGD có quyền nghỉ phép 30 ngày mỗi năm, trong đó phải có ít nhất 15 ngày liên tục; tại Zambia luật lao động cho phép người GVGD được tích lũy không ít hơn hai ngày nghỉ có lương mỗi tháng; ở Mozambique căn cứ vào số năm làm việc để quy định ngày nghỉ phép cho người LĐGVGD theo đó họ được quyền nghỉ 12 ngày phép cho năm làm việc đầu tiên, 24 ngày phép cho năm thứ 2 và 30 ngày mỗi năm từ năm thứ ba trở đi. Bên cạnh đó, một số quốc gia vẫn chưa có quy định cho phép người LĐGVGD được quyền nghỉ phép hàng năm như những NLĐ khác. Do vậy, nếu họ có được nghỉ thì cũng phụ thuộc vào thỏa thuận giữa họ với NSDLĐ (chẳng hạn như ở Thái Lan). Nhìn chung, các tiêu chuẩn thời gian làm việc áp dụng cho LĐGVGD có thể được áp dụng linh hoạt dựa vào tính chất của công việc, sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ...⁴⁰

- Quyền và nghĩa vụ liên quan đến thời gian thử việc đối với LĐGVGD

⁴⁰ International Labour Organization (2013), Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Geneva.

Thời gian thử việc được áp dụng đặc biệt đối với những NLD GVGD là rất khác nhau giữa các nước và thời gian thử việc ngắn nhất chỉ là một tuần như tại Áo, Điều 13(4), Đạo luật điều chỉnh những người trợ giúp và những NLD giúp việc gia đình, 1962 và dài nhất khoản 90 ngày Bồ Đào Nha, Điều 8, Nghị định hướng dẫn Luật Số 235/92. Thời gian thử việc thông thường là từ 14-30 ngày. Ở Tây Ban Nha tối đa là 15 ngày; ở Colombia thời gian thử việc được gợi ý cho NLD GVGD là 15 ngày (BLLĐ, Điều 77(2)), và có thể rút ngắn bằng văn bản. Ở Italy theo Thỏa ước tập thể Quốc gia tối đa là 30 ngày. Như vậy về thời gian thử việc ở mỗi quốc gia đối với lao động GVGD là khác nhau nhưng nhìn chung các quốc gia đều khuyến khích thời gian này không nên quá dài.

- Quyền và nghĩa vụ liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Kỷ luật lao động là một yếu tố của pháp luật lao động, là một chế định quan trọng không thể thiếu của luật lao động mà điều chỉnh QHLD giúp việc gia đình. Với tư cách là một yếu tố quan trọng của quan hệ pháp luật lao động nói chung và quan hệ LĐGVGD nói riêng, kỷ luật lao động thể hiện ở quyền và nghĩa vụ của hai bên chủ thể, trong đó quyền thiết lập và duy trì kỷ luật lao động thuộc về phía NSDLĐ, còn nghĩa vụ thực hiện kỷ luật lao động là thuộc về phía NLD giúp việc gia đình. Khi NLD không tuân thủ theo thì phải gánh chịu một hoặc một số hậu quả pháp lý nhất định mà pháp luật lao động đã quy định. Tuy nhiên, kỷ luật lao động trong quan hệ LĐGVGD có nhiều điểm khác so với QHLD cá nhân khác do đa số người LĐGVGD làm việc trong phạm vi hộ gia đình, số lượng NLD ít, thường dưới 10 NLD.

Trách nhiệm vật chất là một loại trách nhiệm pháp lý do NSDLĐ áp dụng đối với NLD bằng cách buộc họ phải bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm hợp đồng trách nhiệm gây ra. Trách nhiệm vật chất chỉ phát sinh trong khi NLD thực hiện quyền, nghĩa vụ lao động

trong quá trình tham gia QHLD giúp việc gia đình. Trách nhiệm vật chất trong quan hệ LĐGVGD về cơ bản áp dụng như đối với QHLD cá nhân khác. Do trong công việc hàng ngày, cũng như trong sinh hoạt, người LĐGVGD tiếp xúc, sử dụng, bảo quản nhiều loại tài sản khác nhau của NSDLĐ, họ phải có trách nhiệm giữ gìn, bảo vệ các loại tài sản này. Nếu NLĐ vi phạm quy định trong HĐLĐ mà làm hỏng hoặc mất thì phải bồi thường thiệt hại cho NLĐ.

Việc quy định cụ thể về các nội dung cần phải có trong HĐLĐ GVGD sẽ là cơ sở ràng buộc trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo quyền lợi cho người LĐGVGD.

Thứ tư, trình tự và thủ tục xác lập quan hệ LĐGVGD

NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình xác lập QHLD thì phải dựa trên hình thức xác lập đó là HĐLĐ giúp việc gia đình. Đây là một bước quan trọng, nó thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến thống nhất ý chí nhằm thiết lập quan hệ lao động. Giao kết HĐLĐ cũng chính là quá trình các bên tìm hiểu, đánh giá về nhau một cách trực tiếp, từ đó lựa chọn và ra quyết định chính thức. Do vậy, khi giao kết quan hệ LĐGVGD, người LĐGVGD và người sử dụng lao động phải tuân theo nguyên tắc giao kết HĐLĐ và trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ.

Nguyên tắc giao kết HĐLĐ GVGD cũng giống như nguyên tắc giao kết HĐLĐ nói chung đó là tự do, tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực và không trái pháp luật. Người sử dụng lao động được tự do lựa chọn người LĐGVGD qua các kênh khác nhau như môi giới, qua người quen, thân, họ hàng giới thiệu... Người GVGD cũng được quyền tự do lựa chọn công việc GVGD phù hợp với khả năng và gia đình nơi mình sẽ làm việc. Hai bên được quyền tự nguyện ký kết hợp đồng mà không bên nào được lừa dối hay ép buộc bên nào, thỏa thuận nội dung hợp đồng trên cơ sở bình đẳng thỏa thuận nhưng không được trái với pháp luật. Trình tự giao kết HĐLĐ GVGD thường cũng gồm các bước sau:

i) Các bên thể hiện và bày tỏ mong muốn thiết lập quan hệ lao động bằng cách biểu lộ nhu cầu ra bên ngoài bằng một hình thức nào đó. Trong các quan hệ lao động khác, người sử dụng lao động là các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức thì họ thường đăng thông báo công khai về nhu cầu tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng, đăng trên website của tổ chức, thông qua các tổ chức môi giới, tuyển dụng... Để thể hiện nhu cầu thuê người LĐGVGD, người sử dụng lao động thường thông qua mối quan hệ quen biết từ người nhà, bạn bè, họ hàng giới thiệu,... hoặc cũng có thể thông qua các tổ chức dịch vụ việc làm. Về phía người GVGĐ, sau khi tiếp nhận được thông tin có thể trực tiếp gặp gỡ, trao đổi với người sử dụng lao động hoặc thông qua trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm.

ii) Các bên thương lượng và đàm phán nội dung HĐLĐ tuân theo các nguyên tắc giao kết HĐLĐ. Thương lượng và đàm phán nội dung HĐLĐ là giai đoạn rất quan trọng, bởi nó liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động, tạo điều kiện cho sự phát triển quan hệ lao động sau này.⁴¹ Các điều khoản, nội dung của HĐLĐ sẽ được các bên thỏa thuận trên tinh thần tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác trung thực và ngay thẳng. Khi thương lượng, đàm phán nội dung HĐLĐ, người sử dụng lao động và người LĐGVGD phải cung cấp các thông tin cần thiết một cách đầy đủ rõ ràng. Đó là những thông tin cơ bản mà hai bên đều hướng đến để thỏa thuận và đàm phán, qua đó người LĐGVGD có thể biết được công việc trong tương lai họ sẽ phải thực hiện cũng như quyền lợi mình được hưởng. Người sử dụng lao động cũng biết được những thông tin cơ bản về nhân thân, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp của người lao động.

⁴¹ Nguyễn Văn Minh (2014), Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng, Luận văn thạc sỹ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

Theo quy định của nhiều nước, trước khi thiết lập QHLD giúp việc gia đình, các bên có thể tiến hành thử việc. Thời gian thử việc được áp dụng đặc biệt đối với những NLD GVGD là rất khác nhau giữa các nước và thời gian thử việc ngắn nhất chỉ là một tuần như tại Áo, Điều 13(4), Đạo luật điều chỉnh những người trợ giúp và những NLD giúp việc gia đình, 1962 và dài nhất khoản 90 ngày Bồ Đào Nha, Điều 8, Nghị định hướng dẫn Luật Số 235/92. Thời gian thử việc thông thường là từ 14-30 ngày. Ở Tây Ban Nha tối đa là 15 ngày; ở Colombia thời gian thử việc được gợi ý cho NLD GVGD là 15 ngày (BLLĐ, Điều 77(2)), và có thể rút ngắn bằng văn bản. Ở Italy theo Thỏa ước tập thể Quốc gia tối đa là 30 ngày. Như vậy về thời gian thử việc ở mỗi quốc gia đối với lao động GVGD là khác nhau nhưng nhìn chung các quốc gia điều khuyến khích thời gian này không nên quá dài.

iii) *Hoàn thiện và giao kết HĐLĐ là giai đoạn cuối cùng của trình tự giao kết HĐLĐ*, sau khi các bên kết thúc giai đoạn thương lượng và đàm phán bằng việc thống nhất những nội dung HĐLĐ và tiến hành ký kết HĐLĐ. Việc giao kết HĐLĐ GVGD, đa số các nước đều quy định phải bằng hình thức văn bản. Thông thường HĐLĐ được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản và có thể phải đăng ký hoặc thông báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền, nếu pháp luật có quy định.

1.2.3.2. Pháp luật về thực hiện quan hệ lao động giúp việc gia đình

Thực hiện hợp đồng là hành vi pháp lý của hai bên nhằm thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã cam kết trong HĐLĐ. Để quyền lợi của LĐGVGD và NSDLĐ được đảm bảo thì các chủ thể phải thực hiện đúng, đầy đủ các điều khoản đã thỏa thuận trong hợp đồng đồng thời tạo điều kiện cho bên kia thực hiện hợp đồng trên cơ sở nguyên tắc thiện chí. Việc thực hiện HĐLĐ đối với LĐGVGD cũng phải tuân theo những nguyên tắc thực hiện hợp đồng nói chung đó là thực hiện đúng cam kết, thỏa thuận trên tinh thần hợp tác, thiện chí, trung

thực có lợi nhất cho các bên. Có như vậy, QHLD giúp việc gia đình mới có thể ổn định phát triển lâu dài.

Trong quan hệ pháp luật LĐGVGD, các chủ thể đã thi hành pháp luật thông qua việc các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ cho nhau. Trong đó có những quyền và nghĩa vụ giữa NLD với NSDLĐ đối xứng nhau nhưng cũng có những quyền và nghĩa vụ không hề đối xứng nhau. Tất cả các quyền và nghĩa vụ đó đều là các quyền nghĩa vụ pháp lí, tức được nhà nước đảm bảo bằng pháp luật. Khi tham gia QHLD nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng, LĐGVGD có các nghĩa vụ và quyền cơ bản như: i) Tiến hành thực hiện công việc đã được thảo thuận hoặc được phân công bởi NSDLĐ; ii) Tuân theo sự điều hành hợp pháp của NSDLĐ và chế độ kỉ luật lao động, chế độ trách nhiệm trong phạm vi công tác của mình; iii) được trả tiền lương và các loại phụ cấp theo thỏa thuận, theo pháp luật; iv) được quan tâm tạo cơ hội cho sự phát triển nghề nghiệp; v) được hưởng các phúc lợi chung và tạo điều kiện cho cuộc sống...

1.2.3.3. Pháp luật về chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình

Chấm dứt QHLD có thể do những sự biến pháp lí hoặc những sự kiện xảy ra do ý chí của con người (hành vi). Phần lớn các QHLD nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng chấm dứt do những sự kiện biểu hiện ý chí của con người như NLD xin thôi việc, NSDLĐ sa thải NLD... Những sự kiện này có thể xảy ra do ý chí của hai bên chủ thể hoặc một trong hai bên chủ thể và cũng có thể do người thứ ba tác động. Theo đó, chấm dứt các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong QHLD giúp việc gia đình đã được xác lập.

Căn cứ pháp lí làm phát sinh quan hệ pháp luật LĐGVGD là hành vi pháp lí làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ pháp luật LĐGVGD. Hành vi đó chính là hành vi giao kết hợp đồng bởi hợp đồng là căn cứ duy nhất làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ trong quá

trình sử dụng lao động. Hành vi giao kết hợp đồng có thể được thực hiện dưới hình thức bằng lời nói (thỏa thuận giữa các bên, không có hợp đồng bằng văn bản) hay bằng văn bản (kí kết bằng văn bản). Trong thời gian thực hiện hợp đồng, các bên tiến hành thực hiện các quyền và nghĩa vụ đối với nhau. Đến một thời gian nhất định, một trong hai bên sẽ xuất hiện các hành vi pháp lý dẫn đến việc chấm dứt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ pháp luật LĐGVGD.

Có nhiều cách để xác định căn cứ pháp lý chấm dứt quan hệ pháp luật LĐGVGD. Dưới góc độ tính hợp pháp của hành vi thì các căn cứ để chấm dứt quan hệ pháp luật lao động cá nhân có hai loại: chấm dứt hợp pháp và bất hợp pháp. Sự chấm dứt hợp pháp luôn được bảo vệ bởi pháp luật và do đó nếu là hành vi chấm dứt hợp pháp thì chắc chắn sẽ làm chấm dứt quan hệ. Ngược lại, sự chấm dứt bất hợp pháp tự nó chứa đựng khả năng phải chịu các trách nhiệm pháp lý.

Trong thực tế, hành vi dẫn tới việc chấm dứt quan hệ pháp luật lao động nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng rất đa dạng. Có thể kể ra những trường hợp tương đối phổ biến như sau: do các bên có sự đồng thuận để chấm dứt QHLD, do một trong hai bên có những hành vi vi phạm pháp luật gây ra hậu quả nghiêm trọng,... Quan hệ pháp luật lao động giúp việc gia đình có thể được chấm dứt do ý chí của người giúp việc gia đình hoặc NSDLĐ song cần lưu ý là ý chí của một bên trong quan hệ pháp luật lao động này chỉ trở thành căn cứ pháp lý chấm dứt quan hệ khi nằm trong các trường hợp pháp luật lao động cho phép (coi là căn cứ chấm dứt HĐLĐ hợp pháp), ngược lại nếu không được pháp luật cho phép thì khi đó chủ thể chấm dứt QHLD trái pháp luật sẽ phải chịu những hậu quả pháp lý theo quy định nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho bên còn lại.

1.2.3.4. Các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình

(i) Xử lý vi phạm hành chính về LĐGVGD

Vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động nói chung và trong QHLD giúp việc nói riêng là hành vi do cá nhân có năng lực trách nhiệm hành chính thực hiện, xâm hại đến QHLD giúp việc gia đình được pháp luật hành chính bảo vệ và theo quy định của pháp luật phải chịu trách nhiệm hành chính.

Xuất phát từ bản chất của NLD giúp việc gia đình là đối tượng yếu thế, dễ bị bóc lột và lạm dụng, trên thực tế rất dễ xảy ra những hành vi của NSDLĐ xâm phạm đến quyền và lợi ích chính đáng của NLD. Chính vì vậy, để cảnh báo, răn đe cũng như hạn chế hành vi vi phạm của NSDLĐ đối với NLD GVGD, pháp luật về xử lý vi phạm hành chính và thanh tra lao động về QHLD giúp việc gia đình được quy định nhằm mục đích bảo vệ nhóm NLD yếu thế này.

Pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong QHLD quy định rõ các hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ trong QHLD giúp việc gia đình, nếu vi phạm những hành vi này NSDLĐ sẽ phải chịu mức phạt tương ứng; thẩm quyền xử phạt các hành vi vi phạm của NSDLĐ và mức phạt đối với từng hành vi vi phạm của NSDLĐ.

(ii) Giải quyết tranh chấp về QHLD giúp việc gia đình

Tranh chấp lao động giữa người LĐGVGD và người sử dụng lao động là những mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên về các vấn đề có liên quan đến QHLD như thực hiện, chấm dứt HĐLĐ; tiền lương; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; trách nhiệm vật chất... Tranh chấp phát sinh giữa người GVGD và người sử dụng lao động cũng là tranh chấp lao động do vậy khi giải quyết tranh chấp cũng phải tuân theo những quy định có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Do đó, pháp luật của đa số các quốc gia cũng không có quy định điều chỉnh riêng liên quan đến vấn đề giải quyết tranh chấp đối với LĐGVGD. Quá trình giải quyết tranh chấp QHLD giúp việc gia đình phải tuân

theo các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động nói chung trong đó ưu tiên việc các bên tự thương lượng trên cơ sở bình đẳng thỏa thuận. Trường hợp nếu việc thương lượng không đạt được kết quả hoặc một trong các bên không đồng ý thương lượng thì có thể đưa vụ việc ra giải quyết tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền như tòa án nhân dân.

Bên cạnh đó, LĐGVGD cần có sự hỗ trợ từ một tổ chức đại diện có vai trò là người tư vấn về pháp luật, kỹ năng giải quyết tranh chấp trong quá trình làm việc cũng như có thể là người đại diện cho LĐGVGD để thương lượng hay đứng ra làm trung gian hòa giải mâu thuẫn, bất đồng giữa cho các bên. Ở một số nước trên thế giới, LĐGVGD được tham gia sinh hoạt và bảo vệ quyền lợi bởi tổ chức với tên gọi là Hiệp hội hoặc Tổ chức những LĐGVGD. Mạng lưới LĐGVGD ở Châu Á được thành lập năm 2004, tuy nhiên mới chỉ có các hoạt động ở một số nước như Indonexia; Philippin; Malaysia; Hồng Kông. Một số nước tổ chức công đoàn của người LĐGVGD đã có đăng ký chính thức (Hồng Kông; Indonesia). Hoạt động của tổ chức công đoàn ở các nước không chỉ đơn thuần thực hiện nhiệm vụ tư vấn pháp luật, hỗ trợ kỹ năng cho LĐGVGD mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc đấu tranh, thương lượng để mở rộng quyền của người LĐGVGD trong các lĩnh vực.⁴²

Ví dụ, tại Ý các tổ chức đại diện cho người LĐGVGD và nhà tuyển dụng tham gia vào thương lượng tập thể và là những người ký thỏa thuận tập thể quốc gia. Hay ở Hồng Kông, nhiều thành viên của Hiệp hội LĐGVGD phàn nàn rằng họ không biết làm thế nào để trả lời cho những người chủ sử dụng lao động khi người giúp việc được yêu cầu là phải làm việc với tốc độ nhanh (GVGD ở Hồng Kông thường là giúp việc theo giờ). Mặc dù đã có những giải thích nhưng họ vẫn được yêu cầu làm các công việc nhanh nhất có thể và đảm

⁴² Ramirez-Machado J. M. (2003), Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective, International Labour Organization, Geneva.

bảo chất lượng nếu không họ sẽ không có cơ hội tiếp tục làm việc. Giải pháp của phía Hiệp hội lao động giúp việc là mở các buổi tập huấn để thương lượng và đàm phán với NSDLĐ nhằm giảm áp lực cho các thành viên trong hiệp hội. Mặc khác, việc giáo dục và đào tạo cho NLĐ GVGD ở Hồng Kông được thực hiện khá chi tiết từ những việc nhận thức ban đầu cho đến giáo dục các kỹ năng lao động, hiểu biết về luật lao động, công đoàn, quyền của NLĐ, công ước ILO cho đến những vấn đề về giới và lao động GVGD... Bên cạnh đó, kỹ năng đánh giá về các thành viên có tiềm năng làm lãnh đạo nhóm, kỹ năng tập huấn, xây dựng đội ngũ lãnh đạo cấp cơ sở... là yếu tố cần thiết để hoạt động hội phát triển. Tổ chức NLĐ GVGD (QWO) có sự kết nối với Trung tâm hỗ trợ pháp lý để cung cấp trợ giúp và tư vấn về pháp lý cho NLĐ GVGD nhằm giúp họ tránh những nguy cơ bị lạm dụng, ngược đãi.

Từ ví dụ trên, có thể nhận thấy đa số các nước khi giải quyết những tranh chấp, mâu thuẫn trong quan hệ GVGD đều hướng đến giải pháp thương lượng, đàm phán. Bên cạnh đó, người GVGD cần được hỗ trợ và tư vấn về luật pháp và kỹ năng để giải quyết những mâu thuẫn trong quá trình làm việc. Đối với một số nước trong khu vực và trên thế giới, Hội người giúp việc hay Tổ chức NLĐ giúp việc đã có những hoạt động tích cực và hiệu quả hỗ trợ pháp lý tốt nhất cho lao động giúp việc. Đây cũng là một trong những điều kiện để có thể đưa lao động GVGD trở thành “việc làm bình thường” tại Việt Nam.

(iii) Quản lý nhà nước về LĐGVGD

Quản lý nhà nước về lao động là hình thức quản lý lao động đặc biệt và có hiệu quả to lớn trong thực tiễn. Điều này có được là nhờ ở chức năng của nhà nước cũng như từ sức mạnh vốn có của bản thân nhà nước. Quyền lực, tính bắt buộc chính là những yếu tố không thể thiếu được và có tính đặc dụng trong quản lý nhà nước về lao động. Đặc điểm về chủ thể quản lý, tính chất quản lý và mục tiêu quản lý chính là lý do căn bản tạo nên sự khác biệt giữa quản lý

nhà nước về lao động so với dạng quản lý khác được sử dụng trong doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp nhà nước.

