

Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

Đào Thị Mai Ngọc*

Tóm tắt: Ở Việt Nam hiện nay, đời sống của các tầng lớp nhân dân được cải thiện rõ rệt, nhất là ở các đô thị; từ đó lao động giúp việc gia đình trở nên quan trọng; số lượng các gia đình có mức thu nhập ổn định tăng nhanh; nhu cầu tiếp cận và sử dụng các loại dịch vụ xã hội ngày càng trở nên phổ biến. Nhiều gia đình đang cần có người lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) còn thiếu tính chuyên nghiệp, quyền và lợi ích của nhiều LĐGVGD chưa được bảo đảm. Vì vậy cần có những giải pháp nhằm đưa loại hình lao động giúp việc ngày càng chuyên nghiệp hơn.

Từ khóa: Lao động; giúp việc gia đình; Việt Nam.

1. Mở đầu

Sau 30 năm đổi mới Việt Nam đã đạt được những thành tựu to lớn trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội. Trong đó có sự đóng góp quan trọng của lực lượng LĐGVGD. Phần lớn LĐGVGD là lao động nữ ở nông thôn với trình độ học vấn thấp và không có nghề nghiệp ổn định. Bài viết phân tích thực trạng của LĐGVGD ở Việt Nam và đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao vị thế của lực lượng lao động này.

2. Thực trạng lao động giúp việc gia đình

2.1. Lao động nữ giúp việc gia đình

Trên thế giới, lao động giúp việc gia đình chiếm một tỷ lệ đáng kể trong lực lượng lao động, khoảng 4 - 10% lực lượng lao động ở các quốc gia đang phát triển và 1 - 2,5% ở các quốc gia phát triển. Trong đó, phụ nữ chiếm đến 90% [12]. Các nghiên

cứu và báo cáo về lao động giúp việc gia đình ở các nước đều cho thấy, lao động giúp việc gia đình đang trở thành một bộ phận quan trọng của khu vực việc làm phi chính thức và số lượng lao động giúp việc gia đình ở tất cả các nước đều đang có xu hướng gia tăng.

Tại Việt Nam, theo Báo cáo Điều tra Quốc gia về Lao động việc làm năm 2010, tỷ lệ người làm thuê các công việc trong hộ gia đình chiếm 0,4% tổng số lao động đang làm việc và lao động nữ chiếm 90,8% [11]. Nhìn chung, những đặc điểm về LĐGVGD ở Việt Nam khá tương đồng với những đặc điểm chung của LĐGVGD của các quốc gia khác trên thế giới, đặc biệt về đặc trưng giới tính, thỏa thuận lao động, đào tạo nghề, bảo hiểm xã hội.

(*) Thạc sĩ, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam.
ĐT: 0904250652. Email: daomaingoctckhxxh@gmail.com

Theo Trung tâm Dự báo và Thông tin thị trường lao động Quốc gia, số lượng LĐGVGD trong năm 2015 tăng khoảng 63% so với năm 2008 (từ 157.000 lên 246.000 lao động) với 98,7% lao động là nữ giới [6].

Báo cáo của Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) cho thấy, đa phần lao động giúp việc gia đình là nữ giới, trình độ học vấn không cao. Kết quả điều tra tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới (IFGS) năm 2012 cho thấy, có 84,6% người lao động có trình độ học vấn trung học cơ sở trở xuống. Tỷ lệ người lao động có trình độ tiểu học trở xuống là 22% [6]. Đây cũng là lĩnh vực có sự tham gia của lao động chưa thành niên, trong đó phần nhiều là nữ giới. Kết quả điều tra của IFGS cho biết, trong số 371 người lao động là nữ, có 3% ở độ tuổi 16 - 18. Việc quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động về tạo cơ hội cho người lao động giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề đã góp phần quan trọng trong việc tạo cơ hội phát triển cho lao động là nữ thanh niên.

2.2. Những công việc của lao động giúp việc gia đình

Theo qui định tại Điều 179, của Bộ luật Lao động 2012 và tại Điều 3 của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP qui định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động, lao động giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình (các công việc trong hợp đồng lao động được lặp đi lặp lại theo một khoảng thời gian nhất định: hàng giờ, hàng ngày,

hàng tuần hoặc hàng tháng) của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm: 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. Trong đó, bao gồm người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động và người lao động không sống tại gia đình người sử dụng lao động.