Quản lý nhà nước đối với LĐGVGD hiện vẫn đang là một trong những vấn đề gặp phải nhiều khó khăn ở hầu hết các quốc gia trên thế giới. Tại đa số các quốc gia, vấn đề quản lý LĐGVGD vẫn còn bỏ ngỏ. Việc quản lý LĐGVGD đối với những người nhập cư được thực hiện tương đối chặt chẽ, tuy nhiên những số liệu thống kê về số lượng LĐGVGD vẫn được sử dụng chỉ là những con số “ước tính”. Nội dung của hoạt động quản lý nhà nước về LĐGVGD được quy định cụ thể ở mỗi quốc gia là khác nhau tùy thuộc vào tổ chức bộ máy nhà nước, chính sách pháp luật của mỗi nước. Tuy vậy, vẫn có thể khẳng định rằng, dù được thực hiện bằng cách nào thì việc quản lý nhà nước về LĐGVGD vẫn phải quan tâm đến một số vấn đề như: thống kê được tương đối chính xác số lượng LĐGVGD; nắm được thông tin về các gia đình có sử dụng người giúp việc cũng như thông tin về người LĐGVGD tại địa phương; tham gia giải quyết những mâu thuẫn, bất đồng; thanh tra và xử lý kịp thời những hiện tượng vi phạm pháp luật trong quan hệ LĐGVGD; quản lý được hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm... Một số quốc gia đã có quy định rất chặt chẽ và thực thi có hiệu quả hoạt động thanh tra đối với LĐGVGD. Ví dụ như BLLĐ Chilê quy định trong trường hợp có nghi ngờ về việc một người LĐGVGD có được bảo vệ theo pháp luật có liên quan hay không thì thanh tra lao động sẽ đưa ra quyết định. Hay ở Guatemala, thanh tra lao động đã đặt một hình thức tự đánh giá trên internet cho tất cả NSDLĐ để họ tự xác minh xem mình có tuân thủ đúng luật lao động hay không. Quy định này còn nhằm mục đích thông báo cho NSDLĐ về các yêu cầu của pháp luật

khi sử dụng LĐGVGD và trao cho họ quyền chủ động trong việc đảm bảo sự tuân thủ những nghĩa vụ của mình⁴³.

Qua việc nghiên cứu, nghiên cứu sinh có thể rút ra các kết luận sau:

LĐGVGD là NLĐ được thuê để làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều gia đình, mà lao động giúp việc gia đình không phải là thành viên trong gia đình được thuê. Đồng thời, công việc giúp việc gia đình không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân của NSDLĐ giúp việc gia đình và các thành viên trong gia đình đó. LĐGVGD là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình, không liên quan đến hoạt động thương mại. Từ đặc thù của công việc GVGD cho thấy sự cần thiết phải có quy định pháp luật điều chỉnh về LĐGVGD. Pháp luật lao động giúp việc gia đình là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực lao động đối với lao động giúp việc gia đình. Pháp luật lao động trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh về LĐGVGD trong các bộ luật, luật về lao động, việc làm, tiền lương, người LĐGVGD,... hoặc kết hợp giữa các văn bản pháp luật với thỏa ước lao động tập thể. Xuất phát từ quan điểm, điều kiện kinh tế xã hội của các quốc gia khác nhau mà quy định về LĐGVGD cũng có thể khác nhau, song về cơ bản đều ghi nhận GVGD là một nghề, người LĐGVGD là người lao động được hưởng quyền bình đẳng như những người lao động khác.

Nội dung pháp luật đối với lao động giúp việc gia đình bao gồm các vấn đề như: hình thức và nội dung HĐLĐ giúp việc gia đình, thử việc, tiền lương tiền công, thời gian làm việc thời giờ nghỉ ngơi và quản lý lao động giúp việc gia đình và giải quyết tranh chấp lao động giúp việc gia đình

⁴³ International Labour Organization (2010), Decent work for domestic workers, International Labour Conference, 99th Session, Fourth item on the agenda, Geneva.

Trên cơ sở các quy định trong Công ước số 189 và Khuyến nghị số 201 của Tổ chức lao động quốc tế, về cơ bản pháp luật về LĐGVGD ở các quốc gia đều được xây dựng với những quy định về HĐLĐ GVGD; điều kiện lao động và điều kiện sử dụng LĐGVGD (thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động; tiền lương; BHXH, BHYT; vấn đề tôn trọng danh dự, nhân phẩm của LĐGVGD và kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất); đào tạo, quản lý LĐGVGD và giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 của luận án nghiên cứu các vấn đề lý luận về quan hệ LĐGVGD, pháp luật về quan hệ LĐGVGD, nhằm tạo cơ sở để giải quyết những nội dung trong các chương tiếp theo của luận án. Qua việc nghiên cứu, luận án rút ra các kết luận sau:

1. Lao động giúp việc gia đình là NLD được thuê để làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều gia đình, mà lao động giúp việc gia đình không phải là thành viên trong gia đình được thuê. Đồng thời, công việc giúp việc gia đình không tạo ra lợi nhuận cho cá nhân của NSDLĐ giúp việc gia đình và các thành viên trong gia đình đó. LĐGVGD là NLD làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình, không liên quan đến hoạt động thương mại. Họ làm việc trong một môi trường khép kín tại một hoặc một số hộ gia đình, không có cơ hội thường xuyên tiếp xúc với những NLD khác. Mặc dù, nghề GVGD cũng như người LĐGVGD chưa được xã hội coi trọng, hiểu đúng về nghề nhưng không thể phủ nhận được vai trò đáng kể của LĐGVGD đối với hộ gia đình là người sử dụng lao động, đối với bản thân người lao động và đối với xã hội.

2. Từ đặc thù của công việc GVGD cho thấy sự cần thiết phải có quy định pháp luật điều chỉnh về QHLD giúp việc gia đình. Pháp luật về QHLD giúp việc gia đình là tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và bảo đảm thực hiện, nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong lĩnh vực lao động đối với lao động giúp việc gia đình. Pháp luật lao động trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh về LĐGVGD trong các bộ luật, luật về lao động, việc làm, tiền lương, người LĐGVGD,... hoặc kết hợp giữa các văn bản pháp luật với thỏa ước lao động tập thể. Xuất phát từ quan điểm, điều kiện kinh tế xã hội của các quốc gia khác nhau mà quy định về LĐGVGD cũng có thể khác

nhau, song về cơ bản đều ghi nhận GVGD là một nghề, người LĐGVGD là người lao động được hưởng quyền bình đẳng như những người lao động khác.

3. Nội dung pháp luật về QHLD giúp việc gia đình bao gồm các vấn đề như: xác lập quan hệ LĐGVGD, thực hiện quan hệ LĐGVGD, chấm dứt QHLD giúp việc gia đình và các biện pháp đảm bảo thực hiện quan hệ LĐGVGD.

4. Trên cơ sở các quy định trong Công ước số 189 và Khuyến nghị số 201 của Tổ chức lao động quốc tế, về cơ bản pháp luật về LĐGVGD ở các quốc gia đều được xây dựng với những quy định về HDLD GVGD; điều kiện lao động và điều kiện sử dụng LĐGVGD (thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động; tiền lương; BHXH, BHYT; vấn đề tôn trọng danh dự, nhân phẩm của LĐGVGD và kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất); đào tạo, quản lý LĐGVGD và giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD.

CHƯƠNG 2.

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

Hiện nay, LĐGVGD đã chính thức được pháp luật công nhận là một nghề. Theo quy định của pháp luật, trong QHLD giúp việc gia đình, cả người LĐGVGD và NSDLĐ cũng được hưởng đầy đủ những quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ như những lao động khác. Quy định của pháp luật liên quan đến QHLD giúp việc gia đình cũng được xây dựng một cách có hệ thống và bài bản, bao gồm những vấn đề liên quan đến xác lập QHLD giúp việc gia đình, thực hiện QHLD giúp việc gia đình, chấm dứt QHLD giúp việc gia đình cũng như các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện QHLD giúp việc gia đình. Đây chính là cơ sở pháp lý vững chắc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của hai bên trong QHLD giúp việc gia đình.

Các vấn đề pháp luật về QHLD giúp việc gia đình đã được pháp luật quy định bắt đầu từ BLLĐ 1994, đến BLLĐ 2012 và hiện nay là BLLĐ 2019. Mặc dù đã có quy định từ rất sớm nhưng những quy định trước đây tại BLLĐ 1994 hay BLLĐ 2012 vẫn chưa được đầy đủ, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, vướng mắc khiến cho việc đảm bảo duy trì QHLD này trong đó bao gồm việc đảm bảo quyền và lợi ích của các bên chưa thật sự hiệu quả. Hiện nay, do trình độ kinh tế, xã hội đang phát triển lên một tầm cao mới, số lượng LĐGVGD ngày càng tăng cao về cả số lượng và chất lượng, bởi vậy mà mọi người đã có cái nhìn và nhận thức mới về công việc này. Để khắc phục những hạn chế của quy định cũ, BLLĐ 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được ban hành đã có những quy định đầy đủ hơn, cụ thể hơn cũng như linh hoạt hơn để điều chỉnh QHLD này, nhằm phù hợp với sự phát triển của con người và xã hội. Các quy định cụ thể của pháp luật hiện hành về QHLD giúp việc gia đình sẽ được tập trung làm rõ hơn trong Chương 2 của luận án.

2.1. Thực trạng pháp luật về xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

Thứ nhất, chủ thể xác lập quan hệ LĐGVGD

Điều 161 BLLĐ năm 2019 quy định: “*Lao động là người giúp việc gia đình là NLD làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại*”. Như vậy, từ quy định này có thể hiểu, chủ thể giao kết HĐLĐ là LĐGVGD và NSDLĐ là hộ gia đình. Các chủ thể này phải đảm bảo các điều kiện theo quy định của pháp luật.

Một là, đối với LĐGVGD

Điều 88 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định: “*Lao động là người giúp việc gia đình là NLD theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Bộ luật Lao động...*” Theo đó, NLD giúp việc gia đình phải là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ.⁴⁴ Độ tuổi lao động tối thiểu của NLD là người giúp việc phải là đủ 15 tuổi. Pháp luật Việt Nam không thừa nhận LĐGVGD là người dưới 15 tuổi. LĐGVGD từ đủ 18 tuổi trở lên được quyền trực tiếp ký HĐLĐ; người từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi được quyền ký kết HĐLĐ nhưng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của NLD là cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi hoặc mẹ nuôi hoặc người giám hộ hợp pháp của NLD. Trước đây, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP và Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH đã có những hướng dẫn các quy định về chủ thể giao kết HĐLĐ đối với LĐGVGD. Hiện nay điều kiện chủ thể xác lập QHLD giúp việc gia đình cơ bản không có thay đổi.

⁴⁴ Khoản 1 Điều 3 Bộ Luật lao động 2019

Có thể thấy, pháp luật lao động cho phép trẻ em từ đủ 15 tuổi trở lên có thể làm công việc GVGD nếu công việc đó nhẹ nhàng, phù hợp với lứa tuổi, thời gian làm việc không vượt quá thời gian pháp luật quy định, không ảnh hưởng đến việc học tập; môi trường làm việc và điều kiện lao động không ảnh hưởng đến phát triển nhân cách và sức khỏe của trẻ em. Đồng thời, quy định này cũng phù hợp với quy định tại Điều 4 Công ước số 189 của ILO: “*Mỗi nước thành viên cần quy định độ tuổi tối thiểu đối với người LĐGVGD, ... không được thấp hơn độ tuổi tối thiểu chung của người lao động được quy định trong pháp luật quốc gia*”.

Hai là, về phía NSDLĐ.

BLLĐ 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP không có quy định cụ thể về NSDLĐ ký kết HĐLĐ giúp việc gia đình, mà chỉ có Điều 161 BLLĐ năm 2019 quy định: “Lao động là người giúp việc gia đình là NLĐ làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình”, như vậy từ quy định này có thể hiểu NSDLĐ giúp việc gia đình là một hoặc nhiều hộ gia đình có nhu cầu sử dụng lao động là giúp việc gia đình. Trước đây, Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định người ký kết HĐLĐ giúp việc gia đình về phía NSDLĐ có thể là chủ hộ, người được chủ hộ hoặc các chủ hộ ủy quyền hợp pháp; hoặc người được các thành viên trong hộ gia đình hoặc các hộ gia đình ủy quyền hợp pháp.⁴⁵ Tuy nhiên, BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã bỏ đi những quy định này. Thay vào đó, đối tượng giao kết HĐLĐ giúp việc gia đình về phía NSDLĐ sẽ tuân theo quy định chung về thẩm quyền giao kết HĐLĐ theo quy định tại điểm c Khoản 3 Điều 18 BLLĐ 2019, cụ thể:

“3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía NSDLĐ là người thuộc một trong các trường hợp sau đây: ...

⁴⁵ Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 27/2014/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật lao động về người giúp việc gia đình

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;”

Như vậy, từ quy định này có thể hiểu rằng người có tư cách ký kết HĐLĐ giúp việc gia đình về phía NSDLĐ có thể là người đại diện của hộ gia đình hoặc người được ủy quyền hợp pháp.

Thứ hai, hình thức xác lập QHLD giúp việc gia đình

Tham gia vào QHLD với NSDLĐ, NLĐ GVGD được giao kết HĐLĐ. Giao kết HĐLĐ với NSDLĐ là quyền của NLĐ GVGD, bởi đây là bước đầu tiên để xác lập mối QHLD giữa họ với NSDLĐ. Thông qua HĐLĐ mà quyền và nghĩa vụ của các bên được thiết lập và xác định rõ ràng. Đặc biệt, HĐLĐ quy định trách nhiệm thực hiện HĐLĐ và nhờ đó đảm bảo quyền của NLĐ GVGD, vốn luôn ở tư thế yếu hơn so với NSDLĐ. Ngoài ra, trong trường hợp có phát sinh tranh chấp lao động với NSDLĐ, HĐLĐ sẽ là cơ sở để giải quyết tranh chấp bảo vệ tối đa quyền lợi hợp pháp cho NLĐ GVGD.

Khoản 1 Điều 162 của BLLĐ 2019 quy định *“NSDLĐ phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình”*. Ngoài ra, Khoản 1 Điều 89 Nghị Định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành BLLĐ năm 2019 có quy định cụ thể: *“Khi nhận NLĐ vào làm việc thì NSDLĐ phải ký kết hợp đồng lao động với NLĐ. 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”*.

Như vậy, HĐLĐ giữa hai bên bắt buộc phải bằng văn bản. Với quy định này các quyền và nghĩa vụ sẽ được cụ thể hóa và sẽ có căn cứ rõ ràng để giải quyết khi xảy ra tranh chấp. So với BLLĐ năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007 thì bắt đầu từ BLLĐ năm 2012 cho đến nay là BLLĐ năm 2019 quy định về HĐLĐ đối với LĐGVGD cụ thể và chặt chẽ hơn. Trong BLLĐ trước đây, đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói và quy định trường hợp người được thuê mượn

giúp việc gia đình nếu để trông coi tài sản thì được ký kết HĐLĐ bằng văn bản⁴⁶. Như vậy, HĐLĐ giữa NLĐ GVGD với chủ sử dụng lao động chủ yếu được giao kết bằng lời nói. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời dưới 3 tháng hoặc đối với LĐGVGD thì các bên có thể giao kết bằng lời nói. Tóm lại, các bên trong QHLD GVGD hoàn toàn có thể lựa chọn hình thức HĐLĐ bằng lời nói để giao kết, do sự đơn giản, ngắn gọn và tiện lợi mà nó mang lại. Và trên thực tế, phần lớn LĐGVGD đều lựa chọn hình thức hợp đồng này để giao kết với NSDLĐ. Quy định này là phù hợp với quan điểm của ILO. Theo đó, Điều 7 Công ước số 189 quy định: Mỗi nước thành viên cần thực hiện các biện pháp để đảm bảo rằng người LĐGVGD phải được giao kết HĐLĐ bằng văn bản theo pháp luật quốc gia hoặc thỏa ước lao động tập thể.

Bởi khi đó, LĐGVGD chưa phổ biến và phát triển như hiện nay và lao động giúp việc gia đình phần lớn là người thân quen trong họ hàng, làng xóm hoặc được bạn bè, người quen giới thiệu. HĐLĐ chủ yếu được xây dựng dựa trên sự tin tưởng lẫn nhau. Ngoài ra, tại thời điểm đó thực tế cả LĐGVGD và NSDLĐ đều chưa thấy được lợi ích của việc ký HĐLĐ bằng văn bản và không muốn bị ràng buộc về mặt pháp lý với nhau nên việc thực hiện quy định này không dễ⁴⁷. Người sử dụng lao động sợ ký hợp đồng sẽ không cho người lao động nghỉ việc được khi không thấy ưng ý, người lao động lại sợ nghỉ giữa chừng sẽ bị phạt nên các bên thường chỉ thỏa thuận giao kết HĐLĐ bằng lời nói với những nội dung rất đơn giản. Theo khảo sát, nghiên cứu của Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (viết tắt là GFCD), trên 90% HĐLĐ giúp việc gia đình được thỏa thuận bằng lời nói. Lý do giải thích cho việc không ký kết HĐLĐ bằng văn bản với NSDLĐ chủ yếu là họ cảm thấy không cần thiết có

⁴⁶ Điều 139 Bộ luật lao động năm 1994

⁴⁷ Nguyễn Thị Việt Anh (2014), 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.

thỏa thuận bằng văn bản.⁴⁸ Còn với LĐGVGD thì do là người thân quen, họ hàng nên không cần ký HĐLĐ bằng văn bản. Ngay cả khi tìm hiểu về dự định ký kết HĐLĐ bằng văn bản của LĐGVGD thì cũng chỉ có 48,6% có ý định giao kết HĐLĐ bằng văn bản. Việc xử phạt vi phạm hành chính với hành vi không ký kết HĐLĐ bằng văn bản với LĐGVGD chỉ là hình thức cảnh cáo nên chưa đủ sức răn đe và ngăn ngừa hành vi vi phạm về hình thức của hợp đồng trên thực tế⁴⁹.

Tuy nhiên, trên thực tiễn thực hiện những quy định này dần thể hiện những điểm không phù hợp. Đó là tình trạng LĐGVGD vi phạm nghĩa vụ lao động hoặc chủ sử dụng lao động không đảm bảo các quyền lợi cho NLD, có hành vi xâm phạm thân thể, danh dự,... của NLD xảy ra khá phổ biến, dẫn đến tình trạng tranh chấp lao động xảy ra ngày càng nhiều. Vì thế nhằm tạo cơ sở pháp lý ràng buộc các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động, đồng thời làm căn cứ để quản lý lao động, giải quyết tranh chấp lao động nếu có, tương tự như pháp luật các quốc gia khác trên thế giới, BLLĐ 2019 đã quy định NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản với người giúp việc gia đình.⁵⁰ Như vậy, các bên không được giao kết HĐLĐ bằng lời nói với LĐGVGD. Có thể thấy, pháp luật lao động hiện hành đã có những quy định chặt chẽ hơn để bảo vệ NLD nói chung và NLD giúp việc gia đình nói riêng – những người yếu thế trong QHLD. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý hình thức giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng văn bản theo quy định tại khoản 1 Điều 14 BLLĐ 2019. Bởi, việc xác lập hợp đồng qua thông điệp điện tử còn mới, những người thực

⁴⁸ Tổ chức Lao động Quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Viện Gia đình và Giới (2012), “Việc làm bền vững đối với Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam”, Nxb. Lao động - Xã Hội, Hà Nội.

⁴⁹ Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), Báo cáo tóm tắt: Tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt nam từ năm 2007 đến nay, Hà Nội.

⁵⁰ Khoản 1 Điều 162 Bộ luật lao động 2019

hiện công việc giúp việc tại gia đình có thể chưa nắm vững về công nghệ thông tin để đảm bảo việc xác lập hợp đồng hiệu quả.

Tại Điều 162 BLLĐ năm 2019 cho phép hai bên tự thỏa thuận thời hạn HĐLĐ đối với lao động là người GVGD, điều này sẽ liên quan đến loại HĐLĐ giao kết. BLLĐ 2019 quy định hai loại hợp đồng: HĐLĐ xác định thời hạn và không xác định thời hạn. Theo đó, HĐLĐ không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; HĐLĐ xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng. Như vậy, theo như quy định tại Điều 162 của BLLĐ năm 2019 thì HĐLĐ giúp việc gia đình có thể giao kết theo cả hai loại hợp đồng nêu trên.

Hiện nay, trong bối cảnh BLLĐ 2019 mới phát sinh hiệu lực, quan hệ HĐLĐ giữa lao động giúp việc gia đình và NSDLĐ chưa có nhiều văn bản hướng dẫn cụ thể. Đáng kể đến hiện nay chỉ có Điều 88 của Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm 2019 về điều kiện lao động và QHLĐ nêu rõ, lao động là người giúp việc gia đình, là NLĐ theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của BLLĐ có giao kết HĐLĐ bằng văn bản, để làm những công việc theo quy định tại khoản 1 Điều 161 của BLLĐ 2019.

Thứ ba, nội dung khi xác lập quan hệ LĐGVGD.

Nội dung khi xác lập QHLĐ GVGD được quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm về điều kiện lao động và QHLĐ. Theo đó, nội dung HĐLĐ giúp việc gia đình tuân theo quy định tại khoản 1 Điều 21 của BLLĐ 2019. NSDLĐ và NLĐ có trách nhiệm thỏa thuận cụ thể các quyền, nghĩa vụ và lợi ích của mỗi bên trong HĐLĐ để thực hiện phù hợp với điều

kiện thực tế nhưng phải bảo đảm các nội dung chủ yếu quy định tại khoản 1 Điều 21 của BLLĐ 2019. Cụ thể:

“a) Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía NSDLĐ;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía NLĐ;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

h) Trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ;

i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.”

Có thể thấy pháp luật quy định khá chặt chẽ về nội dung HĐLĐ và các điều khoản này hầu hết đã bao quát được các quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ này, bảo vệ được quyền lợi cho LĐGVGD. Tuy nhiên, trong thực tế các bên thỏa thuận về HĐLĐ giúp việc gia đình rất đơn giản, chỉ một vài nội dung cơ bản như công việc, địa điểm làm việc, tiền lương, thời gian làm việc, điều kiện ăn ở (nếu ở cùng với gia đình)... Vì thế, hầu như chưa bảo đảm quyền lợi cho LĐGVGD, nên theo như khuyến nghị của ILO và pháp luật một số quốc gia, pháp luật Việt Nam hiện hành đã bổ sung quy định HĐLĐ mẫu đối với LĐGVGD, cụ thể tại Mẫu số 01/PLV Phụ lục V ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Có thể thấy pháp luật hiện hành đã quy định rất cụ thể về nội dung của HĐLĐ giúp việc gia đình, nhằm đảm bảo hơn nữa quyền và lợi

ích chính đáng của các bên trong QHLD này khi xảy ra tranh chấp trong quá trình làm việc.

Đây là quy định không mới và khá cần thiết, nhưng để thực hiện được trong thực tế còn không ít những vướng mắc. Theo số liệu của Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng thì có gần 90% LĐGVGD và NSDLĐ không ký hợp đồng bằng văn bản mà chỉ thỏa thuận miệng về công việc, tiền lương, thời gian làm việc.⁵¹ Lý do chính khiến NLĐ không ký HĐLĐ vì họ cho rằng không cần thiết và gia đình chủ là người thân quen, họ hàng. Quy định về HĐLĐ giúp việc gia đình bằng văn bản đã được quy định từ BLLĐ 2012, tuy nhiên tính đến thời điểm hiện tại chỉ có 48,6% NLĐ có ý định ký kết HĐLĐ với gia chủ.⁵² Như vậy, vấn đề đặt ra là làm thế nào để thay đổi được quan niệm và thực hành của LĐGVGD cũng như gia chủ về việc ký kết HĐLĐ bằng văn bản?

Ngoài những nội dung HĐLĐ chung theo quy định của BLLĐ 2019, để phù hợp với đặc điểm của lao động giúp việc gia đình, khoản 3 Điều 162 BLLĐ 2019 còn quy định: “*Hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.*” Trước đây, BLLĐ 2012 cũng như Nghị định số 27/2014/NĐ-CP không có bất kỳ quy định cụ thể nào về vấn đề tiền lương hay thời gian làm việc của LĐGVGD, mà chỉ quy định chung là do hai bên thỏa thuận và ghi rõ trong HĐLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế, quy định này đã bộc lộ những hạn chế, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ, do công việc gia đình rất khó để xác định thời gian thực làm việc, trong khi đó hai bên NSDLĐ và NLĐ thường không giao kết HĐLĐ, chính vì thế dễ dẫn đến tình trạng NLĐ GVGĐ bị lạm dụng và bóc lột. Nhận thấy được hạn

⁵¹ Ký hợp đồng lao động giúp việc gia đình để hạn chế tranh chấp,

Link truy cập: <https://www.qdnd.vn/xa-hoi/cac-van-de/ky-hop-dong-lao-dong-giup-viec-gia-dinh-de-han-che-tranh-chap-572744>

⁵² Giúp việc gia đình trong nền kinh tế chăm sóc. Link truy cập:

<http://gopfp.gov.vn/chi-tiet-an-pham/-/chi-tiet/giup-viec-gia-%C4%91inh-trong-nen-kinh-te-cham-soc-8304-3306.html>

chế này, mà đến BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Chính phủ đã ban hành những quy định cụ thể hơn về vấn đề tiền lương và thời gian làm việc, cụ thể:

(i) Về vấn đề tiền lương: hai bên phải thỏa thuận về tiền lương, thưởng và thực hiện trả lương thưởng theo quy định cụ thể tại Chương VI BLLĐ 2019 (trừ Điều 93), theo đó “Mức lương theo công việc bao gồm cả chi phí tiền ăn, ở của NLD tại gia đình NSDLĐ (nếu có) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố. NSDLĐ và NLD thỏa thuận mức chi phí ăn, ở hằng tháng của NLD (nếu có), tối đa không quá 50% mức lương theo công việc ghi trong HĐLĐ.”⁵³ Về thực trạng tiền lương của NLD GVGD, theo Báo cáo Biến việc làm thỏa đáng thành hiện thực cho lao động giúp việc gia đình: Tiên bộ và triển vọng tại châu Á và Thái Bình Dương sau mười năm kể từ khi Công ước về Lao động giúp việc gia đình 2011 của ILO, chỉ có 11% lao động giúp việc gia đình trong khu vực trong đó có Việt Nam được hưởng mức lương tối thiểu giống như những lao động khác.

(ii) Về vấn đề thời gian làm việc, nghỉ ngơi: Khoản 3 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định như sau:

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

b) NLD được nghỉ hằng tuần theo quy định tại Điều 111 của Bộ luật Lao động, trường hợp NSDLĐ không thể bố trí nghỉ hằng tuần thì phải bảo đảm cho NLD được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.”

Thời gian làm việc của lao động GVGD không sống cùng là tương đối rõ ràng. Thời gian làm việc trung bình của lao động giúp việc sống cùng nhà chủ,

⁵³ Khoản 2 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP

ban ngày là 10,3 tiếng và ban đêm là 0,4 tiếng. LĐGVGD không sống cùng, trung bình là 4,6 giờ. Hiện nay LĐGVGD theo giờ đang là một trong những hình thức hợp đồng thích hợp với nhiều người họ chỉ đến làm việc xong rồi về, chủ nhà cũng thoải mái mà NLD cũng có thời gian làm thêm việc khác. LĐGVGD cả ngày, thông thường họ phải đảm nhiệm phần lớn các công việc sinh hoạt cho gia đình chủ mà không theo giờ giấc, kể cả những công việc này sinh bất thường. LĐGVGD theo tuần, NLD không ở cùng với nhà chủ mà chỉ đến làm các công việc theo yêu cầu của nhà chủ và các ngày, tuần nhất định. Theo thông kê thì có đến 98% NLD làm việc theo ngày, 2% làm việc theo giờ. Quy định của luật là như vậy nhưng thực tế vẫn có rất nhiều vấn đề bất cập trong vấn đề thực thi để đảm bảo công bằng cho LĐGVGD.

Về chế độ nghỉ lễ, nghỉ phép của LĐGVGD: Theo khoản 3 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có nêu: “*NLD được nghỉ hằng tuần theo quy định tại Điều 111 của BLLĐ, trường hợp NSDLĐ không thể bố trí nghỉ hằng tuần thì phải bảo đảm cho NLD được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày*”. NLD được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, tết theo quy định của BLLĐ. Khi nghỉ hằng năm, NLD được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương cho những ngày nghỉ. Tuy nhiên, trên thực tế thì hầu hết NLD giúp việc chỉ nghỉ vào những dịp đặc biệt: bản thân NLD giúp việc kết hôn, con của NLD giúp việc kết hôn, người thân trong gia đình mất (bố mẹ vợ/ chồng, vợ/chồng, con). NLD GVGD nghỉ nhiều nhất vào dịp tết Âm lịch, sau đó là các dịp liên quan tới hiếu hỉ như: nhà có giỗ, ban bè/ họ hàng kết hôn. Tỷ lệ lao động nghỉ ngày cuối tuần rất ít (7,7%). Tỷ lệ này ở lao động giúp việc không sống cùng cao hơn gấp 3 lần (22,6%). Tuy nhiên, vào một ngày bất kỳ hàng tháng thì lao động giúp việc sống cùng lại có tỷ lệ được nghỉ cao hơn: 21,3% so với 6,7 %.

Theo Báo cáo Biến việc làm thỏa đáng thành hiện thực cho lao động giúp việc gia đình: Tiến bộ và triển vọng tại châu Á và Thái Bình Dương sau mười năm kể từ khi Công ước về Lao động giúp việc gia đình, 2011 năm 2021 của ILO, chỉ có 64% lao động giúp việc gia đình tại khu vực châu Á - Thái Bình Dương (trong đó có Việt Nam) không được hưởng chế độ nghỉ hàng tuần; Chỉ có 19% lao động giúp việc gia đình trong khu vực được hưởng chế độ nghỉ phép có hưởng lương như những lao động khác. Hầu hết lao động giúp việc gia đình trong khu vực (71%) vẫn không được áp dụng quy định về mức trần thời giờ làm việc bình thường hàng tuần. Một nửa số lao động giúp việc gia đình ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương phải làm việc hơn 48 giờ mỗi tuần. Con số này lên đến 58% đối với bộ phận lao động giúp việc gia đình làm những công việc phi chính thức.

(iii) Về điều kiện làm việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Cần lưu ý các nội dung về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thì NSDLĐ chi trả trực tiếp cùng với tiền lương hàng tháng cho LĐGVGD để họ tự đóng bảo hiểm (khoản 2 Điều 163). Điều này được quy định cụ thể hơn tại Khoản 4 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, theo đó NSDLĐ phải có trách nhiệm trả cùng lúc với kỳ trả lương cho NLĐ một khoản tiền bằng mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của NSDLĐ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để cho NLĐ chủ động tham gia BHXH, BHYT. Trường hợp NLĐ giao kết nhiều HĐLĐ GVGD, thì NLĐ được hưởng tiền BHXH, BHYT theo từng hợp đồng.

Theo quy định tại Khoản 4 Điều 181 BLLĐ 2019, NSDLĐ phải bố trí chỗ ăn, ở, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận. Với những người GVGD sống cùng chủ nhà, họ làm việc và nghỉ ngơi, sinh hoạt ngay tại đó. Như đã nói, hầu hết NLĐ GVGD xuất thân từ nông thôn, tìm đến các thành phố, đô thị kiếm kế sinh nhai, do đó, họ ít hoặc không có người nhà, bà con thân thích tại thành phố. Lúc ốm đau, bệnh tật hay tai nạn, họ không thể nương

nhờ vào người thân mà phải tự mình vượt qua. Những lúc đó, NSDLĐ có trách nhiệm chăm sóc, giúp đỡ NLD GVGD để họ sớm hồi phục sức khỏe để có thể tiếp tục làm việc.

NLD GVGD luôn đứng ở thế yếu so với NSDLĐ. Hơn nữa, trình độ hiểu biết cũng như chuyên môn của họ thấp cho nên rất dễ bị NSDLĐ lạm dụng, cưỡng bức, áp đặt. Do vậy, ngoài các nghĩa vụ mà NSDLĐ phải thực hiện tại Điều 165 thì BLLĐ 2019 còn có các quy định nghiêm cấm NSDLĐ *“ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động và người giúp việc gia đình; giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động; giữ giấy tờ tùy thân của NLD.”*

Theo báo cáo nghiên cứu quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện với sự giúp đỡ của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho thấy, chiếm phần lớn các nạn nhân bị quấy rối tình dục ở Việt Nam là nữ giới (78,2%) và độ tuổi của các nạn nhân này (trong khoảng từ 18 đến 30). Do vậy, trước những hành vi bị nghiêm cấm đó NLD GVGD có nghĩa vụ *“tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu NSDLĐ có hành vi..., quấy rối tình dục”* (Điều 164, BLLĐ 2019). Vấn đề đặt ra là khả năng và cơ hội NLD tiếp xúc với cơ quan có thẩm quyền như thế nào khi mà còn có một bộ phận người giúp việc bị gia chủ hạn chế hoặc nghiêm trọng hơn là cấm tiếp xúc với mọi người xung quanh. Nhằm hướng tới bảo vệ quyền lợi cho NLD pháp luật cần phải có sự quan tâm sâu sắc hơn và mỗi chúng ta nên tạo cơ hội để người giúp việc sống hòa nhịp cùng với cộng đồng như: giúp họ tham gia vào Hội phụ nữ phường nơi người giúp việc làm việc tổ chức hoặc thiết lập những đường dây nóng để cung cấp, chia sẻ kiến thức pháp luật, kỹ năng tự bảo vệ cho người giúp việc cũng như để người giúp việc trao đổi, chia sẻ thông tin là cần thiết.

Mặc dù Bộ luật này nghiêm cấm NSDLĐ nghiêm cấm ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người GVGD.

Tuy nhiên, hiện chưa có quy định giải thích và mô tả rõ hành vi nào được coi là cưỡng bức lao động? Hành vi nào là quấy rối tình dục? Thực tế nếu chỉ được chỉ có định nghĩa tại BLLĐ năm 2019 thì không thể dễ dàng để nhận biết các hành vi cưỡng bức lao động và quấy rối tình dục. Ngoài ra, pháp luật hiện hành cũng chỉ mới quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục từ phía người sử dụng lao động mà chưa quy định từ phía người GVGD. Do đó, cần có quy định xác định rõ các dạng hành vi quấy rối tình dục và bổ sung quy định nghiêm cấm hành vi này đối với cả người GVGD.

Về An toàn, vệ sinh lao động cho LĐGVGD: Tại Khoản 5 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình được thực hiện như sau: NSDLĐ có trách nhiệm hướng dẫn cách sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng, các biện pháp phòng, chống cháy, nổ trong gia đình có liên quan đến công việc của NLD; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLD trong quá trình làm việc; Khi NLD bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, NSDLĐ phải thực hiện các trách nhiệm đối với NLD theo quy định tại Điều 38, Điều 39 của Luật An toàn, vệ sinh lao động; NLD 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.

Về vấn đề đóng các loại bảo hiểm và trả bảo hiểm cho lao động GVGD. Xét về hình thức đóng, nếu là một NLD làm việc trong doanh nghiệp thì tiền bảo hiểm sẽ được trích từ tiền lương của NLD và tiền của doanh nghiệp. Khi BLLĐ năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007 chưa có quy định về việc đóng bảo hiểm cho NLD GVGD thì việc đóng bảo hiểm cho NLD với cá nhân sử dụng lao động thực sự là không biết triển khai như thế nào. Chủ sử dụng lao động có phải bỏ tiền đóng bảo hiểm như doanh nghiệp hay không? Đó là câu hỏi khiến nhiều người quan tâm. Tuy nhiên, bắt đầu từ BLLĐ 2012 và

hiện nay là BLLĐ 2019 đã quy định rõ về vấn đề này. Tại khoản 2 Điều 163 BLLĐ năm 2019 có quy định NSDLĐ phải “*trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để NLD tự lo bảo hiểm.*” Như vậy, giữa loại hình lao động khác và lao động GVGD có sự khác nhau về vấn đề đóng bảo hiểm.

Tại Khoản 4 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định: NSDLĐ có trách nhiệm trả cùng lúc với kỳ trả lương cho NLD một khoản tiền bằng mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của NSDLĐ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để NLD chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trường hợp NLD đồng thời giao kết nhiều HĐLĐ làm giúp việc gia đình thì trách nhiệm trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của NSDLĐ được thực hiện theo từng HĐLĐ. Tuy nhiên việc NLD GVGD có đóng bảo hiểm hay không thì còn do nhận thức của mỗi người. Do vậy, cơ quan nhà nước phải giúp NLD GVGD nhận thấy lợi ích của việc đóng bảo hiểm.

(iv) Về quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLD giúp việc gia đình

Vấn đề lao động là người giúp việc trong gia đình được quy định từ Điều 163 đến Điều 165 Bộ luật Lao động năm 2019 và được cụ thể hóa trong Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm về điều kiện lao động và QHLD.

Mặc dù trong các quy định tại Bộ luật Lao động không có quy định riêng về quyền của người lao động là người giúp việc trong gia đình nên quyền của người lao động là giúp việc trong gia đình được hiểu từ nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động là giúp việc trong gia đình.

Khi tham gia QHLD, NLD phải hoàn thành công việc như đã thỏa thuận trong HĐLĐ. Tương tự như vậy, trong mỗi QHLD về GVGD, NLD GVGD có nghĩa vụ thực hiện đúng HĐLĐ và phải tuân thủ sự điều hành, quản lý của

NSDLĐ. Ngoài ra họ còn phải: i) bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của NSDLĐ; ii) thông báo kịp thời với NSDLĐ về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình NSDLĐ và bản thân; iii) Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có hành vi khác vi phạm pháp luật.

Trong số các nghĩa vụ của NSDLĐ đối với lao động GVGĐ thì *“Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để NLD tự lo bảo hiểm”* theo quy định tại khoản 2 Điều 163 BLLĐ 2019 là một nghĩa vụ mới được bổ sung từ BLLĐ năm 2012 đối với nghĩa vụ của NSDLĐ GVGĐ.

NLD tham gia lực lượng lao động GVGĐ, ngoài mong muốn có một khoản thu nhập ổn định còn mong tìm được nơi làm việc đảm bảo được NSDLĐ đối xử tốt. trong quá trình làm việc tại gia chủ NLD GVGĐ sẽ được tạo điều kiện học tập. Như vậy, điều đó giúp họ có một tay nghề và trình độ để sau này khi không làm cho chủ nhà hiện tại nữa họ vẫn có cơ hội tìm được công việc tốt. Ngoài ra, khi lao động GVGĐ thôi việc về quê, NSDLĐ có nghĩa vụ cấp tiền tàu xe, đi đường cho NLD GVGĐ. Khoản tiền này phần nào hỗ trợ NLD ổn định cuộc sống, tìm công việc phù hợp hơn.

Tóm lại, BLLĐ năm 2019 kế thừa những quy định được coi là bước đột phá trong vấn đề bảo vệ NLD GVGĐ từ BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, nhiều vấn đề nếu không giải thích rõ sẽ khó khả thi khi áp dụng trong thực tế. Về trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ, NLD được quy định tại Điều 163, Điều 164 nhưng các quy định này chỉ mang tính chất chung chung, nếu không có quy định cụ thể thì sẽ gây tranh cãi giữa các bên liên quan (NSDLĐ, NLD, người hoặc cơ quan có trách nhiệm xử lý vi phạm). Ví dụ điển hình mà NSDLĐ hay mắc phải quy định khoản 3 Điều 163 BLLĐ 2019, NSDLĐ có nghĩa vụ *“Tôn*

trọng danh dự nhân phẩm của người giúp việc”. Nhưng, để đảm bảo NSDLĐ thực hiện nghĩa vụ này, cần phải xác định rõ những hành vi nào là vi phạm và thiếu tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc....

(v) Về thời gian thử việc trong HĐLĐ GVGD

Vấn đề đáng quan tâm trong thử việc NLĐ giúp việc là khả năng lạm dụng thử việc của gia đình chủ để kiếm lợi kinh tế. Theo quy định tại khoản 3 Điều 25 BLLĐ năm 2019, thời gian thử việc không quá 6 ngày, nhưng ngụ ý về khoảng thời gian thử việc thường nghiêm ngặt hơn đối với những lao động GVGD là người nước ngoài trong những hợp đồng di trú tạm thời. Trên thực tế, có 17,4% NLĐ GVGD (ứng với 83 trường hợp trong tổng số 500 lao động giúp việc sống cùng và không sống cùng) có qua thời gian thử việc trước khi chính thức làm việc. Trong 83 trường hợp này, có 81,9% phải trải qua thời gian thử việc từ 7 ngày trở lên và phần lớn trong số họ (66,2%) có mức lương thử việc thấp hơn mức lương chính thức ngay sau đó.

(vi) Về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Thứ nhất, về kỷ luật lao động

Đối với các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng nhiều lao động thì kỷ luật lao động có vai trò rất quan trọng tạo nên trật tự, nề nếp trong quá trình lao động, qua đó giúp ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động. Trong quan hệ LĐGVGD, chế độ làm việc của NLĐ thường phụ thuộc vào nề nếp sinh hoạt của gia đình gia chủ. Ngoài ra, số lượng LĐGVGD thường ít, thông thường từ 1-2 NLĐ, chính vì vậy mà quyền và nghĩa vụ của hai bên liên quan đến vấn đề kỷ luật lao động phải được thể hiện ngay trong HĐLĐ⁵⁴ mà không cần nội quy lao động như QHLĐ cá nhân khác. Khi NLĐ không tuân thủ các quy định hoặc có hành vi vi phạm quy định thì chủ sử dụng lao động

⁵⁴ Điểm a Khoản 6 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động, QHLĐ

có quyền áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật lao động theo quy định. Việc quy định quyền của NSDLĐ và nghĩa vụ của NLD như vậy nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, có 04 hình thức kỷ luật lao động áp dụng đối với NLD là: Khiển trách, Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức và Sa thải. Tuy nhiên, với tính chất của công việc GVGĐ thì việc áp dụng hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức là thiếu khả thi trên thực tế. Chính vì vậy mà, tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã có quy định mới về vấn đề kỷ luật lao động đối với NLD giúp việc gia đình. Theo đó, Khoản 6 Điều 89 Nghị định này quy định các hình thức kỷ luật lao động đối với NLD giúp việc gia đình bao gồm 02 hình thức là khiển trách và sa thải. Vì việc áp dụng các hình thức kỷ luật như kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức phải tuân thủ theo trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật chặt chẽ theo quy định của pháp luật là không phù hợp với tính chất của quan hệ pháp luật LĐGVGD. Ngoài ra, nguyên nhân 02 hình thức kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng và cách chức không được áp dụng đối với nhóm chủ thể này do NLD giúp việc gia đình chỉ thực hiện công việc và nhận lương theo công việc, không có lộ trình tăng lương, cũng không được nhận lương theo chức danh (vì không có chức danh).

Theo Điều 125 BLLĐ số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019, NSDLĐ có quyền sa thải NLD trong 04 trường hợp, nhưng theo Điểm c Khoản 6 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, chỉ có 03 trong số 04 trường hợp đó đó được áp dụng để sa thải NLD giúp việc cho gia đình như sau:

- NLD có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

- NLD có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động

- NLD 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, riêng đối với trường hợp NLD là người giúp việc, NSDLĐ có quyền sa thải người giúp việc gia đình nếu: NLD 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 NSDLĐ hoặc thành viên trong hộ gia đình. Quy định này được xây dựng do tính chất đặc biệt của công việc mà NLD giúp việc gia đình thực hiện, là tiếp xúc trực tiếp và thường xuyên với NSDLĐ và thành viên gia đình hộ gia đình của NSDLĐ.

Như vậy, cả về hình thức và căn cứ để xử lý kỷ luật NLD giúp việc cho gia đình đều có điểm khác biệt so với NLD làm các công việc khác, xuất phát từ công việc của nhóm NLD này.

Thứ hai, về trách nhiệm vật chất

Do trong công việc cũng như sinh hoạt hàng ngày người LĐGVGD phải tiếp xúc, sử dụng, bảo quản rất nhiều tài sản khác nhau trong gia đình của NSDLĐ, họ phải có trách nhiệm giữ gìn, bảo vệ các tài sản này, chính vì vậy việc quy định trách nhiệm vật chất đối với NLD là cần thiết. Quy định về trách nhiệm vật chất giúp bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, đồng thời góp phần nâng cao tinh thần trách nhiệm, sự cẩn trọng của người GVGD khi thực hiện các công việc được giao. Nếu NLD vi phạm quy định trong HĐLĐ, làm hỏng hoặc mất tài sản, thiết bị của NSDLĐ thì phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định. Đặc biệt đây cũng được BLLĐ 2019 quy định

là một trong những nghĩa vụ của NLD giúp việc gia đình theo khoản 2 Điều 164: *“Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của NSDLĐ.”*

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại trong QHLD giúp việc gia đình về cơ bản được áp dụng như với QHLD cá nhân khác theo quy định tại Điều 129 BLLĐ 2019. Tuy nhiên, để phù hợp với đặc điểm công việc, nơi sinh sống và thu nhập của lao động giúp việc gia đình, pháp luật cần có quy định linh hoạt hơn đối với QHLD đặc thù này.