Trên thực tế phần lớn người giúp việc đều có nhu cầu làm nội trợ, việc nhà (51,4%), tiếp đến có 23,2% người dự định chăm sóc trẻ em. Tỷ lệ người lao động chăm sóc người ốm/người cao tuổi chỉ chiếm 2,9%. Số còn lại tùy thuộc vào gia chủ và không có dự định cụ thể nào [7]. Trong một nghiên cứu nước ngoài [13] đã chỉ ra rằng, lao động giúp việc gia đình là một trong những nghề lâu đời và quan trọng với hàng triệu người lao động trên thế giới, đặc biệt đối với những phụ nữ có học vấn thấp. Tuy nhiên, loại hình lao động này thường bị đánh giá thấp, bị coi là công việc thấp hèn và thường chỉ có những người nông thôn, học vấn thấp và phụ nữ mới làm. Loại hình lao động này chưa được luật pháp điều chỉnh một cách rõ ràng, đặc biệt là thiếu các chế tài phù hợp.

2.3. Mâu thuẫn trong quan hệ giữa chủ nhà và người giúp việc gia đình

Trong mối quan hệ lao động giữa chủ nhà và người giúp việc, phần chủ động luôn thuộc về phía người sử dụng lao động. Trên thực tế, phần lớn người lao động giúp việc không có thời gian thừa việc, họ có thể không được thuê khi không đạt yêu cầu.

Khoảng 1/3 LĐGVGD có mâu thuẫn với gia đình chủ mà nguyên nhân chủ yếu là bất đồng về cách thức làm việc, cách ứng xử và tiền lương. Cách giải quyết bất đồng chủ yếu là thương lượng trực tiếp giữa gia đình chủ và người lao động giúp việc. Việc thiếu những thỏa thuận bằng văn bản khiến người lao động thường phải đối mặt với nguy cơ bị lạm dụng sức lao động.

Có nhiều gia đình tìm người giúp việc qua các trung tâm giới thiệu việc làm, một số ít gia đình tìm được người nhà ở quê hay qua người quen giới thiệu. Khi thuê người giúp việc, chủ nhà thường không có văn bản giấy tờ, mà chỉ thỏa thuận bằng miệng với người giúp việc. Điều này đã kéo theo những hệ lụy không nhỏ như: người giúp việc tự ý bỏ việc, tự ý đòi tăng lương hoặc chủ nhà có thể cho người giúp việc thôi làm nếu thấy không hài lòng. Đôi khi, quyền lợi của người giúp việc gia đình cũng không được đảm bảo. Theo đánh giá của GFCD, tỷ lệ số người tìm được công việc này qua bà con, họ hàng là: 30,4 %; qua bạn bè, người quen là: 56,8 % và tự tìm được là 4,0%. Trong khi đó, tỷ lệ người lao động tìm được việc làm qua các trung tâm giới thiệu việc làm chỉ chiếm 6,2% [6]. Điều này cho thấy, các gia chủ muốn có được nguồn giới thiệu người giúp việc tin cậy, muốn biết những thông tin chính xác về gia cảnh, địa chỉ sinh sống của người sẽ giúp việc cho gia đình mình. Sự giới thiệu của người quen, họ hàng giúp gia chủ có thể yên tâm về điều này trong khi các trung tâm giới thiệu việc làm lại chưa đáp ứng được nhu cầu đó.

Nhiều gia đình khi thuê người giúp việc thường tỏ thái độ coi thường người giúp việc, coi trọng đồng tiền cao hơn nhân cách người lao động. Ngược lại, nhiều người giúp việc khi biết chủ nhà rất cần người chăm sóc trẻ nhỏ, người già... thì tỏ thái độ đồng đành, thậm chí còn đưa ra những điều kiện quá đáng so với công việc của mình đang làm. Nhiều người giúp việc cho rằng họ được trả lương thấp, chưa xứng đáng với công sức họ bỏ ra. Bên cạnh đó, ý thức trách nhiệm của một số người giúp việc gia đình chưa cao; một số kỹ năng làm việc của họ kém, một số ít người giúp việc lấy cắp tiền, đồ của gia chủ.

2.4. Lợi ích của người LĐGVGD và người thuê LĐGVGD

Trung bình mức lương trả cho người giúp việc ở trong nhà trông trẻ nhỏ là từ 3,5 triệu đến 4 triệu đồng/tháng. Người giúp việc làm theo giờ (chủ yếu dọn dẹp nhà cửa, cơm nước, chợ búa) được trả với mức lương từ 40 đến 50 nghìn đồng/giờ. Đây là mức lương mà đa số các gia đình đô thị hiện nay đang áp dụng. Trong đó, hầu hết các gia đình đều muốn thuê người giúp việc làm theo giờ vì chi phí đỡ tốn kém hơn so với người giúp việc ở cố định hàng tháng. Tùy theo điều kiện và thỏa thuận về công việc cần phải làm với chủ nhà, người lao động sẽ đến làm việc từ một giờ đến vài giờ vào các ngày trong tuần. Công việc chủ yếu là dọn dẹp nhà cửa, nấu cơm, giặt giũ, rửa bát, trông trẻ... Bản thân người giúp việc cũng không phải ở cố định cho gia đình người thuê. Trong một ngày, người giúp việc có thể nhận được công việc làm từ 3 đến 4 nhà, đem lại thu nhập cho họ từ 250