Thứ tư, trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ GVGD là các bước mà các bên phải tiến hành khi giao kết HĐLĐ. Đây là một giai đoạn quan trọng, bởi trong giai đoạn này các bên bắt đầu có những tiếp xúc, cung cấp thông tin, tìm hiểu, đánh giá về nhau để từ đó đưa ra lựa chọn và quyết định chính thức. HĐLĐ GVGD cũng phải tuân theo các quy định về trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ nói chung. Tuy nhiên, HĐLĐ đối với LĐGVGD cũng có tính đặc thù nên pháp luật cũng có quy định điều chỉnh riêng đối với thủ tục giao kết hợp đồng, cụ thể:

- Về cung cấp thông tin trước khi ký kết hợp đồng lao động

Cung cấp thông tin trước khi ký kết HĐLĐ là một nghĩa vụ quan trọng đối với cả hai bên khi giao kết HĐLĐ. Từ những thông tin được cung cấp, các bên sẽ thỏa thuận tự do, tự nguyện về những nội dung của HĐLĐ.

Theo quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, trước khi ký kết hợp đồng lao động, NLD và NSDLĐ có nghĩa vụ cung cấp thông tin theo quy định tại Điều 16 của BLLĐ, đồng thời NSDLĐ phải cung cấp rõ các thông tin về phạm vi công việc phải làm, điều kiện ăn, ở của NLD tại gia đình NSDLĐ và những thông tin cần thiết khác liên quan đến việc bảo đảm an toàn sức khỏe trong việc thực hiện công việc mà NLD yêu cầu. Quy định này là

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

- Thử việc

Trước khi ký HĐLĐ chính thức, NSDLĐ và người LĐGVGD có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền và nghĩa vụ của các bên trong thời gian thử việc. Mục đích thử việc là để người LĐGVGD xem xét công việc đó có phù hợp với mình không và người sử dụng lao động kiểm tra xem có thể sử dụng người lao động đó không. Vì công việc GVGD là công việc không yêu cầu cần qua đào tạo trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thuộc nhóm công việc giản đơn nên pháp luật quy định thời gian thử việc không quá 06 ngày. Trong thời gian thử việc người GVGD phải được nhận lương. Mức lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức tiền lương đã thỏa thuận. Những quy định về vấn đề thử việc nhằm hạn chế sự vi phạm từ phía NSDLĐ.

Pháp luật đã có quy định rõ ràng về vấn đề thử việc, tuy nhiên trên thực tế phần lớn người GVGD và NSDLĐ không thỏa thuận về thời gian thử việc. Lý

do hai bên không thỏa thuận về thử việc là do người GVGD đã có kinh nghiệm làm việc; hoặc họ là người thân quen, họ hàng của gia chủ; hay do NSDLĐ không yêu cầu. NSDLĐ thường quan niệm “tâm lý của NLD khi đi làm việc là muốn gia đình chủ coi như người nhà. Nếu yêu cầu họ phải có thời gian thử việc, sợ họ nghĩ mình không tình cảm”. Hơn nữa, dù không có thỏa thuận về thử việc một cách chính thức nhưng thực tế sau một thời gian quan sát người GVGD làm việc, nếu NSDLĐ không hài lòng sẽ chấm dứt HĐLĐ với NLD. Mặc dù, việc các bên mong muốn coi nhau như người nhà sẽ tạo được môi trường làm việc gần gũi, thân thiện nhưng xét dưới góc độ pháp lý sẽ làm cho GVGD thiếu tính chuyên nghiệp, không được coi là một nghề nghiệp chính thức, nằm ngoài sự điều chỉnh của pháp luật.

- Ký kết hợp đồng lao động

Sau khi thử việc đạt yêu cầu, người sử dụng lao động và người lao động tiến hành ký kết HĐLĐ. Từ thực tế trình độ văn hóa của người GVGD khá thấp, còn có những người không biết chữ, do đó pháp luật lao động đã dự liệu về trường hợp ký kết HĐLĐ với NLD không biết chữ. Theo đó, khi ký kết HĐLĐ với NLD không biết chữ, NSDLĐ đọc toàn bộ nội dung HĐLĐ để NLD nghe và thống nhất nội dung trước khi ký HĐLĐ; trường hợp cần thiết NLD yêu cầu NSDLĐ mời người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình làm chứng trước khi ký HĐLĐ. Trong trường hợp có người thứ ba không phải là thành viên của hộ gia đình thuê mướn, sử dụng lao động là người GVGD làm chứng thì trong HĐLĐ phải ghi rõ họ và tên, số chứng minh nhân dân hoặc số hộ chiếu, hộ khẩu thường trú, địa chỉ liên lạc khi cần và chữ ký của người làm chứng. Trường hợp người sử dụng lao động thuê mướn, sử dụng nhiều LĐGVGD thì phải ký HĐLĐ với từng người lao động. HĐLĐ được lập ít nhất thành hai bản mỗi bên giữ một bản.

- Thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã

HĐLĐ về bản chất được hình thành trên cơ sở thỏa thuận thống nhất ý chí của các bên nên các bên không có nghĩa vụ phải thông báo cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Tuy nhiên, LĐGVGD là một lĩnh vực đặc thù, nhiều trường hợp người GVGD sống cùng với gia chủ (cần phải thực hiện thủ tục đăng ký tạm trú...) nên pháp luật quy định nghĩa vụ phải thông báo với cơ quan có thẩm quyền. Cụ thể, Khoản 2 Điều 90 Nghị định 145/2020/NĐ-CP có quy định: NSDLĐ 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. Tuy nhiên, thực tế quy định này ít được thực hiện. Bởi lẽ, đa phần HĐLĐ GVGD được giao kết bằng lời nói, nhiều người sử dụng lao động không biết đến nghĩa vụ này hay vì nhiều lý do khác nhau người sử dụng lao động chỉ sử dụng LĐGVGD trong một thời gian ngắn nên ngại thông báo. Hoặc có trường hợp họ chỉ thông báo một lần nhưng thực tế đã thay đổi HĐLĐ nhiều lần với nhiều người LĐGVGD khác nhau. Do đó, việc theo dõi và nắm bắt về LĐGVGD rất khó khăn.

2.2. Thực trạng pháp luật thực hiện QHLD giúp việc gia đình

Khi HĐLĐ GVGD được ký kết và có hiệu lực pháp lý, các bên phải thực hiện đúng, đầy đủ các điều khoản trong hợp đồng. Người lao động phải thực hiện đúng công việc GVGD như đã thỏa thuận, người sử dụng lao động phải đảm bảo các điều kiện lao động cho người LĐGVGD như đã cam kết. Việc tuân thủ đúng, đầy đủ các cam kết, thỏa thuận là cơ sở để đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ phải có các nghĩa vụ đối với NLD như được quy định cụ thể tại Điều 163 BLLĐ 2019:

“1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong HĐLĐ.

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

Theo Điều này, NSDLĐ có trách nhiệm trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để NLD chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trong khi đó, Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi năm 2014 quy định NLD thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm: Người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả HĐLĐ được ký kết giữa NSDLĐ với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng⁵⁵. Trong trường hợp này, nếu NLD giúp việc gia đình ký HĐLĐ thuộc một trong hai trường hợp trên nhưng phải tự đóng bảo hiểm xã hội có mâu thuẫn với quy định của Luật bảo hiểm xã hội 2014 hay không? Nếu lao động là người giúp việc gia đình chỉ làm mãi công việc giúp việc gia đình trong trường hợp này bảo hiểm xã hội áp dụng với họ như thế nào? Việc pháp luật quy định NLD là người giúp việc gia đình phải tự đóng bảo hiểm xã hội, như hiện nay là chưa đảm bảo hết được quyền lợi của NLD.

⁵⁵ Khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014

Ngoài những nghĩa vụ này, trong thời hạn HĐLĐ, pháp luật quy định những hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ như ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình; Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo HĐLĐ; và giữ giấy tờ tùy thân của NLĐ. Song, trên thực tế cho thấy việc vi phạm các điều cấm này xảy ra rất phổ biến. Theo kết quả điều tra của GFCD, hơn 20% số NLĐ giúp việc gia đình đã từng bị các thành viên trong gia đình chủ lãng mạ, mắng chửi; hơn 2% người giúp việc từng bị đánh đập, bạo hành, gần 1% NLĐ bị đe dọa; hơn 7% NLĐ bị giữ giấy tờ tùy thân, 4% bị cấm tiếp xúc, 2% không được chủ cho về thăm nhà, 16% có nguy cơ bị lạm dụng tình dục và 1,8% bị chủ nhà giữ lương⁵⁶. Tại Đắk Lak đã từng xảy ra vụ án Ông Đặng Ngọc Thùy hiếp dâm chính người giúp việc của gia đình mình là chị N.T.L.Q vào ngày 22/12/2017 những bốn lần⁵⁷. Đây là một ví dụ điển hình khiến chúng ta phải rùng mình, báo động về sự suy đồi đạo đức của con người, cũng như những nguy cơ tiềm ẩn mà NLĐ giúp việc gia đình có thể gặp phải.

Về phía NLĐ giúp việc gia đình có các nghĩa vụ như được quy định tại Điều 164 BLLĐ 2019: *“1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.*

2. Phải bồi thường theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của NSDLĐ.

3. Thông báo kịp thời với NSDLĐ về khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình NSDLĐ và bản thân.

4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có hành vi khác vi phạm pháp

⁵⁶ Trung tâm nghiên cứu gia đình và phát triển cộng đồng (2015), “Báo cáo tóm tắt Tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2013 đến năm 2017”, Hà Nội.

⁵⁷ <https://www.24h.com.vn/an-ninh-hinh-su/vo-vang-nha-ong-chu-khong-che-co-giup-viec-roi-cuong-buc-c51a1065972.html>

luật.”. Có thể thấy, quy định hiện hành về nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ trong QHLD giúp việc gia đình vẫn kế thừa các quy định của BLLĐ trước đây.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng, để tạo điều kiện để các bên thực hiện các công việc riêng hoặc nếu có các sự kiện đặc biệt phát sinh, pháp luật quy định được tạm hoãn thực hiện hợp đồng trong một khoảng thời gian nhất định do hai bên thỏa thuận. Do đó, pháp luật quy định về việc tạm hoãn HĐLĐ đối với LĐGVGD. Mặc dù BLLĐ 2019 không có quy định cụ thể về trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình giữa NLĐ và NSDLĐ, tuy nhiên, điểm d2 Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP lại quy định NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn HĐLĐ thì NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Như vậy có thể hiểu được rằng NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình có thể tạm hoãn thực hiện hợp đồng theo quy định của BLLĐ 2019.

Theo đó, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận tạm hoãn thực hiện HĐLĐ trong trường hợp: i) Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi; ii) Các bên thỏa thuận⁵⁸. Đối với các HĐLĐ khác ngoài hai trường hợp tạm hoãn trên, BLLĐ năm 2019 còn cho phép tạm hoãn HĐLĐ trong trường hợp người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự; người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự, người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.⁵⁹ Hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. Hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc. Sau thời hạn tạm hoãn HĐLĐ nếu người lao

⁵⁸ Điều 138 Bộ luật lao động năm 2019

⁵⁹ Khoản 1 Điều 30 Bộ luật lao động năm 2019

động không có mặt thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ⁶⁰. Quy định này mới chỉ nêu nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải nhận người lao động quay trở lại làm việc sau thời hạn tạm hoãn mà chưa đề cập tới trách nhiệm của người sử dụng lao động nếu không nhận người GVGD quay trở lại.

Quy định về tạm hoãn HĐLĐ xét về mặt lý luận là cần thiết để bảo vệ quyền lợi của LĐGVGD nói chung và của lao động nữ nói riêng. Tuy nhiên, trên thực tế, do đặc thù của công việc GVGD là hỗ trợ cho gia đình người sử dụng lao động các công việc gia đình hay công việc chăm sóc diễn ra hàng ngày nên vấn đề tạm hoãn HĐLĐ rất ít khi xảy ra, nếu có thường chỉ là hai bên thỏa thuận tạm hoãn hợp đồng trong một thời gian ngắn, ví dụ người GVGD cần nghỉ việc để về quê giải quyết công việc đột xuất, hay do ốm đau, bệnh tật... Khó có thể có trường hợp người sử dụng lao động chấp thuận tạm ngừng HĐLĐ trong thời gian một vài tuần hay một vài tháng vì lý do lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản, hay những lý do khác cần tạm hoãn HĐLĐ trong một thời gian dài. Thậm chí, nếu lao động nữ đang mang thai hoặc có thai trong thời gian làm việc thì người sử dụng lao động cũng không muốn thuê. Trong những trường hợp như vậy, các bên thường thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ cho thuận tiện với điều kiện của cả hai bên. Bởi nếu người lao động tạm dừng không thực hiện công việc trong một thời gian dài sẽ gây khó khăn, xáo trộn trong gia đình người sử dụng lao động.

2.3. Thực trạng pháp luật về chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình

Chấm dứt QHLD giúp việc gia đình được thể hiện thông qua chấm dứt HĐLĐ. Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý làm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên theo HĐLĐ đã giao kết. Thực tế, chấm dứt HĐLĐ nói chung và chấm dứt HĐLĐ GVGD nói riêng là vấn đề liên quan đến quyền lợi của cả hai

⁶⁰ Điều 1 Khoản 1 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

phía nên dễ phát sinh tranh chấp. Vì vậy, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định cụ thể về căn cứ chấm dứt, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên khi chấm dứt HĐLĐ.

Thứ nhất, về căn cứ chấm dứt HĐLĐ

Theo quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2002/NĐ-CP và Điều 34 HĐLĐ 2019, HĐLĐ giúp việc gia đình có thể chấm dứt trong các trường hợp sau:

“1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. NLD bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

...

6. NLD chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

7. NSDLĐ là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.”

Ngoài ra các bên trong quan hệ hợp đồng lao động giúp việc gia đình cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định của pháp luật lao động hiện hành. Theo quy định tại điểm d Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ và NLD có quyền đơn phương

chấm dứt HĐLĐ mà không cần bất kỳ lý do gì nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày. Quy định này là hoàn toàn hợp lý bởi lẽ các bên đơn phương chấm dứt hợp đồng là xuất phát từ ý chí của một bên và làm ảnh hưởng đến công việc của bên kia, hoặc đặt bên kia vào thế bị động, và gặp khó khăn trong việc giải quyết công việc gia đình hàng ngày. Vì thế, pháp luật quy định, khi các bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ bắt buộc phải thực hiện thủ tục báo trước này, nếu vi phạm có thể coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Ngoài ra, để bảo vệ quyền lợi của các bên, pháp luật lao động hiện hành quy định trong một số trường hợp đặc biệt khi quyền và lợi ích chính đáng của các bên bị xâm phạm, thì họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay mà không cần thủ tục báo trước.

Thứ hai, về thủ tục chấm dứt HĐLĐ

Chấm dứt HĐLĐ sẽ ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của gia đình người lao động, gây xáo trộn, ảnh hưởng đến sinh hoạt hàng ngày của gia đình người sử dụng lao động. Vì vậy, trước khi chấm dứt HĐLĐ, các bên cần phải báo trước cho nhau một thời gian để phía bên kia còn sắp xếp, tránh gây bị động cho nhau. Tùy thuộc với lý do chấm dứt HĐLĐ mà pháp luật quy định thời hạn báo trước khác nhau.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ GVGD, NLĐ và NSDLĐ phải báo trước 15 ngày. Tuy nhiên, một số trường hợp vì tính chất nghiêm trọng của lý do chấm dứt, pháp luật cho phép thời hạn NLĐ và người sử dụng lao động báo trước ngắn hơn. Cụ thể, điểm d1 Khoản 1 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định các trường hợp LĐGVGD được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước gồm: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của BLLĐ 2019; không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều

97 của BLLĐ 2019; bị NSDLĐ ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động; bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của BLLĐ 2019; đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của BLLĐ 2019 trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác; NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của BLLĐ 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ;...

NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải báo trước trong các trường hợp: NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của BLLĐ 2019; NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Nhìn chung, quy định về các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ là khá cụ thể và chặt chẽ về mặt nội dung. Những quy định này về cơ bản là hợp lý, có tính đến các yếu tố đặc thù của công việc GVGD nên có nhiều quy định khác biệt so với chấm dứt HĐLĐ thông thường.

Mặc dù pháp luật hiện hành quy định tương đối đầy đủ, rõ ràng về các trường hợp chấm dứt HĐLĐ nhưng trên thực tế do đa số HĐLĐ không được ký kết bằng hình thức văn bản mà chỉ là thỏa thuận bằng lời nói hết sức sơ sài nên NLĐ thường “*thích thì làm không thích thì nghỉ*”. Lý do chấm dứt HĐLĐ có thể là bất cứ lý do nào như: lương thấp, công việc vất vả, không hợp với gia chủ hay chồng con không cho tiếp tục làm việc, phải về quê chăm chồng, con, cháu... Đặc biệt, thực tế tình trạng người LĐGVGD tự ý bỏ việc không báo trước đủ thời gian theo quy định, nhất là sau các kỳ nghỉ lễ, tết đã gây ra không ít khó khăn, xáo trộn cho gia đình NSDLĐ. Về phía NSDLĐ, trên thực tế tình trạng sa thải người GVGD cũng diễn ra tùy tiện. Chỉ cần NSDLĐ thấy không hài lòng về công việc, hay NLĐ làm hư hỏng đồ đạc trong gia đình cũng có thể là lý do để

NSDLĐ sa thải họ mà không cần báo trước đủ thời hạn 15 ngày theo quy định. Chính vì điều này khiến cho những tranh chấp lao động giữa NSDLĐ và NLĐ dễ phát sinh khi quyền lợi của hai bên bị ảnh hưởng nghiêm trọng.

Thứ ba, về hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ

Khi chấm dứt HĐLĐ, các bên đều được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ nhất định dù chấm dứt đúng pháp luật hay trái pháp luật. Mục đích là để đảm bảo đời sống ổn định cho NLĐ giúp việc gia đình trong thời gian không có việc làm hoặc tìm kiếm việc làm mới cũng như đảm bảo quyền lợi chính đáng của NSDLĐ. Cụ thể:

(i) Chấm dứt HĐLĐ đúng theo quy định của pháp luật

Khi chấm dứt HĐLĐ, NLĐ giúp việc gia đình được hưởng trợ cấp thôi việc trong các trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo quy định của pháp luật, được thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mình như thanh toán nợ (nếu có), được thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm mà NLĐ chưa nghỉ (nếu có); chi phí ăn, chỗ ở của NLĐ (nếu có); tiền hỗ trợ học văn hóa, học nghề (nếu có); tiền tàu xe đi đường khi NLĐ về nơi cư trú, trừ trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đơn phương chấm dứt HĐLĐ; các khoản thỏa thuận khác trong HĐLĐ (nếu có). Đồng thời NLĐ giúp việc gia đình có nghĩa vụ bàn giao tài sản, công việc cho NSDLĐ và thanh toán nợ (nếu có).

Tương ứng với nghĩa vụ của NLĐ là quyền lợi của NSDLĐ, theo đó NSDLĐ được bàn giao lại tài sản và được thanh toán nợ (nếu có). Bên cạnh đó NSDLĐ phải thực hiện một số nghĩa vụ nhất định đối với NLĐ (thanh toán trợ cấp thôi việc, thanh toán nợ, và các chi phí khác) và phải có trách nhiệm thông báo việc chấm dứt HĐLĐ với cơ quan có thẩm quyền.

Tuy nhiên, trên thực tế các quy định trên chưa được NSDLĐ thực hiện đầy đủ như: không thanh toán tiền lương cho những ngày nghỉ hàng năm mà

NLĐ chưa nghỉ; không thanh toán trợ cấp thôi việc cho NLĐ làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên. Thông thường, khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ và người GVGD chỉ thỏa thuận thanh toán khoản tiền lương còn thiếu và tiền tàu xe đi đường khi NLĐ về nơi cư trú. Tình trạng này do nhiều nguyên nhân như thỏa thuận nội dung của HĐLĐ sơ sài, lỏng lẻo; sự thiếu hiểu biết pháp luật của NLĐ tạo điều kiện cho NSDLĐ có cơ hội vi phạm và ý thức chấp hành pháp luật của các bên.

(ii) Chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

Nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được quy định cụ thể tại Điểm d Khoản 1 Điều 88 Nghị định 145/2020/NĐ-CP phù hợp với các quy định tại Điều 40, 41 BLLĐ năm 2019 về nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung.⁶¹ Ngoài ra, trường hợp NSDLĐ vi phạm thời hạn báo trước theo điểm d Khoản 1 Điều 88 Nghị định này thì phải trả cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày không báo trước. Các quy định này được thực thi sẽ đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của cả NLĐ và NSDLĐ.

⁶¹ Điều 40. Nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc.

2. Phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả cho NSDLĐ chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

Điều 41. Nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLĐ không được làm việc và phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

Sau khi được nhận lại làm việc, NLĐ hoàn trả cho NSDLĐ các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của NSDLĐ.

Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước quy định tại khoản 2 Điều 36 của Bộ luật này thì phải trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước.

2. Trường hợp NLĐ không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài khoản tiền phải trả quy định tại khoản 1 Điều này NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, trên thực tế hầu như các quy định này không được thực hiện như không bồi thường cho phía bên kia khi vi phạm quy định báo trước; NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật không bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo HĐLĐ; NSDLĐ không nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã ký, không trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ và khoản tiền bồi thường trong trường hợp không muốn nhận lại NLĐ; không trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên từ 12 tháng trở lên. Thực tế này có nguyên nhân một phần do thiếu hiểu biết pháp luật của cả hai bên, nhưng phần nhiều do thói quen tâm lý của cả NSDLĐ và người LĐGVGD coi mỗi QHLD này không cần thiết phải ký HĐLĐ bằng văn bản, ràng buộc nhau quá sẽ khó chung sống. Khi không thấy phù hợp các bên có thể thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ một cách rất đơn giản.

2.4. Các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Dựa vào bản chất, đặc điểm của lao động giúp việc, có thể thấy QHLD giúp việc gia đình là một QHLD phức tạp, nhạy cảm, các bên rất dễ xâm phạm đến quyền và lợi ích của bên kia. Chính vì vậy, nhà nước đã ban hành nhiều quy định để tăng cường tuân thủ luật pháp của các bên trong quan hệ này, từ đó tránh được những hành vi vi phạm, tranh chấp xảy ra.

2.4.1. Xử lý vi phạm hành chính về lao động giúp việc gia đình

LĐGVGD là đối tượng lao động dễ bị bóc lột và lạm dụng. Tại Việt Nam, các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ khi có LĐGVGD được quy định rõ tại Điều 165 BLLĐ 2019. Các quy định này cũng thống nhất với các quy định về hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (Điều 8 BLLĐ 2019), góp phần cảnh báo và là cơ sở để xử lý vi phạm đối với NSDLĐ có hành vi vi phạm. Hiện nay vấn đề xử lý vi phạm hành chính liên quan đến LĐGVGD

được quy định tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP. Theo đó, Ủy ban Nhân dân cấp xã, UBND cấp huyện và UBND cấp tỉnh có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính đối với NSDLĐ trong các trường hợp quy định cụ thể tại các Điều 30 của Nghị định này. So với quy định trước đây tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP, quy định của Nghị định 12/2022/NĐ-CP đã bổ sung nhiều hành vi được cho là vi phạm hành chính của NSDLĐ hơn, cũng như bổ sung mức phạt tương ứng và nâng mức phạt lên cao hơn so với trước đây.

Ngoài ra, Nghị định này còn quy định cụ thể thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm của NSDLĐ đối với lao động giúp việc gia đình tại Điều 48 và 49. Cụ thể: (i) UBND cấp xã: có thẩm quyền phạt cảnh cáo đối với các hành vi như không giao kết HĐLĐ, bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình; 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 HĐLĐ trước thời hạn (Khoản 1 Điều 30); hoặc phạt tiền đến 5.000.000 đồng khi NSDLĐ 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; và đã bị xử phạt cảnh cáo những vẫn tiếp tục vi phạm (khoản 2 Điều 30); (ii) UBND cấp huyện: có thẩm quyền phạt cảnh cáo đối với các hành vi như trên và phạt tiền đến 37.500.000 đồng đối với hành vi giữ giấy tờ tùy thân của lao động là người giúp việc gia đình; 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 (khoản 3 Điều 30); (iii) UBND cấp tỉnh: có thẩm quyền phạt cảnh cáo đối với các hành vi như quy định tại Khoản 1 Điều 30 và phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 75.000.000 đồng đối với NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, hoặc dùng vũ lực đối với NLĐ là người giúp việc gia đình nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự (Khoản 4 Điều 30). Đồng thời UBND

cấp tỉnh còn có thẩm quyền áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả như được quy định cụ thể tại Khoản 5 Điều 30 của Nghị định này.

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng các quy định về xử phạt hành vi vi phạm hành chính đối với NSLĐ trong QHLD giúp việc gia đình đã được quy định đầy đủ, chi tiết hơn và mang tính răn đe hơn so với quy định trước đó của BLLĐ 2012 và Nghị định 93/2013/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLĐ VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm hướng tới mục tiêu bảo vệ NLĐ nói chung, đặc biệt là lao động giúp việc gia đình. Quy định trước đây về mức xử phạt vi phạm hành chính đối với NSDLĐ có hành vi vi phạm rất thấp, mức phạt tối đa là 7.000.000 đồng đối với hành vi giữ giấy tờ tùy thân của NLĐ giúp việc gia đình, thì quy định hiện hành đã nâng mức phạt lên cao nhất là 75.000.000 đồng đối với đối với NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, hoặc dùng vũ lực đối với NLĐ là người giúp việc gia đình nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

Mặc dù pháp luật đã có những quy định hết sức nghiêm ngặt về những hành vi bị cấm đối với NSDLĐ như ngược đãi, quấy rối tình dục,... với NLĐ là giúp việc gia đình, giữ giấy tờ tùy thân,... nhưng thực tế cho thấy có hơn 20% người giúp việc gia đình bị mắng chửi, 2,4% bị đánh đập, tát, đẩy ngã, gần 1% bị đe dọa, đập phá đồ dùng cá nhân, 7,8% bị giữ giấy tờ tùy thân, 4% bị cấm tiếp xúc, 1,8% bị giữ lương, 2% không được về thăm nhà và 16% bị lạm dụng tình dục⁶². Thậm chí có trường hợp người giúp việc gia đình bị đối xử ngược đãi, bạo hành, và đã bị truy tố về tội cố ý gây thương tích và hành hạ người khác. Điển hình là vụ án tại Pleiku xảy ra vào năm 2018 khiến dư luận phẫn nộ: Ngày 2.11, TAND TP Pleiku đã đưa vụ án ra xét xử sơ thẩm, tuyên

⁶² Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD), Báo cáo tổng quan về tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay.

phạt Nguyễn Thị Hà (SN 1979, tạm trú tại tổ 3, phường Thống Nhất, TP.Pleiku, Gia Lai) 10 năm tù về tội “Cố ý gây thương tích”. Theo Hội đồng xét xử, cuối năm 2014 đầu năm 2015, Y Nhiêu (SN 1995, thôn Pêng Siêl, Đăk Pét, Đăk Glei, Kon Tum) vào giúp việc cho gia đình bà Hà. Trong quá trình sinh sống, Hà thường xuyên mua ma túy đá về sử dụng. Từ tháng 6-7.2018, Hà sử dụng ma túy bị ảo giác, cho rằng Y Nhiêu "trộm tiền" của mình nên hành hạ, tra tấn bằng cách dùng thanh sắt, búa, bàn ủi, thanh gỗ đóng đinh, thanh sắt nung nóng, kiếm, dao, khò lửa... dí vào thân thể Y Nhiêu. Tổng 13 lần tra tấn, gây thương tích 72%.⁶³

Bên cạnh những hành vi vi phạm của NSDLĐ, vẫn còn tồn tại một số trường hợp NLĐ giúp việc gia đình có hành vi lợi dụng công việc, lòng tin của NSDLĐ để thực hiện những hành vi như trộm cắp, lừa đảo, thậm chí là giết người. Điển hình: Ngày 13/4/2022, Cơ quan CSĐT Công an TP Biên Hòa (Đồng Nai) đã khởi tố bị can bắt tạm giam Nguyễn Thị Hương (57 tuổi, phường Hiệp Hòa, TP Biên Hòa) để điều tra làm rõ hành vi Trộm cắp tài sản.

Bà Hương là người giúp việc cho gia đình ông Đ.V.V (phường Hiệp Hòa, TP Biên Hòa). Trong lúc dọn vệ sinh phòng ngủ, bà Hương phát hiện ngăn tủ quần áo trên cùng có một túi màu trắng, bên trong có 300 triệu đồng. Thấy không có người trong nhà, người giúp việc liền lấy tiền cất vào ba lô quần áo của mình, sau đó thu dọn hết đồ dùng cá nhân và thuê xe ô tô bỏ trốn. Sau khi nhận được tin báo Công an TP Biên Hòa đã bắt được bà Hương cùng tang vật. Tại cơ quan công an đối tượng đã khai nhận toàn bộ hành vi phạm tội của mình.

Hay vụ việc xảy ra vào ngày 1/12/2020, Cơ quan CSĐT Công an quận Ba Đình (Hà Nội) đã tạm giữ hình sự đối tượng Vũ Thị Thúy (SN 1977, trú tại Đa Lộc, Hậu Lộc, Thanh Hóa) để điều tra về hành vi Trộm cắp tài sản.

⁶³ <https://laodong.vn/phap-luat/vu-hanh-ha-nguoi-giup-viec-nhu-thoi-trung-co-o-gia-lai-chu-nha-linh-10-nam-tu-639431.lido>

Theo tài điều tra, vào tháng 7/2020, Vũ Thị Thúy đến giúp việc cho một gia đình ở phường Điện Biên, quận Ba Đình. Do ăn ở và sinh hoạt cùng với gia đình nên Thúy biết được vị trí cất tiền của chủ nhà. Từ đó, người phụ nữ này đã lên kế hoạch trộm cắp tài sản của gia đình chủ nhà để lấy tiền tiêu xài. Từ đó, Thúy đã trộm chìa khóa rồi mở tủ lấy trộm ba lần với tổng số tiền là 5.000 USD trong ví nữ sau đó mua 45 tờ in hình 100 Đô la âm phủ để lại vào trong tủ. Ngày 20/11/2020, khi chủ nhà mở tủ kiểm tra thì phát hiện số tiền 5.000 USD của mình đã bị đánh tráo bằng 45 tờ tiền vàng mã nên đã đến Công an phường Điện Biên trình báo. Ngay sau khi tiếp nhận thông tin, Công an phường Điện Biên đã xác minh, làm rõ hành vi trộm cắp của Vũ Thị Thúy. Tại cơ quan công an, đối tượng đã khai nhận hành vi phạm tội của mình.

Từ những thực tế trên, có thể thấy các chế tài áp dụng ở mức độ cảnh cáo và phạt hành chính chưa đủ sức răn đe đối với NSDLĐ hay NLD. Đồng thời, công việc quản lý hành chính còn lỏng lẻo, chưa thực sự hiệu quả, khó kiểm soát các trường hợp không ký HĐLĐ, không thông báo càng khiến cho công tác thanh tra, kiểm tra gặp nhiều khó khăn, từ đó dẫn đến nhiều hành vi xâm phạm đến quyền và lợi ích của người giúp việc gia đình cũng như NSDLĐ trong quan hệ LĐGVGD từ ở mức độ xử phạt vi phạm hành chính đến mức độ xử phạt hình sự, gây ảnh hưởng đến trật tự, an toàn xã hội.

2.4.2. Giải quyết tranh chấp về lao động giúp việc gia đình

Theo quy định tại Điều 179 BLLĐ 2019 thì “*Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt QHLD; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến QHLD*”. Bên cạnh việc đưa ra khái niệm về tranh chấp lao động thì BLLĐ 2019 cũng đã quy định một cách cụ thể những tranh chấp được xem là tranh chấp lao động. Theo đó, các loại tranh chấp lao động bao gồm: tranh chấp lao

động cá nhân giữa NLD với NSDLĐ; giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại; tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ.

Theo Khoản 1 Điều 161 BLLĐ năm 2019 có định nghĩa: “*Lao động là người giúp việc gia đình là NLD làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại*”. Như vậy có thể nhận thấy tranh chấp trong QHLD giúp việc gia đình là tranh chấp cá nhân giữ hai bên chủ thể là NLD GVGD và người chủ sử dụng lao động.

Khác với BLLĐ 2012, BLLĐ năm 2019 tại Điều 187 có quy định về cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm: Hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân.

Quy định này là hợp lý bởi NLD giúp việc gia đình ở vị thế yếu thế hơn trong quan hệ lao động với NSDLĐ. Mặt khác, do đặc thù của công việc GVGD rất dễ bị NSDLĐ xâm phạm quyền lợi, lạm dụng sức lao động, ngược đãi và các hành vi phạm pháp luật khác. Hơn nữa, lao động giúp việc gia đình chủ yếu là những NLD xuất thân từ nông thôn, trình độ học vấn thấp, thiếu hiểu biết pháp luật lao động, lại không có tổ chức đại diện để đứng ra bảo vệ họ nên khi tham gia hòa giải họ có khả năng rơi vào vị thế bất lợi hơn khi thỏa thuận với phía người sử dụng lao động.

Hòa giải viên lao động: Hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về

hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển QHLD. Hòa giải viên lao động được quy định tại Điều 184 BLLĐ năm 2019 và được hướng dẫn chi tiết từ Điều 92 đến Điều 97 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Hội đồng trọng tài lao động: Quy định về Hội đồng trọng tài lao động trong BLLĐ 2019 cũng có nhiều điểm mới so với BLLĐ 2012, cụ thể số lượng thành viên của Hội đồng được quy định tăng từ “không quá 7 người” lên “ít nhất 15 người”. Theo đó, khoản 2, Điều 185 BLLĐ 2019 quy định số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể phải có tối thiểu 5 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; tối thiểu 5 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử; và tối thiểu 5 thành viên do các tổ chức đại diện của NSDLĐ trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

Bên cạnh đó, thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Hội đồng trọng tài lao động cũng được mở rộng hơn. Thứ nhất, là thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Cụ thể, Điều 187 BLLĐ 2019 quy định Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bên cạnh Hòa giải viên và Tòa án nhân dân. Về nguyên tắc, các tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều 188 BLLĐ 2019. Tuy nhiên, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết trong trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường

hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định. Trong đó, việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động được quy định cụ thể như sau:

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.

Tòa án nhân dân trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Về trình tự thủ tục:

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

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

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

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

Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết. Trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của BLLĐ năm 2019;

Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Bước 2: Nếu các bên tranh chấp lựa chọn Hội đồng trọng tài giải quyết:

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Trường hợp hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Bước 3: Nếu các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng phương thức giải quyết tranh chấp thông qua tòa án nhân dân hoặc Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Thủ tục giải quyết tuân theo quy định Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Như vậy, khi phát sinh tranh chấp giữa NLD GVGD và NSDLĐ, thì cách giải quyết đầu tiên là thương lượng trực tiếp giữa gia đình chủ và NLD GVGD. Nếu thương lượng không đi đến kết quả thì một trong hai bên có thể yêu cầu Tòa án giải quyết, mà không cần phải thông qua thủ tục hòa giải. Trên thực tế, đa số NLD GVGD có trình độ văn hóa thấp, thậm chí là không biết chữ thì việc tiếp cận với các thủ tục để được Tòa án thụ lý giải quyết là một việc rất khó khăn đối với họ. Chính vì vậy, lựa chọn giải quyết tại tòa án rất ít xảy ra. Cụ thể, theo thống kê của Tòa án nhân dân tối cao, trong năm 2020 và 2021, tòa án không ghi nhận vụ án tranh chấp lao động giữa người LĐGVGD và NSDLĐ nào, các năm trước đó cho dù có nhưng số lượng cũng chỉ là một hoặc hai vụ⁶⁴. Trong khi đó, thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động đơn giản hơn, dễ tiếp cận và tiết kiệm chi phí hơn thì lại bị pháp luật cho phép bỏ qua. Mặc dù số lượng vụ án tranh chấp lao động giúp việc gia đình chiếm số lượng ít so với các tranh chấp lao động khác, song so với trước đây, nhận thức pháp luật của người

⁶⁴ <https://congbobanan.toaan.gov.vn/Otat1cvn/ban-an-quyet-dinh>

dân ngày càng được nâng cao, vì thế mà số vụ án tranh chấp lao động giúp việc gia đình cũng có xu hướng tăng so với giai đoạn trước. Nội dung tranh chấp chủ yếu là liên quan đến tiền lương.

Điển hình là trường hợp của chị Võ Thị Kim H, theo Bản án 01/2016/LĐST ngày 09/03/2016 của Tòa án nhân dân quận Bình Thủy, thành phố Cần Thơ, giữa bà H và gia đình ông T và bà D có mối quan hệ họ hàng. Trước đây bà D với ông T có thuê bà H làm việc nhà một tháng từ ngày 30/3/2012 đến ngày 30/4/2012 và nhắc nhở con của bà D chuyển học hành để chuẩn bị thi cử với mức lương 2.000.000 đồng. Hai bên chỉ thỏa thuận miệng, không làm HĐLĐ. Bà H có ở nhà bà D, ông T từ tháng 3/2012 đến tháng 4/2014. Tháng đầu tiên từ ngày 30/3/2012 đến ngày 30/4/2012 bị đơn có trả công cho bà đầy đủ. Nhưng đến tháng thứ hai, ông T và bà D nói không trả tiền công hàng tháng nữa mà đợi đến khi bà không làm nữa thì trả một lần để có số vốn lớn nên bà đồng ý.

Đến tháng 5/2014, bà nghỉ việc nhưng vợ chồng ông T và bà D không thanh toán tiền công cho bà. Do đó, bà yêu cầu Tòa án giải quyết buộc ông T và bà D phải trả cho bà tiền công lao động từ tháng 5/2012 đến tháng 4/2014 là 24 tháng x 2.000.000 đồng/tháng = 48.000.000 đồng.

Tuy nhiên, phía ông T và bà D cho rằng bà D trước đây có thuê bà H làm việc nhà một tháng từ ngày 30/3/2012 đến ngày 30/4/2012 và nhắc nhở con của bà chuyển học hành để chuẩn bị thi cử. Sau đó thì không còn thuê bà H làm việc nữa mà cho bà H ở nhờ để điều trị bệnh bằng thuốc nam. Nên không đồng ý với yêu cầu của bà H. Tại phiên xét xử cấp sơ thẩm, Tòa án nhân dân huyện đã bác bỏ yêu cầu của bà H. Sau khi xét xử phúc thẩm tại Tòa án nhân dân tỉnh Cần Thơ, ông Nguyễn Ngọc T và bà Lê Thị D có trách nhiệm trả cho bà Võ Thị Kim H tiền công lao động số tiền là 24.000.000 đồng.

Hay tại Bản án số 01/2019/LĐ-ST ngày 26/02/2019 về tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ do Tòa án nhân dân Thành phố Cà Mau giải quyết giữa nguyên đơn là bà Trương Kim P và bị đơn là Bà Nguyễn Thị Đ. Ngày 02/6/2014 âm lịch bà Nguyễn Thị Đ thuê bà P giúp việc nhà cho bà Đ, không thỏa thuận thời điểm chấm dứt việc thuê mướn mướn. Bà P làm cho bà Đ đến đầu tháng 10/2018 âm lịch thì bà Đ cho bà nghỉ việc. Trong năm 2018, bà bắt đầu vào làm cho bà Đ từ ngày 02/01/2018 âm lịch. Tiền công lao động bà P và bà Đ thỏa thuận 3.300.000đ/tháng; tiền công trả vào đầu tháng tiếp theo của tháng làm việc; thời gian làm việc trọn tháng kể cả ngày thứ 7 và Chủ nhật. Việc thuê mướn và thỏa thuận nêu trên chỉ bằng lời nói, không ký kết HĐLĐ, cũng không lập thành văn bản nào khác. Đến ngày 02/8/2018 âm lịch bà Đ tăng lương cho bà 200.000đ/tháng, nên từ tháng 8/2018 âm lịch tiền công mỗi tháng là 3.500.000đ. Quá trình làm việc, bà Đ trả đầy đủ tiền công cho bà đến hết tháng 9/2018 âm lịch. Bà tiếp tục giúp việc nhà cho bà Đ đến ngày 02/11/2018 âm lịch. Ngày 02/11/2018 âm lịch bà Đ cho bà P nghỉ việc nhưng không trả tiền công lao động tháng 10 âm lịch cho bà. Nay bà yêu cầu Tòa án buộc bà Đ trả cho bà khoản tiền công lao động còn nợ bà với số tiền 3.500.000 đồng.

Hay như vụ việc giữa Ông Lê Văn V và Bà Phạm Thị C với Ông Đặng Thanh C và bà Nguyễn Thị D được Tòa án nhân dân huyện Mỏ Cày Nam, tỉnh Bến Tre thụ lý giải quyết. Ông Lê Văn V và Bà Phạm Thị C là người giúp việc của gia đình Ông Đặng Thanh C và bà Nguyễn Thị D, do mâu thuẫn về tiền công, hai ông bà V và C đã làm đơn khởi kiện ra Tòa án yêu cầu Ông C và Bà D trả số tiền công lao động là 80.000.000 đồng. Sau đó, Tòa án huyện Mỏ Cày Nam đã tiến hành hòa giải trước khi đưa vụ án ra xét xử theo thủ tục tố tụng và hai bên đã đồng ý hòa giải tại Tòa án, theo đó, Ông Đặng Thanh C và bà Nguyễn Thị D có nghĩa vụ liên đới trả cho ông Lê Văn V và bà Phạm Thị C số tiền công lao động là 80.000.000 đồng, không tính lãi.

Qua đây có thể thấy, những tranh chấp giữa lao động giúp việc gia đình và người sử dụng lao động phát sinh chủ yếu là do NSDLĐ lợi dụng sự thiếu hiểu biết, lợi dụng sự tín nhiệm của NLĐ do có mối quan hệ quen biết, họ hàng để có những hành vi xâm phạm đến quyền và lợi ích của NLĐ giúp việc ra đình. Ngoài ra, những vụ tranh chấp này đa số là liên quan đến vấn đề tiền lương. Bởi đây là vấn đề ảnh hưởng trực tiếp nhất đến đời sống của NLĐ. NSDLĐ thường lợi dụng sự thiếu hiểu biết của NLĐ giúp việc gia đình để có những hành vi xâm phạm đến quyền lợi của NLĐ.

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

2.4.3. Quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình.

Lao động là nguồn tài nguyên quý giá nhất của mỗi quốc gia. Do đó, các quốc gia đều quan tâm đến việc thực hiện các biện pháp quản lý có hiệu quả nguồn nhân lực. LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay đang gia tăng nhanh về số lượng và đã, đang, sẽ tiếp tục có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển kinh tế xã hội. Vì vậy, Nhà nước cần có những biện pháp quản lý đối với nhóm lao động này qua đó tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho việc xác lập, duy trì và phát triển quan hệ pháp luật lao động giúp việc gia đình, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên, ngăn ngừa, hạn chế những tranh chấp lao động xảy ra.