đến 350 nghìn đồng/ngày. Nhiều người giúp việc cho biết, mặc dù làm như vậy hơi mệt, nhưng họ cảm thấy vui và thoải mái. Ngoài mức tiền công, nhiều gia đình thấy người giúp việc làm tốt, chăm chỉ, hợp ý mình, nên thỉnh thoảng có thưởng thêm cho họ. Đặc biệt, trong khoảng vài năm trở lại đây, việc lựa chọn hình thức thuê người giúp việc theo giờ đang được các gia đình lựa chọn vì sự tiện lợi, giảm chi phí so với việc thuê một người giúp việc ở hẳn trong nhà. Người lao động giúp việc cũng lựa chọn cách làm theo giờ vì họ thấy có lợi hơn và không bị gò bó bởi sinh hoạt của chủ nhà.

Thuê người giúp việc có nhiều lợi ích vì gia chủ nhận được sự hỗ trợ những lúc cần thiết; chị em có nhiều thời gian chăm sóc con cái hơn, không vất vả nhiều trong công việc nội trợ bếp núc; các thành viên trong nhà có thời gian dành cho nhau và có nhiều thời gian để đọc sách báo, xem ti vi, đi chơi, giao lưu bạn bè; chị em phụ nữ còn có cơ hội tìm việc làm thêm để có thêm thu nhập cho gia đình. Sự độc lập về kinh tế là một trong những lý do khiến vị thế của người phụ nữ trong gia đình ngày càng nâng cao. Nhờ có sự tự lập về kinh tế này mà họ được chồng tôn trọng hơn. Bản thân họ cũng có nhiều cơ hội được tham gia vào những hoạt động xã hội bên ngoài hay những mối quan hệ do công việc mang lại. Qua đó mà những hiểu biết về xã hội của phụ nữ cũng ngày một tăng lên. Hơn nữa, địa vị của người phụ nữ trong gia đình được khẳng định, đề cao. Nhờ có người giúp việc nên người vợ có nhiều thời gian chuyên tâm vào công việc chuyên môn, địa vị của họ có

thể được cải thiện hơn trong tương quan địa vị với người chồng. Phụ nữ có thể làm ra nhiều tiền hơn và cũng có thể chăm sóc chồng con tốt hơn.

Việc thuê người giúp việc trong các gia đình hiện nay đã làm lay chuyển mạnh mẽ quan niệm thịnh hành lâu nay rằng, việc nhà là loại lao động không tạo lời lãi, không được trả công, không sinh lời hoặc không kiếm ra tiền. Đối với người làm công, bản thân việc nhà đã trở thành hình thức chủ yếu để làm việc có thù lao. Hơn thế nữa, khi làm việc nhà của gia đình khác để lấy thù lao, những người làm thuê đã phá bỏ quan niệm coi việc nhà là đương nhiên mà người phụ nữ phải thực hiện [3].

Hiện nay ở nước ta hầu như lao động giúp việc gia đình không tham gia bảo hiểm xã hội hoặc bất kỳ một loại hình bảo hiểm nào. Trong khi đó, pháp luật lao động nêu rõ: người sử dụng lao động trả cho lao động giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật, không để người lao động tự lo bảo hiểm. Ở các nước phát triển, nghề giúp việc gia đình được coi là một nghề chính thức và được đào tạo bài bản; thu nhập của họ từ nghề này cũng rất cao, thậm chí cao hơn nhiều so với một số người làm văn phòng. Tuy nhiên, ở nước ta, hiện nay tuy nhu cầu về nghề giúp việc gia đình là rất lớn nhưng người ta vẫn chưa coi đây là một nghề và chưa ý thức được việc phải học và đào tạo cũng như tìm người giúp việc gia đình có chuyên môn thực sự. Bản thân nghề giúp việc từ khi xuất hiện cũng chỉ mang tính tự phát. Hầu hết những người giúp việc đều xuất thân ở nông thôn, với trình độ văn hóa thấp (có người còn không biết

chữ), hành nghề bằng thói quen và kinh nghiệm của bản thân.