Thứ nhất, thanh tra lao động

Hiện nay, công tác thanh tra lao động ngày càng được chú trọng, hầu hết đội ngũ thanh tra viên lao động đều hoàn thành tốt trách nhiệm của mình

một cách nghiêm túc và hiệu quả. Tại Điều 214 BLLĐ năm 2019 đã có quy định cụ thể về nhiệm vụ chủ yếu của thanh tra lao động:

- “1. Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động.*
- 2. Điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động.*
- 3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động.*
- 4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật.*
- 5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động.”*

Bên cạnh đó, Nghị định khoản 1 điều 49 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP còn quy định cụ thể về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính. Trong QHLD nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng, thanh tra lao động cũng có vai trò quan trọng trong công tác quản lý như thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định pháp luật về LĐGVGD tại địa phương, đặc biệt là công tác xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm của NSDLĐ. Điều này là hoàn toàn phù hợp với Công ước 189 của ILO về LĐGVGD, theo đó quy định rõ vai trò của thanh tra lao động đối với việc thanh tra các hộ gia đình sử dụng LĐGVGD. Song song với đó, quy định của pháp luật hiện hành cũng cần có những quy định riêng về thẩm quyền, nhiệm vụ của thanh tra lao động trong việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình ở Việt Nam nhằm tăng cường nâng cao nhận thức, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD.

Thứ hai, nội dung quản lý Nhà nước:

Theo quy định tại Điều 212 BLLĐ năm 2019, nội dung quản lý nhà nước về lao động gồm 6 nội dung sau: “1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động; 2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và biến động cung, cầu lao động; quyết định chính sách tiền lương

đối với NLD; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội, giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề; xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp. Quy định danh mục nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; 3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động; thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, tiền lương và thu nhập của NLD; quản lý lao động về số lượng, chất lượng và biến động lao động; 4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có QHLD; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp; 5. Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật; 6. Hợp tác quốc tế về lao động.”

Tại Điều 213 BLLĐ năm 2019 có quy định Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động được giao cho những cơ quan sau: “Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước. Bộ LĐTBXH chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động. Bộ, cơ quan ngang Bộ, trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động. UBND các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình”

Trên cơ sở quy định về nội dung quản lý nhà nước về lao động và thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn cụ thể quy định trách nhiệm quản lý LDGVGD như sau:

Thứ nhất, tại khoản 3 Điều 91 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định UBND cấp xã có trách nhiệm: 1) Tuyên truyền, phổ biến việc thực hiện các quy định về LĐGVGD đến NLĐ và các hộ gia đình có thuê mướn sử dụng LĐGVGD; 2) Phân công cán bộ theo dõi, quản lý việc sử dụng lao động là người GVGĐ trên địa bàn thuộc quyền quản lý; 3) Lập Sổ quản lý LĐGVGD với các nội dung đầy đủ theo quy định; tiếp nhận, quản lý thông báo sử dụng LĐGVGD, thông báo chấm dứt HĐLĐ với LĐGVGD của NSDLĐ trên địa bàn thuộc quyền quản lý; 4) Kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về lao động của người LĐGVGD và hộ gia đình có sử dụng LĐGVGD trên địa bàn thuộc quyền quản lý; 5) Định kỳ 06 tháng một lần, tổng hợp, báo cáo tình hình sử dụng LĐGVGD trên địa bàn thuộc quyền quản lý với UBND huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh.

Hiện nay, pháp luật quy định việc giao kết HĐLĐ với người GVGĐ phải thực hiện bằng hình thức văn bản. Đây cũng là cơ sở để phục vụ cho hoạt động quản lý LĐGVGD. Một bản HĐLĐ bằng văn bản là cơ sở để khai báo với các cơ quan chức năng có thẩm quyền và là căn cứ để giải quyết tranh chấp khi có bất đồng, mâu thuẫn giữa các bên. Sau khi ký HĐLĐ, trong thời hạn 10 ngày, NSDLĐ có trách nhiệm thông báo với UBND xã, phường, thị trấn nơi NLĐ làm việc về việc sử dụng LĐGVGD. Khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ cũng phải có trách nhiệm tương tự.

Thứ hai, đối với cơ quan cấp trên của UBND cấp xã, pháp luật quy định Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi là Ủy ban nhân dân cấp huyện) chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội: Hướng dẫn công chức cấp xã thực hiện tuyên truyền, phổ biến, quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình; quản lý, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn.

Thứ ba, UBND cấp tỉnh chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội: Hướng dẫn Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện tuyên truyền, phổ biến quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình; quản lý, thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về lao động là người giúp việc gia đình trên địa bàn.

Thứ tư, ngoài trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong hoạt động quản lý đối với LĐGVGD, trước đây pháp luật còn quy định các cơ quan, tổ chức chính trị xã hội ở Trung ương và địa phương tham gia quản lý, giám sát tình hình thực hiện các quy định về LĐGVGD trên địa bàn. Tuy nhiên, Nghị định 145/2020/NĐ-CP lại không còn quy định về trách nhiệm của những chủ thể này. Thiết nghĩ, nhằm nâng cao hiệu quả trong quản lý nhà nước đối với LĐGVGD, pháp luật cần quy định cơ quan nhà nước tăng cường phối hợp với các tổ chức xã hội.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua việc nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về quan hệ LĐGVGD, luận án rút ra những kết luận sau:

Pháp luật về QHLD giúp việc hiện hành đã có những quy định khá đầy đủ, cụ thể, phù hợp với đặc thù công việc GVGD. Hầu hết các nội dung về xác lập, thực hiện, chấm dứt QHLD giúp việc gia đình cũng như những nội dung về các biện pháp đảm bảo thực hiện quan hệ LĐGVGD được pháp luật quy định hợp lý, khắc phục được những hạn chế của các quy định trước đây, nhằm tạo lập hành lang pháp lý cơ bản để duy trì QHLD giúp việc gia đình hài hòa, ổn định, bền vững và đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong QHLD này.

Bên cạnh những ưu điểm, pháp luật về quan hệ LĐGVGD ở nước ta hiện nay vẫn không tránh khỏi những điểm bất cập, kém khả thi ở các nội dung của pháp luật về quan hệ LĐGVGD từ quy định về HĐLD; các quy định về điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động đối với LĐGVGD đến vấn đề về quản lý nhà nước về LĐGVGD; giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGD. Những điểm hạn chế này là cơ sở cho những giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình được đề cập tại Chương 3 của Luận án.

Nhìn chung, pháp luật LĐGVGD tại Việt Nam hiện nay đang ngày càng có những cải tiến rõ rệt từ những quy định chung nhất đến những vấn đề nhỏ lẻ đều được cụ thể hóa để đưa LĐGVGD trở thành lực lượng LĐ thiết yếu trong xã hội. Thời gian qua, Bộ luật Lao động năm 2019 được thông qua với 05 điều quy định về lao động là người giúp việc gia đình đã nhận được nhiều ý kiến đồng tình của dư luận. Việc công nhận loại hình lao động này không chỉ đảm bảo quyền lợi cho người lao động mà còn đảm bảo quyền lợi cho người sử dụng lao động. Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã có một số hướng dẫn thi hành một số

điều của Bộ luật lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình tạo thêm cơ sở pháp lý để thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, từ đó tiến tới từng bước tới tạo dựng sự bình đẳng trong mối quan hệ vốn khá nhạy cảm này.

CHƯƠNG 3.

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

3.1.1. Cơ sở lý luận của việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam

Hiện nay, việc sử dụng lao động là người giúp việc trong các gia đình có điều kiện kinh tế khá giả, nhất là ở các thành phố lớn như Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh,... ngày càng trở nên phổ biến. Trên thực tế, đây là một hiện tượng tất yếu diễn ra theo quy luật cung - cầu lao động. Các hoạt động giúp việc gia đình đã đáp ứng phần nào nhu cầu kinh tế - xã hội của cả những gia đình sử dụng lao động giúp việc và những gia đình có lao động đi giúp việc.

Việc sử dụng lao động giúp việc đã giúp người phụ nữ và các thành viên giảm bớt gánh nặng của những công việc gia đình, có nhiều thời gian hơn cho nhu cầu nghỉ ngơi, giải trí, cũng như cho công việc, học tập trước những áp lực ngày càng cao của xã hội đang trong quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Công việc này không yêu cầu bằng cấp, phù hợp với mọi đối tượng phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nông thôn nên công việc này giúp có thêm nguồn thu nhập ổn định. Mặt khác, việc sử dụng lao động giúp việc gia đình đã góp phần giải quyết tình trạng thiếu việc làm ở một bộ phận dân cư, trong đó đa phần là phụ nữ nông thôn.

Tuy nhiên, trong QHLD cá nhân nói chung, NLĐ luôn ở vị trí yếu thế hơn, có sự phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. Đặc biệt trong quan hệ LĐGVGD, NLĐ giúp việc gia đình thường là nữ, có trình độ học vấn thấp, xuất thân từ nông thôn và họ phải làm những công việc đặc

thù nhằm phục vụ nhu cầu của NSDLĐ. Khác với đối tượng lao động khác, người GVGD là đối tượng lao động đặc biệt, họ là nhóm người dễ bị tổn thương.

Nhận thức được những vấn đề này, Việt Nam, một trong số ít các quốc gia trong khu vực châu Á và Thái Bình Dương, đã đưa lao động giúp việc gia đình thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động. Kể từ BLLĐ 2012 đến nay là BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đi kèm quy định lao động giúp việc gia đình phải có hợp đồng bằng văn bản, đáp ứng những tiêu chuẩn nhất định, trong đó có giới hạn về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi. Điều này nhằm đảm bảo các điều kiện lao động động cho lao động giúp việc gia đình, bởi họ đa số là những người không có trình độ học vấn hoặc trình độ học vấn thấp, thường là bên yếu thế hơn so với chủ sử dụng lao động trong QHLD. Đặc biệt, kể từ khi đại dịch Covid-19 mới bùng phát, lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam trở thành đối tượng dễ bị mất việc hơn nhiều so với các nhóm lao động khác. Chính vì thế pháp luật Việt Nam đã đưa ra các quy định trong BLLĐ hiện hành nhằm bảo vệ cho những đối tượng này. Ở nhiều nước trên thế giới, LĐGVGD được quy định trong các Bộ luật hoặc luật về lao động, việc làm, tiền lương, người GVGD... như: Philippines; Phần Lan, bang New York (Mỹ), Guatemala, Singapore, Brunei, Campuchia, Kazaakhstan... Việc này là hoàn toàn phù hợp với xu thế hiện nay trên toàn thế giới trong giai đoạn hội nhập quốc tế theo Công ước số 189 của ILO về “Việc làm bền vững cho LĐGVGD”. Từ đó đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng nhằm thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, từ đó tiến tới từng bước tạo dựng sự bình đẳng trong mối quan hệ vốn khá nhạy cảm này.

Mặc dù Việt Nam đã đạt được những bước tiến đáng kể, trong đó bao gồm việc đưa NLĐ giúp việc gia đình thuộc phạm vi bảo vệ của pháp luật lao động. Tuy nhiên, thách thức gặp phải hiện nay là làm thế nào để tăng cường

tuân thủ luật pháp và thu hẹp khoảng cách giữa các biện pháp bảo vệ quy định trong luật và trải nghiệm thực tế của lao động giúp việc gia đình.

Thời gian qua, mặc dù các văn bản này đã có hiệu lực nhưng các vấn đề phức tạp nảy sinh từ QHLD giúp việc gia đình như: tình trạng lạm dụng sức lao động, xâm phạm, bạo hành thân thể và tinh thần, quấy rối tình dục đối với NLĐ; tình trạng NLĐ tự ý bỏ hợp đồng không báo trước, trộm cắp, thậm chí là bắt cóc, giết chủ nhà để cướp đoạt tài sản... vẫn còn tồn tại. Chính vì vậy, công tác quản lý đối với QHLD giúp việc gia đình cần phải có những biện pháp tích cực, hiệu quả hơn nữa. Từ đó đòi hỏi không ngừng được hoàn thiện các quy định của pháp luật nhằm bảo vệ lợi ích cho cả hai bên và tránh những vấn đề xã hội phức tạp nảy sinh.

3.1.2. Cơ sở thực tiễn của việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam

3.1.2.1. Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam nhằm khắc phục những hạn chế trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành và những vướng mắc trong thực tiễn thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Hiện nay, giúp việc gia đình đã không còn xa lạ với người Việt Nam, là công việc được pháp luật thừa nhận và bảo vệ. Tuy nhiên, trên thực tế việc áp dụng pháp luật vào QHLD này vẫn chưa được thực hiện đầy đủ. Nhiều NLĐ và sử dụng lao động chưa biết hoặc biết nhưng không thực hiện các quy định của pháp luật vẫn diễn ra. Tình trạng NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình không ký HĐLĐ, chủ yếu là thỏa thuận miệng với những nội dung rất đơn giản, sơ sài vẫn là hiện tượng phổ biến. Việc không thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật là một khó khăn lớn trong quá trình bảo vệ quyền và lợi ích của các bên khi có xâm phạm xảy ra.

Lao động là người GVGD ở Việt Nam, lần đầu tiên đã được thừa nhận trong BLLĐ năm 1994, Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg, tiếp tục được cụ thể hóa tại BLLĐ năm 2012 và hiện nay là BLLĐ năm 2019 được hướng dẫn thực hiện tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Đây là một bước tiến quan trọng thể hiện sự quan tâm của Nhà nước trong việc xây dựng khung pháp lý về LĐGVGD, cũng như từng bước đưa GVGD trở thành một nghề ổn định trong thị trường lao động. Sự ghi nhận này là cơ hội để những người GVGD cũng như gia đình sử dụng loại hình lao động này được pháp luật bảo vệ. Những quy định pháp luật về LĐGVGD hiện hành về cơ bản đáp ứng được nhu cầu điều chỉnh quan hệ lao động GVGD. Tuy nhiên, pháp luật về LĐGVGD bên cạnh những ưu điểm vẫn không tránh khỏi tồn tại, hạn chế, thiếu sự linh hoạt và hiệu quả thực thi không cao.

QHLD giúp việc gia đình được coi là một QHLD đặc biệt do những đặc trưng của quan hệ này, và được điều chỉnh riêng tại một chương cùng với những đối tượng đặc thù khác trong BLLĐ hiện hành và các Nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ cũng có những quy định cụ thể về đối tượng này như Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP. Tuy nhiên, qua phân tích thực trạng pháp luật về quan hệ LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay, cho thấy vẫn còn một số nội dung chưa tương thích với Luật BHXH năm 2014,...; hay một số nội dung liên quan đến QHLD này còn chưa phù hợp với thực tiễn. Điều này sẽ khiến NLĐ và NSDLĐ gặp nhiều vướng mắc trong quá trình xác lập QHLD, bởi một số quy định còn chưa rõ ràng dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau.

Những điểm hạn chế xuất hiện ở nhiều nội dung về xác lập QHLD giúp việc gia đình, từ những quy định về xác lập QHLD bao gồm quy định về hình thức giao kết HĐLĐ, nội dung của HĐLĐ,... đến những quy định liên quan đến thực hiện HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ giúp việc gia đình cũng còn một số điểm cần phải xem xét lại như việc tạm hoãn thực hiện hợp đồng.

Bên cạnh những vướng mắc, hạn chế trong các quy định của pháp luật thì thực tiễn thực hiện các quy định của pháp luật về QHLD giúp việc gia đình cũng còn nhiều bất cập. Tình trạng không ký kết hợp đồng bằng văn bản vẫn còn rất phổ biến mặc dù pháp luật đã có quy định bắt buộc, hay vẫn còn tình trạng mặc dù có giao kết HĐLD nhưng nội dung sơ sài, chung chung. NLĐ và NSDLĐ không tôn trọng thỏa thuận, ý thức tuân thủ pháp luật cũng như nhận thức về pháp luật chưa cao, dẫn đến phát sinh tranh chấp, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên.

Trước những tồn tại trong hệ thống quy định của pháp luật và những khó khăn trong thực tiễn thi hành pháp luật về QHLD GVGĐ của các bên chủ thể đang đặt ra yêu cầu bức thiết về việc hoàn thiện. Những quy định pháp luật còn thiếu sót cần được bổ sung, những bất cập cần được khắc phục, bãi bỏ, sửa đổi nhằm tạo nên một hệ thống quy định pháp luật hoàn chỉnh và đảm bảo pháp luật về LDGVGD ở Việt Nam được thực thi hiệu quả trên thực tế.

3.1.2.2. Đảm bảo tính tương thích và phù hợp với hệ thống pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Hoàn thiện pháp luật về quan hệ LDGVGD phải hướng tới sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia. Tính thống nhất được thể hiện trong cả hệ thống pháp luật lao động nói chung cũng như trong quy định pháp luật về quan hệ LDGVGD, trong từng nhóm quy định về quan hệ LDGVGD nói riêng (pháp luật về xác lập, thực hiện, chấm dứt quan hệ LDGVGD,...); tránh sự mâu thuẫn, chồng chéo giữa các nhóm quy định pháp luật.

Để đảm bảo được điều này thì trước hết việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về quan hệ LDGVGD phải phù hợp với Hiến pháp – đạo luật cơ bản của Nhà nước với hiệu lực pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam, là nguồn luật điều chỉnh mọi mối quan hệ xã hội, trong đó có QHLD giúp việc gia đình; bởi vậy các quy định của pháp luật về quan hệ LDGVGD trước hết

phải phù hợp với các quy định trong Hiến pháp. Bên cạnh đó, quan hệ LĐGVGD là một QHLD có đối tượng là công việc đặc thù nên các quy định về quan hệ này cũng phải xuất phát từ và đồng bộ với các quy định của pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động, nhưng có tính đến những quy định đặc thù cho quan hệ này. Ngoài ra, việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD phải đặt trong việc hoàn thiện các chế định khác trong các văn bản pháp luật như BLLĐ năm 2019, Luật BHXH năm 2014...

Ngoài ra, trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay, các tiêu chuẩn lao động quốc tế trở thành một cấu phần quan trọng của khung khổ quốc tế nhằm đảm bảo rằng tự do thương mại đi đôi với việc bảo vệ các quyền lao động cơ bản được đề cập tới trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07/01/2016 về việc phê duyệt Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, trong đó đã đề ra nhiệm vụ hội nhập quốc tế về lao động và việc làm, bao gồm nhiệm vụ như tiếp tục thúc đẩy thực hiện chương trình việc làm bền vững; hoàn thiện chính sách việc làm; hoàn thiện chính sách, pháp luật về tiền lương; thúc đẩy tăng năng suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam; phát triển QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ; hoàn thiện hệ thống pháp luật về QHLD phù hợp với tiêu chuẩn lao động khu vực và quốc tế; thúc đẩy an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc phù hợp với các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật và các dịch vụ an toàn, vệ sinh lao động...

Chính vì vậy, yêu cầu đặt ra trong quá trình hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quan hệ LĐGVGD nói riêng là phải phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan. Điều này không những tạo điều kiện cho việc hội nhập quốc tế mà còn giúp nâng cao chất lượng LĐGVGD qua đó phát triển thị trường LĐGVGD.

3.1.2.3. Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động bền vững, hài hòa và tiến bộ

QHLĐ bền vững, hài hòa và tiến bộ là một mong muốn mà bất kỳ người lao động nào, bất kỳ NSDLĐ nào, hay bất kỳ xã hội nào cũng muốn hướng tới. Đây cũng là một mục tiêu quan trọng các quốc gia mong muốn đạt được trong nỗ lực cải cách hệ thống pháp luật về quan hệ lao động. Bởi khi QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ thì nền kinh tế - xã hội mới ổn định và phát triển. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, để xây dựng một môi trường QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ cần phải đáp ứng đầy đủ các yếu tố sau: (i) Hài hòa trong QHLĐ là sự cân đối giữa các yếu tố về quyền lợi, nghĩa vụ của các bên, đặc biệt là về lợi ích kinh tế; (ii) Ổn định trong QHLĐ là việc làm, thu nhập, thời gian làm việc của NLĐ ổn định; không có biến động đáng kể về sản xuất, kinh doanh, hợp đồng đặt hàng, số lượng, cơ cấu công nhân của doanh nghiệp. Đó là duy trì trạng thái cân bằng về lợi ích, về quyền lực và sức mạnh của các chủ thể trong QHLĐ nhằm tăng cường sự hợp tác, giảm thiểu xung đột và tạo thế bình ổn trong QHLĐ; và (iii) Tiến bộ là sự vận động trong QHLĐ phát triển theo hướng đi lên, ngày càng tốt hơn trước.⁶⁵

Trong những năm qua quan hệ LĐGVGD đã trở thành một phần của quan hệ xã hội nói chung và QHLĐ nói riêng, đồng thời có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước. Công việc GVGD mang lại cho NLĐ nguồn thu nhập tương đối ổn định, giải quyết tình trạng thiếu việc làm và hỗ trợ kinh tế cho những gia đình có hoàn cảnh khó khăn. Các quy định của pháp luật lao động qua các thời kỳ cũng đã có những quy định ngày càng tiến bộ phù hợp với sự vận động của xã hội nhằm bảo vệ môi trường QHLĐ nói chung và quan hệ lao động giúp việc nói riêng ngày càng hài hòa, ổn định và tiến bộ. Cụ thể,

⁶⁵ Điều kiện nào để xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. <http://congdoancongthuong.org.vn/tin-tuc/t1098/dieu-kien-nao-de-xay-dung-quan-he-lao-dong-hai-hoa-on-dinh-va-tien-bo-trong-doanh-nghiep.html>

pháp luật hiện hành đã có những quy định hết sức cụ thể và chi tiết liên quan đến việc xác lập, thực hiện và chấm dứt QHLD giúp việc gia đình như các quy định về giao kết HĐLĐ, nội dung HĐLĐ, các quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên khi giao kết và chấm dứt HĐLĐ,..., từ đó tạo cơ sở bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ này.

Tuy nhiên, xã hội luôn luôn vận động không ngừng, vì vậy các quan hệ trong xã hội nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng cũng sẽ có sự thay đổi theo đó mà đôi khi các quy định của pháp luật chưa dự liệu được hết, dẫn đến một số quy định của pháp luật còn tồn tại những hạn chế, mâu thuẫn nhất định khiến cho việc thực thi các quy định đó trong thực tiễn gặp phải khó khăn, vướng mắc. Điều này làm ảnh hưởng không nhỏ đến quyền và lợi ích của các bên trong QHLD nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng, cũng như làm phát sinh những bất đồng, tranh chấp giữa các bên chủ thể tham gia vào quan hệ, từ đó dẫn đến tình trạng chấm dứt qua hệ lao động nói chung và quan hệ giúp việc gia đình nói riêng ngày càng trở nên phổ biến, làm ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển của nền kinh tế, xã hội.

Chính vì vậy, yêu cầu đặt ra đó là phải hoàn thiện các quy định của pháp luật về QHLD nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng phù hợp với sự vận động và phát triển của xã hội để từ đó đảm bảo các quy định được thực thi một cách hiệu quả trong thực tiễn và đảm bảo xây dựng QHLD giúp việc gia đình ngày càng ổn định, hài hòa và tiến bộ, từ đó giúp nâng cao đời sống của người dân và góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

3.1.2.4. Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam cần đảm bảo hài hòa được quyền và lợi ích của các bên chủ thể trong quan hệ lao động giúp việc gia đình

QHLD giúp việc gia đình thường là QHLD không được coi trọng, những người làm công việc giúp việc gia đình thường bị xã hội đánh giá thấp

bởi họ chủ yếu là những người có trình độ học thức và nhận thức thấp; đồng thời, bởi họ là những người không có trình độ, nên nhận thức của họ về việc tuân thủ các quy định của pháp luật cũng không cao. Chính vì thế, NLD giúp việc gia đình trong QHLD vừa là đối tượng dễ bị lạm dụng và tổn thương, vừa là bên dễ gây ra những tổn thất, thiệt hại cho NSDLĐ do sự kém hiểu biết và ý thức của mình.

Theo báo cáo mới của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) vừa được công bố nhân kỷ niệm 10 năm thông qua Công ước về Người giúp việc gia đình, điều kiện làm việc của nhiều người đã không được cải thiện trong một thập kỷ và ngày càng trở nên tồi tệ hơn do đại dịch COVID-19. Vào thời điểm cao điểm của cuộc khủng hoảng, tình trạng mất việc làm của lao động giúp việc gia đình dao động từ 5-20% ở hầu hết các nước ở châu Âu, cũng như Canada và Nam Phi. Ở châu Mỹ, tình hình còn tồi tệ hơn, với tỷ lệ mất việc lên tới 25-50%. Dữ liệu trong báo cáo cho thấy 75,6 triệu lao động giúp việc gia đình (4,5% NLD) trên thế giới đã phải chịu thiệt hại đáng kể.⁶⁶ Như vậy, trong tình hình đại dịch COVID-19 ảnh hưởng đến toàn cầu, NSDLĐ cũng như NLD GVGD đã phải gánh chịu những ảnh hưởng lớn. NSDLĐ thì do tình hình kinh tế khó khăn, thu nhập khó khăn, nhiều người lâm vào tình trạng phá sản, vì vậy buộc họ phải cắt giảm chi phí trong đó có chi phí cho người giúp việc gia đình. Điều này dẫn đến NLD giúp việc gia đình bị mất việc làm, mất thu nhập và ảnh hưởng đến đời sống của họ cũng như cả gia đình của họ.

Chính vì vậy, việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về QHLD giúp việc gia đình phải vừa đảm bảo được quyền lợi của NLD, giúp họ được

⁶⁶ Tổ chức Lao động Quốc tế (2021), Báo cáo mới của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) vừa được công bố nhân kỷ niệm 10 năm thông qua Công ước về Người giúp việc gia đình, điều kiện làm việc của nhiều người đã không được cải thiện trong một thập kỷ và ngày càng trở nên tồi tệ hơn do đại dịch COVID-19

quyền nghỉ ngơi, quyền về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và thân thể như xác đối tượng khác; vừa phải đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ khi thuê NLĐ giúp việc gia đình bởi khi họ thuê NLĐ về làm việc cho mình thì họ cũng cần được hưởng những giá trị tương xứng với mức lương mà họ đã chi trả cho NLĐ, cũng như sự tôn trọng của NLĐ đối với họ. Đây là một vấn đề hết sức quan trọng trong việc duy trì một môi trường QHLD hài hòa và bền vững.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

BLLĐ 2019 và các Nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ mới có hiệu lực đã giải quyết được hầu như những hạn chế, tồn tại trong các quy định của Bộ luật cũ. Tuy nhiên, trong thực hiện áp dụng, vẫn còn những quy định chưa thật sự phù hợp và cần phải được sửa đổi, bổ sung. Cụ thể:

Thứ nhất, cần bổ sung hướng dẫn cụ thể đối với hình thức giao kết HĐLĐ bằng văn bản dưới hình thức điện tử trong nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ

So với các quy định trước đây, thì BLLĐ 2019 đã có những quy định hết sức tiên bộ, cụ thể nếu trước đây các bên chủ thể giao kết hợp đồng bằng văn bản chỉ có thể thông qua hình thức văn bản giấy, thì hiện nay, BLLĐ 2019 đã bổ sung quy định về hình thức hợp đồng bằng văn bản qua phương tiện điện tử để phù hợp với sự phát triển của công nghệ. Tuy nhiên, việc áp dụng hình thức ký HĐLĐ qua phương tiện điện tử đối với QHLD giúp việc gia đình lại là một vướng mắc. Bởi trong QHLD giúp việc gia đình, NLĐ chủ yếu là những người có trình độ thấp, thậm chí có người không biết chữ, không có hiểu biết về công nghệ thông tin để có thể giao kết HĐLĐ theo hình thức này. Chính vì vậy, trong nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ, cần có những quy định cụ thể hơn về hình thức văn bản này, tránh trường hợp NSDLĐ lợi dụng sự thiếu hiểu biết của NLĐ để cho NLĐ ký những HĐLĐ với những điều khoản bất lợi.

Thứ hai, cần sửa đổi quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với NLD giúp việc gia đình.

Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi mặc dù đã được quy định cụ thể hơn so với trước đây, song vẫn còn tồn tại nhiều điểm bất cập, thiếu quy định về thời giờ làm thêm, chưa rõ ràng trong quy định về thời giờ nghỉ ngơi nhất là đối với LĐGVGD sống cùng gia đình người sử dụng lao động, quy định về thời gian nghỉ lễ, tết còn thiếu linh hoạt và chưa phù hợp với thực tế. Pháp luật cho phép hai bên tự thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhưng NLD phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục. Thực tế cho thấy, các công việc GVGĐ là những công việc nhỏ nhất, không tên có thể diễn ra vào bất kỳ thời điểm nào trong ngày nên thời gian làm việc của NLD có thể không kéo dài liên tục mà xen kẽ giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi nên khó có thể phân định được rạch ròi. Chính vì vậy, trong quá trình hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình cần sửa đổi quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi theo hướng linh hoạt hơn, phù hợp với nhịp sinh học của con người để người giúp việc gia đình có thể nghỉ ngơi đầy đủ, đảm bảo sức khỏe và tái tạo sức lao động. Do đó bên cạnh quy định về thời gian nghỉ ngơi tối thiểu 8 tiếng, thì nên có quy định về giới hạn thời gian làm việc vào buổi tối đối với NLD giúp việc gia đình, ví dụ như giới hạn đến 22h30 hoặc 23h. Khi bổ sung quy định về giới hạn thời gian làm việc như này cũng tạo cơ sở để quy định về thời gian làm thêm, tiền lương làm thêm giờ trong những trường hợp khẩn cấp NSDLĐ yêu cầu NLD làm việc vào ban đêm hoặc NLD đồng ý.

Pháp luật hiện hành cho phép người LĐGVGD được nghỉ lễ, tết hưởng nguyên lương như những người lao động khác. Tuy nhiên, thực tế vào những ngày nghỉ lễ, tết đa phần người sử dụng lao động đều rất cần người giúp việc. Nhiều trường hợp người GVGĐ cũng không có nhu cầu sử dụng hết số ngày

nghỉ và nghỉ đúng ngày theo quy định mà muốn ở lại làm việc để có thêm thu nhập. Cũng nhiều trường hợp người GVGD tự ý nghỉ việc trong một thời gian dài nhân ngày nghỉ lễ, tết hoặc tự nghỉ hẳn việc mà không báo trước với người sử dụng lao động gây khó khăn, đảo lộn cho cuộc sống gia đình người sử dụng lao động. Đặc biệt với những gia đình có trẻ nhỏ, người già, người ốm đang quen nếp sinh hoạt có sự trợ giúp của người GVGD giờ không có người giúp việc hoặc phải chờ đợi để tìm kiếm người giúp việc mới. Vì vậy, nên chăng cần quy định linh hoạt cho phép người sử dụng lao động được quyền thỏa thuận với người GVGD chuyển dịch số ngày nghỉ lễ, nghỉ tết sang những ngày khác với điều kiện người sử dụng lao động vẫn phải có trách nhiệm bố trí đầy đủ số ngày nghỉ lễ, tết theo quy định.

Thứ ba, sửa đổi quy định về đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho NLD giúp việc gia đình.

Theo quy định của BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, NSDLĐ có trách nhiệm trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để NLD chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Như vậy, có thể hiểu NLD trong trường hợp này chỉ thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tuy nhiên, Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi năm 2014 quy định NLD thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm: Người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả HĐLĐ được ký kết giữa NSDLĐ với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng. Nếu theo quy định này của Luật bảo hiểm xã hội, nếu NLD giúp việc gia đình có ký HĐLĐ thuộc các trường hợp trên thì sẽ thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Như vậy, các quy định của BLLĐ

2019 và Luật BHXH 2014 có sự mâu thuẫn với nhau. Đặc biệt, nếu theo quy định của BLLĐ 2019, trong trường hợp NLD giúp việc gia đình là lao động nữ mà đang trong thời kỳ mang thai, nhưng do không được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nên không được hưởng chế độ thai sản, điều này khiến NLD cũng có thể gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống. Chính vì vậy, khi hoàn thiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình, cần phải sửa đổi quy định này cho thống nhất với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Cụ thể, sửa đổi quy định của BLLĐ 2019 theo hướng: NSDLĐ phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho NLD giúp việc gia đình thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp người giúp việc gia đình và NSDLĐ có thỏa thuận khác. Như vậy có thể tránh được những vướng mắc trong quá trình áp dụng các quy định của pháp luật, từ đó đảm bảo quyền lợi tối đa cho NLD, đặc biệt là lao động nữ.

Thứ tư, bỏ quy định về thời hạn tạm hoãn HĐLĐ giúp việc gia đình

Do đặc thù của công việc giúp việc gia đình là hỗ trợ cho gia đình người sử dụng lao động các công việc gia đình hay công việc chăm sóc diễn ra hàng ngày, nên vấn đề tạm hoãn thực hiện hợp đồng thường không xảy ra. Trên thực tế, NLD có thể xin nghỉ trong một thời gian ngắn để giải quyết công việc gia đình, hay do ốm đau, bệnh tật, tai nạn,... nhưng trường hợp người sử dụng lao động chấp thuận tạm ngừng HĐLĐ trong thời gian một vài tuần hay một vài tháng vì lý do lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản, hay những lý do khác cần tạm hoãn HĐLĐ trong một thời gian dài là dường như không xảy ra. Hơn nữa, quy định hiện hành không có quy định cụ thể về thời gian hoãn thực hiện hợp đồng tối đa, điều này có thể khiến NLD gặp khó khăn, nếu hai bên tạm hoãn thực hiện HĐLĐ quá lâu và NSDLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ nhưng NLD không đồng ý, như vậy rất dễ phát sinh tranh chấp. Chính vì vậy, pháp luật lao động

hiện hành nên bỏ quy định về tạm hoãn thực hiện HĐLĐ giúp việc gia đình để phù hợp với đặc điểm của mối quan hệ này trên thực tế.

Thứ năm, bỏ sung quy định riêng dành cho lao động GVGD là phụ nữ và trẻ em

Đặc trưng của GVGD trên toàn thế giới là phụ nữ làm công việc này chiếm tỷ lệ cao. Do vậy, việc xây dựng các chính sách, văn bản pháp luật đảm bảo yếu tố giới, quan tâm tới phụ nữ là hết sức quan trọng bởi việc này góp phần thúc đẩy việc đảm bảo bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới tại nơi làm việc nói riêng. Một số các quốc gia trong các văn bản quy định về người GVGD của mình đã quan tâm đến đối tượng phụ nữ bằng các quy định riêng hoặc áp dụng những quy định chung về lao động nữ cho đối tượng nữ GVGD.

BLLĐ năm 2019 của Việt Nam đã xây dựng một số quy định để bảo vệ quyền lợi cho người GVGD là nữ. Bộ luật này nghiêm cấm NSDLĐ nghiêm cấm ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người GVGD. Tuy nhiên, hiện chưa có quy định giải thích và mô tả rõ hành vi nào được coi là cưỡng bức lao động? Hành vi nào là quấy rối tình dục? Thực tế nếu chỉ được chỉ có định nghĩa tại BLLĐ năm 2019 thì không thể dễ dàng để nhận biết các hành vi cưỡng bức lao động và quấy rối tình dục. Trong khi đó, hiện nay ILO đã đưa ra 11 dấu hiệu lao động cưỡng bức gồm: “1. *Lạm dụng tình trạng khó khăn của NLD*; 2. *Lừa gạt*; 3. *Hạn chế đi lại*; 4. *Bị cô lập*; 5. *Bạo lực thân thể và tình dục*; 6. *Dọa nạt, đe dọa*; 7. *Giữ giấy tờ tùy thân*; 9. *Giữ tiền lương*; 9. *Lệ thuộc vì nợ*; 10. *Điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng*; 11. *Làm thêm giờ quá quy định*” . Do đó, tác giả cho rằng, pháp luật Việt Nam cần có những quy định hướng dẫn cụ thể với cách thức làm như của ILO để bản thân người GVGD, người sử dụng lao động cũng như các cán bộ thực thi pháp

luật, cán bộ công đoàn, các cơ quan, tổ chức liên quan có thể dễ dàng vận dụng trong thực tế để bảo vệ quyền của LĐGVGD.

Đối với hành vi quấy rối tình dục, hiện pháp luật cũng chưa có quy định cụ thể về hành vi này trong khi trên thực tế hành vi quấy rối tình dục diễn ra rất đa dạng từ quấy rối bằng hành vi mang tính thể chất, quấy rối bằng lời nói đến quấy rối bằng hành vi phi lời nói nên người lao động khó có thể nhận biết được hết để bảo vệ mình. Ngoài ra, pháp luật hiện hành cũng chỉ mới quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục từ phía người sử dụng lao động mà chưa quy định từ phía người GVGD. Do đó, cần có quy định xác định rõ các dạng hành vi quấy rối tình dục và bổ sung quy định nghiêm cấm hành vi này đối với cả người GVGD.

3.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

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

Thứ nhất, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền pháp luật về lao động giúp việc gia đình

Nghề GVGD từ xưa vốn bị xã hội định kiến như một công việc thấp hèn, đơn giản chỉ dành cho phụ nữ. Hiện nay, GVGD đã được công nhận là một nghề và được xã hội dần nhìn nhận với nhiều thiện cảm hơn. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận không nhỏ các thành viên trong xã hội và thậm chí cả những người làm nghề này vẫn chưa có nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của nghề GVGD. Do đó, việc nâng cao nhận thức, thay đổi quan niệm của xã hội về nghề GVGD và người lao động làm nghề GVGD là một việc làm rất quan trọng.

Những vấn đề nảy sinh từ QHLD giúp việc gia đình phần lớn xuất phát từ sự thiếu hiểu biết pháp luật của cả NLD và NSDLĐ, nên việc tuyên truyền

nâng cao nhận thức của cả hai bên chính là giải pháp giữ vị trí then chốt nhất. Đây là trách nhiệm của nhiều cấp, ngành, nhưng trực tiếp và quan trọng nhất là cán bộ ở chính quyền cơ sở và các phương tiện thông tin đại chúng. Nội dung tuyên truyền tập trung vào các quy định trong BLLĐ năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP có hướng dẫn Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình. Lao động giúp việc gia đình là một công việc hợp pháp, được pháp luật khuyến khích và bảo vệ. Muốn được pháp luật bảo vệ, vấn đề then chốt nhất chính là việc ký kết HĐLĐ phải có giá trị ràng buộc pháp lý. Trên thực tế, phần lớn NLĐ giúp việc gia đình là phụ nữ nông thôn, một bộ phận người giúp việc lại chính là những người có quan hệ đồng hương, quan hệ họ hàng với gia đình sử dụng lao động, hiểu biết pháp luật còn hạn chế, cộng thêm tâm lý, thói quen giải quyết các quan hệ bằng tình cảm nên họ không biết hoặc không muốn ký HĐLĐ. Họ quan niệm, làm nghề này không chỉ đơn thuần là làm công ăn lương mà còn đối xử với nhau bằng tình người. Ăn, ngủ và sinh hoạt chung dưới một mái nhà, nếu cứ phải ràng buộc nhau bằng văn bản, quy định thì rất khó sống. Chính thói quen tâm lý đó đã tạo kẽ hở cho những vấn đề phức tạp trong QHLD này nảy sinh.

Cần phải giúp cho cả NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình hiểu rằng, khi pháp luật đã công nhận đây là một loại hình lao động, thì các quan hệ liên quan đến loại hình lao động này cũng phải tuân theo quy định của luật pháp. Việc ký kết HĐLĐ giữa hai bên là trách nhiệm pháp lý chứ không đơn thuần là muốn hay không muốn về mặt tình cảm. Khi đã ký hợp đồng, cả hai bên đều phải có trách nhiệm tuân thủ dưới sự giám sát của chính quyền và các cơ quan chức năng, nếu vi phạm sẽ bị xử lý, xử phạt. Đây cũng là cơ sở để pháp luật có thể bảo vệ cho cả NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình.

Thứ hai, tăng cường công tác đào tạo nghề và kỹ năng nghề cho lao động giúp việc gia đình

Hiện nay, giúp việc gia đình là một công việc mang lại thu nhập ổn định lâu dài, do đó có thể coi là một nghề sinh sống của NLD. Mặt khác, đây cũng là giải pháp cho những vấn đề về nhân lực ở nước ta. Chính vì vậy, việc đào tạo nghề cho NLD giúp việc gia đình là nhu cầu thực tiễn. Trên thực tế, vấn đề này ở nước ta còn đang rất thiếu hụt, NLD xuất khẩu ra nước ngoài thì được đào tạo, tư vấn, nhưng NLD giúp việc trong nước thì chưa có nhiều cơ sở đào tạo.

Theo quy định tại BLLĐ năm 2019: *“Công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại”*. Những công việc này tuy đều là những công việc quen thuộc, nhưng phần lớn NLD giúp việc đến từ nông thôn, chưa có nhiều kinh nghiệm và hiểu biết về nề nếp, thói quen sinh hoạt của các gia đình đô thị, công thêm việc chưa biết sử dụng nhiều thiết bị gia đình hiện đại nên vẫn rất cần được đào tạo.

Bên cạnh đó, việc bồi dưỡng những hiểu biết về ứng xử văn hóa trong gia đình đô thị để NLD nhanh chóng thích ứng và hài hòa trong điều kiện cùng ăn, ở, sinh hoạt dưới một mái nhà sẽ giúp cho họ tránh được những mâu thuẫn không đáng có, tạo điều kiện xây dựng QHLD, quan hệ tình cảm tốt đẹp. Nhà nước cần khuyến khích các địa phương, các cơ sở đào tạo nghề mở những trung tâm đào tạo, hướng dẫn, tư vấn cho đối tượng lao động giúp việc gia đình, có chứng chỉ hành nghề cho NLD để họ thực sự coi đây là một nghề sinh sống, tránh tâm lý mặc cảm, tự ti, đồng thời cũng góp phần thay đổi cách nhìn của xã hội về lao động giúp việc gia đình.

Thứ ba, tiếp tục nâng cao vai trò của chính quyền cấp cơ sở trong công tác quản lý QHLD giúp việc gia đình

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

Một là, tăng cường công tác quản lý LĐGVGD, việc sử dụng LĐGVGD. Công tác quản lý đối với vấn đề lao động giúp việc gia đình của chính quyền cấp cơ sở bao gồm: quản lý về đăng ký nhân khẩu tạm trú; quản lý việc ký kết và thực hiện HĐLĐ; quản lý việc chấp hành pháp luật và các quy định của NLĐ giúp việc trên địa bàn. Trên thực tế, do không muốn ký kết HĐLĐ, nhiều gia đình sử dụng lao động giúp việc không trình báo với chính quyền, dẫn đến công tác quản lý còn nhiều thiếu sót, khi nảy sinh vụ việc dễ bị động, lúng túng.

Thời gian tới, để đẩy mạnh việc thực hiện các quy định của Nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình, đội ngũ cán bộ ở cơ sở cần phải tăng cường công tác kiểm tra, bám nắm địa bàn, rà soát và yêu cầu các gia đình sử dụng lao động giúp việc trình báo, hoàn tất các thủ tục đăng ký tạm trú cho NLĐ, trong đó đặc biệt chú ý lai lịch nhân thân, tiền sử dịch bệnh...; yêu cầu các bên ký kết HĐLĐ có sự xác nhận của chính quyền địa phương cùng các cam kết khác có liên quan. Việc tăng cường quản lý của chính quyền cơ sở chắc chắn sẽ hạn chế những vấn đề nảy sinh từ việc sử dụng lao động giúp việc gia đình như thời gian qua.

Hai là, quản lý các cơ sở giới thiệu việc làm, cơ sở đào tạo nghề GVGĐ đảm bảo trách nhiệm của các trung tâm đối với người lao động và người sử dụng lao động. Các trung tâm dịch vụ việc làm cần phải thu thập và công bố đầy đủ thông tin về việc làm GVGĐ cho NLĐ như thông tin cơ bản về gia đình NSDLĐ, công việc phải làm, tiền lương, điều kiện sống tại gia đình NSDLĐ, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, BHXH, BHYT... Đảm bảo NLĐ được giới thiệu việc làm phù hợp với nguyện vọng, trình độ và kỹ năng của NLĐ. Đồng thời, cần yêu cầu NSDLĐ phải ký kết HĐLĐ bằng văn

bản với người LĐGVGD và giám sát việc thực hiện HĐLĐ, theo dõi để nắm bắt tình hình NLĐ sau khi đã giới thiệu việc làm. Bên cạnh đó, trung tâm giới thiệu việc làm cũng cần tìm hiểu các thông tin cơ bản về NLĐ như về gia cảnh, nơi ở, hộ khẩu thường trú, trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng nghề của LĐGVGD để đảm bảo việc giới thiệu cho NSDLĐ những người giúp việc phù hợp, có khả năng thực hiện công việc, có phẩm chất, đạo đức tốt.

Ba là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về LĐGVGD. Cơ quan quản lý lao động giám sát định kỳ hoạt động của các trung tâm dịch vụ giới thiệu việc làm, phối hợp với tổ dân phố tiến hành kiểm tra và thực hiện pháp luật của NSDLĐ và NLĐ GVGD. Hàng năm có đánh giá tổng kết trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo NLĐ giúp việc, trong quản lý NLĐ giúp việc. Qua công tác thanh tra, kiểm tra có thể kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm qua đó răn đe, phòng ngừa hành vi vi phạm trong lĩnh vực LĐGVGD. Đồng thời, cần có quy định và chế tài xử phạt cụ thể đối với những hành vi vi phạm các quy định pháp luật. Như quy định hình thức phạt đối với NSDLĐ không đăng ký tạm trú cho NLĐGVGD hoặc đăng ký sử dụng lao động; đối với từng hành vi bạo lực và lạm dụng NLĐGVGD, hành vi vi phạm những thỏa thuận trong HĐLĐ, đối với các trung tâm dịch vụ việc làm thiếu chất lượng.

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

Đối với một số nước trong khu vực và trên thế giới, Hội người giúp việc hay Tổ chức NLĐ giúp việc đã có những hoạt động tích cực và hiệu quả để có thể hỗ trợ pháp lý tốt nhất cho lao động giúp việc. Đây cũng là một trong những điều kiện để có thể đưa LĐGVGD trở thành “việc làm đàng hoàng” trên thế giới. Hiện nay, ở Việt Nam chưa có tổ chức đại diện chính thức cho LĐGVGD mà mới chỉ có các câu lạc bộ LĐGVGD (trong khuôn khổ dự án do Oxfam tài

trợ và GFCD hỗ trợ kỹ thuật), hoạt động dưới sự chỉ đạo của Hội phụ nữ cơ sở. Trong khi đó, khi LĐGVGD chính thức được công nhận là một loại hình lao động, thì Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam chính là tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ. Nhưng trên thực tiễn, do đây là loại hình lao động mới được công nhận, lại tương đối đặc thù do NLD thường sống tản mát tại mỗi gia đình nên vấn đề đại diện quyền lợi còn bỏ ngõ.

Theo NCS, trước mắt, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần quan tâm hình thành các tổ chức hoặc hình thức sinh hoạt chung ở cơ sở, nhất là những nơi có nhiều gia đình sử dụng LĐGVGD để NLD có thể phản ánh tâm tư, tình cảm, nguyện vọng; chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm công việc; đồng thời là tổ chức đại diện giám sát việc đảm bảo tôn trọng quyền lợi, nhân phẩm của NLD. Thực tiễn cho thấy, NLD GVGD rất thiếu những hình thức sinh hoạt để chia sẻ, đồng cảm, giúp đỡ lẫn nhau, nếu không hòa hợp được với gia đình nhà chủ thì dù sống chung dưới một mái nhà cũng rất cô đơn bên cạnh một gia đình.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Dựa trên cơ sở lý luận ở chương 1, và kết quả đánh giá thực trạng pháp luật về LĐGVGD ở chương 2, chương 3 của luận án đã xác định cơ sở lý luận cũng như thực tiễn cho việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD. Qua quá trình nghiên cứu, luận án rút ra các kết luận sau đây:

1. Từ cơ sở lý luận về vị thế, vai trò của LĐGVGD đến yêu cầu hội nhập quốc tế, việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD phải đáp ứng yêu cầu khắc phục những hạn chế, bất cập trong các quy định pháp luật và những tồn tại trong thực tiễn thực thi. Đồng thời, hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD cần phải đảm bảo quyền lợi của các chủ thể trong quan hệ LĐGVGD, hướng tới sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia và phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhằm xây dựng QHLD nói chung và QHLD giúp việc gia đình nói riêng hài hòa, ổn định và tiến bộ.

2. Trên cơ sở những yêu cầu hoàn thiện, pháp luật về quan hệ LĐGVGD cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn. Ngoài ra, BLLĐ 2019 và các Nghị định hướng thi hành mới có hiệu lực đã khắc phục các tồn tại, hạn chế của các quy định cũ và chỉ còn một số quy định chưa thực sự phù hợp với thực tiễn cần phải sửa đổi, bổ sung liên quan đến việc xác lập, thực thi và chấm dứt QHLD giúp việc gia đình. Từ đó, tại chương này, tác giả đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về quan hệ giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay.

3. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật phải thực hiện đồng bộ với các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGD. Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của pháp luật về lao động giúp việc gia đình gồm: tăng cường công tác quản lý đối với lao động giúp việc gia đình; nâng

cao nhận thức cho người dân về nghề giúp việc gia đình; tăng cường công tác đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình; tăng cường công tác thanh, kiểm tra trong việc thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình; thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình.

KẾT LUẬN

Quan hệ LĐGVGD ở Việt Nam có những đặc trưng tương tự với quan hệ LĐGVGD ở các nước trên thế giới. Mỗi quan hệ này đã và đang trở nên phổ biến và không thể thiếu trong xã hội công nghiệp, và có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội liên quan đến việc tạo công ăn việc làm và thu nhập cho NLĐ. Từ thực tiễn đó, pháp luật đã ngày càng cụ thể hóa các quy định liên quan tới QHLD giúp việc gia đình, qua đó thấy được sự quan tâm sâu sắc của Nhà nước tới lực lượng lao động là người giúp việc gia đình. Cùng với đó các cấp các ngành đã rất tích cực trong việc tổ chức thực hiện pháp luật về QHLD giúp việc gia đình nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật cho mọi người dân để họ đảm bảo quyền lợi của mình một cách tốt nhất. Các tổ chức xã hội như Hội phụ nữ, các cơ sở đào tạo nghề ngày càng hoạt động chắc chắn hơn giúp lao động GVGD tự tin hòa nhập vào cuộc sống. Các cơ quan thực thi pháp luật có sự phối hợp chặt chẽ giữa BLLĐ 2019 với các luật BHYT, luật BHXH..., và các văn bản dưới luật khác để đảm bảo quyền lợi cho các bên trong QHLD giúp việc gia đình, đặc biệt là NLĐ.

Tuy nhiên pháp luật về QHLD giúp việc gia đình vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục. Nhiều quy định còn chưa rõ ràng, chưa phù hợp với thực tiễn. Đồng thời công tác quản lý LĐGVGD, công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật về QHLD giúp việc gia đình còn yếu kém. Đi kèm với đó là sự hạn chế trong hiểu biết về các quy định pháp luật liên quan đến quan hệ LĐGVGD, sự hạn chế này khiến cho một số lượng đáng kể NLĐ cũng như NSDLĐ không hiểu rõ về công việc GVGD, không nắm được quy định về nghĩa vụ của người sử dụng với người giúp việc, trách nhiệm và quyền lợi của bản thân trong mỗi QHLD này. Điều này dẫn đến các quy định của pháp luật về quan hệ giúp việc gia đình không được đảm bảo tuân thủ và thực hiện nghiêm túc. Chính vì vậy, các quy định của luật về quan hệ LĐGVGD còn một số

hạn chế cần sửa đổi, bổ sung; cũng như hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế còn yếu kém cần phải được chú trọng nâng cao. Hy vọng trong thời gian tới pháp luật về QHLD giúp việc gia đình sẽ ngày càng được hoàn thiện và đổi mới hơn để hướng tới xây dựng QHLD hài hòa, bền vững, ổn định và tiến bộ, góp phần vào sự phát triển của nền kinh tế - xã hội của đất nước./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT

1. Bộ Lao động và Thương binh - Xã hội (2013), *Thông tư số 08/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTB&XH ngày 10/6/2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động và Thương binh - Xã hội (2014), *Thông tư số 04/2017/TT-BLĐTBXH ngày 02/3/2017 của Bộ LĐTB&XH Ban hành Danh mục ngành, nghề đào tạo cấp IV trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng*, Hà Nội.
3. Bộ Lao động và Thương binh - Xã hội (2014), *Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 của Bộ LĐTB&XH hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về lao động là người giúp việc gia đình*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2013), *Nghị định số 167/2013/NĐ-CP ngày 12/11/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng và chữa cháy; phòng, chống bạo lực gia đình*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2013), *Nghị định số 196/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm*, Hà Nội.
6. Chính phủ (2013), *Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động*, Hà Nội.
7. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm*

xã hội, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.

8. Chính phủ (2014), *Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình, Hà Nội.*
9. Chính phủ (2014), *Nghị định số 52/2014/NĐ-CP ngày 23/5/2014 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, Hà Nội.*
10. Chính phủ (2014), *Nghị định số 98/2014/NĐ-CP ngày 24/10/2014 của Chính phủ quy định việc thành lập tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, Hà Nội.*
11. Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, Hà Nội.*
12. Chính phủ (2015), *Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.*
13. Chính phủ (2019), *Nghị định 29/2019/NĐ-CP ngày 20/3/2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 Bộ luật lao động về việc cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động, Hà Nội.*
14. Chính phủ (2019), *Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, Hà Nội.*

15. Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và QHLD*, Hà Nội.
16. Chính phủ (2020), *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.
17. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động, số 35-L/CTN, ngày 23/6/1994*, Hà Nội.
18. Quốc hội (2006), *Luật bình đẳng giới, số 73/2006/QH11, ngày 29/11/2006*, Hà Nội.
19. Quốc hội (2006), *Luật cư trú, số 81/2006/QH11, ngày 29/11/2006*, Hà Nội.
20. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động, số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012*, Hà Nội.
21. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, ngày 28/11/2013*, Hà Nội.
22. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội, số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014*, Hà Nội.
23. Quốc hội (2014), *Luật Việc làm, số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013*, Hà Nội.
24. Quốc hội (2015), *Luật An toàn vệ sinh lao động, số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015*, Hà Nội.
25. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động, số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019*, Hà Nội
26. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động, số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019*, Hà Nội.
27. Thủ tướng Chính phủ (2007), *Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam*, Hà Nội.
28. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Quyết định số 2528/QĐ-TTg ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt kế hoạch thực hiện và đề xuất gia nhập các*

Công ước của Liên hợp quốc và của Tổ chức lao động quốc tế trong lĩnh vực lao động - xã hội giai đoạn 2016 - 2020, Hà Nội.

29. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07/01/2016 về việc phê duyệt Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, Hà Nội.*
30. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 06/7/2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam, Hà Nội.*

TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

31. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Vụ Pháp chế), Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2015), *Bộ Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Hà Nội.*
32. Công đoàn Việt Nam (2013), *Điều lệ Công đoàn Việt Nam, Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XI thông qua ngày 30/7/2013, Hà Nội.*
33. Cục bảo vệ, chăm sóc trẻ em - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổ chức Lao động quốc tế (2013), *Hội thảo “Chia sẻ nghiên cứu về tình hình trẻ em làm thuê giúp việc gia đình”, Hà Nội.*
34. Chu Mạnh Hùng (2005), “Vấn đề trẻ em gái giúp việc tại các thành phố lớn”, *Tạp chí Luật học, Đặc san về bình đẳng giới, (05), tr.17-20.*
35. Đào Bích Hà (2009), “Hiện trạng công việc và đời sống của nữ nhập cư làm giúp việc nhà tại thành phố Hồ Chí Minh” *Tạp chí Xã hội học, (02), tr.51-58.*
36. Đào Mộng Điệp (2014), “Pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện”, *Tạp chí Luật học, (12), tr.3-8.*
37. Đào Mộng Điệp, Đỗ Thị Quỳnh Trang (2015), “Quyền được bảo hiểm xã hội của lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Bảo hiểm xã hội, (5A), tr.9-11.*

38. Đào Mộng Điệp, Trương Thanh Khôi (2017), “Từ quy định đến thực tiễn thực hiện quyền của lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, (332), tr.23 - 30.
39. 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*, (01), tr.21-29.
40. Đào Thị Mai Ngọc (2016), “Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (6), tr.56-63.
41. Đỗ Minh Hải (2015), Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình: Kinh nghiệm từ Châu Âu, *Khoa học lao động và xã hội*, (3), tr.63-69.
42. Đỗ Thị Dung (2016), “Về khái niệm và vai trò của Lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Luật học*, (11), tr.12-20.
43. Đỗ Thị Dung (chủ biên) (2018), *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
44. Đỗ Thị Dung (chủ nhiệm đề tài) (2017), *Pháp luật lao động Việt Nam về lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Trường ĐH Luật Hà Nội.
45. Hà Thị Minh Khương (2012), Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới*, (5), tr.88-95.
46. Hoàng Minh Hoa (2017), Tăng cường công tác quản lý lao động giúp việc gia đình trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (544), tr.24-25.
47. Hồ Thị Hồng Lam (2015), *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động - Thực trạng và một số kiến nghị*, Luận văn thạc sĩ luật học, Viện đại học Mở Hà Nội, Hà Nội.
48. Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), *Giáo trình Lý luận và Pháp luật về quyền con người*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

49. Lã Trọng Đại (2014), “Những vấn đề nảy sinh trong QHLD giúp việc gia đình và giải pháp khắc phục”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (487), tr.8 -10.
50. Lê Công Minh Đức (2013), “Vấn đề thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*, kỳ 02 tháng 10/2013, (10B), tr.23-24.
51. Lê Quang (2011), “Bàn về lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (406), tr.26-27.
52. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
53. Lê Thị Hoài Thu, Nguyễn Thị Phương Thúy (2016), “Lao động giúp việc gia đình - Nhìn từ góc độ pháp lý”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, (8), tr.11-15.
54. Lê Việt Nga (2006), “Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình”, *Tạp chí Gia đình và Giới*, (16), tr.61-71.
55. Liên hợp quốc (1948), *Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền*, Thông qua ngày 12 tháng 02 năm 1948 tại Paris, Pháp.
56. Mai Huy Bích (2004), “Người làm thuê việc nhà và tác động của họ đến gia đình thời kỳ đổi mới kinh tế xã hội”, *Tạp chí Khoa học về Phụ nữ*, (04), tr.3-11.
57. Ngô Huy Cương (2013), *Giáo trình Luật hợp đồng (Phần chung)*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
58. Ngô Thị Ngọc Anh (2010), *Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý*, Nxb Lao động, Hà Nội.
59. 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 - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

60. Nguyễn Đỗ Anh Tuấn (2012), *Nghiên cứu và xây dựng mô hình đào tạo nghề giúp việc gia đình cho lao động nữ ở khu vực nông thôn để phục vụ cho nhu cầu ở khu vực thành thị - Báo cáo giữa kỳ*, Hà Nội.
61. Nguyễn Hà Giang (2015), “Lao động giúp việc gia đình: Thực trạng và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (511), tr.21-23.
62. 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 và Pháp luật*, (2), tr.39-44.
63. Nguyễn Hoàng Hà, Vũ Công Giao (2018), Bảo đảm quyền của NLD yếu thế ở Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Luật học*, (220), tr.23-31.
64. Nguyễn Nguyễn Như Trang (2006), *Báo cáo tổng hợp: Kết quả nghiên cứu trẻ em làm thuê giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Hà Nội.
65. Nguyễn Quỳnh Phương (2018), *Thực trạng pháp luật bảo vệ quyền lợi của lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, luận văn thạc sĩ luật học, Trường ĐH Luật Hà Nội, Hà Nội.
66. Nguyễn Thị Lam (2013), *Thực trạng lao động là người giúp việc gia đình ở Việt Nam và một số kiến nghị*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
67. Nguyễn Thị Phương Thúy (2016), “Hợp đồng lao động giúp việc gia đình - Từ quy định đến thực tiễn”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (530), tr.21-25.
68. Nguyễn Thị Phương Thúy (2019), “Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, (1), tr.7-11.
69. Nguyễn Thị Phương Thúy (2020) *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội.
70. Nguyễn Thị Tuyết Vân (2015), “Cần đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật về lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (500), tr.11-14.

71. Nguyễn Thị Thảo (2015), *Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo Bộ luật lao động năm 2012*, Luận văn thạc sỹ luật học, Học viên Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Hà Nội.
72. Nguyễn Thị Thu Hương (2017), “Một số vấn đề pháp lý về hợp đồng lao động giúp việc gia đình”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (550), tr.15-17.
73. Nguyễn Thị Vân Anh (2014), “Lao động giúp việc gia đình và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (476), tr. 15-16.
74. Nguyễn Thị Vân Anh, Lê Khanh (chủ biên) (2000), *Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình ở Hà Nội*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
75. Nguyễn Thị Việt Anh (2014), *Pháp luật lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sỹ luật học, Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội.
76. Nguyễn Văn Minh (2014), *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng*, Luận văn thạc sỹ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
77. Phạm Trung Giang (2015), *Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sỹ luật học, Học viên khoa học xã hội - Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
78. Tổ chức lao động quốc tế (1996), *Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan*, Văn phòng lao động quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc.
79. Tổ chức lao động quốc tế (2011), *Công ước 189 về việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình*, thông qua ngày 16/6/2011.
80. Tổ chức lao động quốc tế (2014), *Các dấu hiệu nhận biết lao động cưỡng bức của Tổ chức Lao động quốc tế*, Chương trình hành động đặc biệt phòng chống lao động cưỡng bức.

81. Tổ chức Lao động Quốc tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Viện Gia đình và Giới (2012), *“Việc làm bền vững đối với Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam”*, Nxb. Lao động - Xã Hội, Hà Nội.
82. Tổng cục Thống kê (1998), *Quyết định số 114/1998/QĐ-TCTK của Tổng cục Thống kê ngày 29/3/1998 về việc ban hành Danh mục nghề*, Hà Nội.
83. Trần Linh Trang (2015), *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và hướng hoàn thiện*, Luận văn thạc sỹ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.
84. Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), *Báo cáo tóm tắt: Tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt nam từ năm 2007 đến nay*, Hà Nội.
85. Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), *Báo cáo rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến lao động giúp việc gia đình*, Hà Nội.
86. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2013), *Báo cáo khuyến nghị xây dựng chính sách bảo vệ quyền của lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam*, Hà Nội.
87. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2014), *Báo cáo Tóm tắt kết quả nghiên cứu: Giá trị kinh tế của lao động giúp việc gia đình đối với gia đình và xã hội*, Hà Nội.
88. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (2015), *Tiêu chuẩn năng lực nghề giúp việc gia đình*, Hà Nội.
89. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2018), *Báo cáo: Chương trình thăm quan - học hỏi kinh nghiệm thành lập và vận hành tổ chức đại diện của lao động giúp việc gia đình*, Hà Nội.

90. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2018), *Báo cáo: Đóng góp của lao động di cư trong nước vào phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam*, Hà Nội.
91. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (2018), *Sách chuyên khảo: Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*, Hà Nội.
92. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội.
93. Văn phòng Tổ chức lao động quốc tế và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), *Cuộc họp tham vấn việc làm bền vững cho những người lao động giúp việc gia đình*, Hà Nội.
94. Viện ngôn ngữ học (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
95. Viện ngôn ngữ học (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng - Trung tâm từ điển học Hà Nội - Đà Nẵng.
96. Vụ Pháp chế - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2010), *Một số công ước của Tổ chức lao động quốc tế*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
97. Vụ Pháp chế - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2010), *Pháp luật lao động các nước ASEAN*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
98. Vụ Pháp chế - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo Pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.

TÀI LIỆU TIẾNG ANH

99. A Fauve-Chamoux (2004), Domestic service and the formation of European identity: understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries.
100. A Triandafyllidou (20216), Irregular migrant domestic workers in Europe: who cares?

101. Asha D'Souza (2010), Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO's work, ILO Bureau for Gender Equality
102. Boontinand V.J. (2010), *Domestic workers in Thailand: their situation, challenges and the way forward*, Bangkok.
103. Becker R. (2013), *Domestic work in Vietnam - A legislative perspective*, Ha Noi.
104. Byelova K. (2014), *Social and legal empowerment of domestic workers in Brazil*, Master Thesis, Norwegian University of Life Sciences.
105. Decree No. 40/2008 of 26 November 2008, *Regulamento de Trabalho Doméstico*, Article 22.
106. International Labour Organization (1951), *The status and conditions of employment of domestic workers*, Meeting of Experts, Geneva.
107. International Labour Organization (2010), *Decent work for domestic workers*, International Labour Conference, 99th Session, Fourth item on the agenda, Geneva.
108. International Labour Organization (2012), *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*, International Labour Office, Geneva.
109. International Labour Organization (2013), *Domestics workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.
110. International Trade Union Confederation (2014), *Facilitating Exploitation: A review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries*, Brussels, Belgium.
111. Kundu A. (2007), "Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata", *The Indian Journal of Labour Economics*, (50) (4), pp.853-866.

112. Lindstrom J. (2013), *Gender, migration and domestic work - The Italian case & Europe's dilemma*, Master thesis - SELA (Sociology of law-European law), Lund's university.
113. Liu A. (2014), *Protecting the rights of Domestic Workers*, Policy recommendation and best practices in South East Asia.
114. Lorena Poblete (2018), *The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations*, *International Labour Review*, Vol. 157 (2018), No. 3
115. Neetha N. and Rajni Palriwala (2011), *The Absence of State Law: Domestic Workers in India*, *Canadian Journal of Women and Law*
116. Ramirez-Machado J. M. (2003), *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, International Labour Organization, Geneva.
117. Royal Decree 1620/2011 of 14 November 2011, Article 9(2).
118. Speake K. (2008), *Factsheet: Domestic Workers in China*, ILO Office for China and Mongolia, Beijing.
119. Tijdens K., Klaveren M.V. (2011), *Domestic Workers - Their wages and work in 12 countries*, University of Amsterdam.
120. S Grover (2017) *Revisiting the Devyani Khobragade controversy: The value of domestic labor in the global south*, *Asian Journal of Women's Studies*
121. Statutory Instrument No. 3 of 2011, *The Minimum Wages and Conditions of Employment (Domestic Workers)*, Order, 2011, paragraph 8.
122. State of New York (2010), *Department of Labor, Feasibility of Domestic Worker Collective Bargaining*.

123. Upasana Mahanta và Indranath Gupta (2019), Recognition of the Rights of Domestic Workers in India: Challenges and the Way Forward, The Springer
124. Yogita Beri (2020), A Study on Female Domestic Workers in India, Journal of Interdisciplinary Cycle Research, Volume XII, Issue VI, P. 1397.
125. Zhuqing W. (2009), “Women and labour rights in China”, *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, (4), pp. 186-194.