Nhu cầu đối với dịch vụ giúp việc gia đình đang ngày càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Việc lựa chọn dịch vụ giúp việc gia đình đã mang lại những tác động không nhỏ tới đời sống của các gia đình đô thị hiện nay. Bên cạnh mặt tích cực, việc thuê người giúp việc gia đình cũng có mặt tiêu cực vì người giúp việc và chủ nhà đôi khi cảm thấy không thoải mái, và nảy sinh mâu thuẫn về tiền lương và sinh hoạt.

2.5. Nhận thức của xã hội đối với LĐGVGD

Cùng với quá trình toàn cầu hóa, một xã hội có phân công lao động nghề nghiệp theo năng lực, chuyên môn rõ ràng dần được hình thành ở Việt Nam, tạo cơ hội cho LĐGVGD được phát triển theo nhu cầu xã hội; cộng đồng dân cư dần dần đã bớt đi sự coi thường những người làm GVGD; thái độ của xã hội với công việc GVGD đang có xu hướng ngày càng được tôn trọng hơn. Có đến 42,8% ý kiến của người dân được hỏi cho rằng thái độ của họ cởi mở hơn, không còn sự coi thường người giúp việc. Tuy nhiên, vẫn còn 7% ý kiến người dân cho rằng công việc này không được người dân coi trọng bằng các công việc khác, 10,7% LĐGVGD tiềm năng bị người thân phản đối khi đi làm GVGD. Tỷ lệ LĐGVGD tiềm năng gặp phải sự cười chê/dị nghị của hàng xóm khi quyết định đi làm GVGD là 4,3% [7]. Những con số này tuy không lớn, nhưng cho thấy đây là một yếu tố cản trở người lao động lựa chọn công việc này, hoặc không dám công khai

đi làm GVGD với chính quyền và cộng đồng địa phương, điều này có thể sẽ dẫn đến những thiệt thòi cho người giúp việc trong những trợ giúp cần thiết để bảo vệ cho quyền lợi của mình.

Bên cạnh đó, môi trường làm việc của người GVGD thường khép kín trong không gian nhà của người sử dụng lao động (gia chủ), vì vậy quan niệm xã hội ít nhiều thiếu sự tôn trọng đối với người giúp việc. Trên thực tế GVGD vẫn chưa được công nhận là một nghề, chưa được quản lý và đào tạo. Chính vì những đặc thù này, cho nên LĐGVGD dễ phải đối mặt các nguy cơ như bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, bị lạm dụng sức lao động, lạm dụng tình dục,... hoặc không được gia chủ thực hiện đúng thỏa thuận ban đầu (về công việc, thời gian, tiền lương,... bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội...). Trên thực tế hiện nay, hầu hết lao động giúp việc không tham gia bảo hiểm xã hội hoặc một loại bảo hiểm nào. Họ ít hiểu về chế độ này, họ không tham gia vì không muốn làm nghề này lâu dài. Hợp đồng giữa chủ nhà và người giúp việc thường là hợp đồng miệng. Vì vậy rất khó xử lý khi có tranh chấp xảy ra.

Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam vẫn bị đánh giá thấp, chất lượng kém và ít được pháp luật đề cập đến. Bởi trên thực tế lao động giúp việc gia đình đa phần là lao động nông thôn, chưa được đào tạo, thiếu những kỹ năng cơ bản khi làm những công việc mà họ đảm nhận. Theo nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh năm 2011: có

16/600 (2,8%) người đã được đào tạo về giúp việc gia đình. Còn người đi thuê lao động vì quá cần người làm mà không tìm hiểu kỹ xem người giúp việc đó có đủ năng lực và kỹ năng để đáp ứng công việc hay không. Nhiều chủ sử dụng lao động tìm người giúp việc qua quan hệ cá nhân, ít qua Trung tâm giới thiệu việc làm. Sự lỏng lẻo trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong loại hình nghề nghiệp đặc thù này là nguyên nhân khiến cho thị trường lao động giúp việc gia đình thiếu tính chuyên nghiệp [8].

3. Một số giải pháp nhằm phát triển bền vững nghề LĐGVGD

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện pháp luật về LĐGVGD. Về nguyên tắc cần coi lao động giúp việc là một loại hình đặc thù và được Bộ luật Lao động điều chỉnh với những quy định phù hợp. Thời gian qua, Bộ luật Lao động năm 2012 với 05 điều quy định về lao động là người GVGD 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 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động đối với lao động là người GVGD đã 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 tạo dựng sự bình đẳng trong mối quan hệ vốn khá nhạy cảm này. Tuy nhiên, theo đánh giá của giới chuyên môn, những quy định trên đi vào đời sống không dễ, vì chưa có những quy định cụ thể hơn về mặt pháp lý.

Thứ hai, tăng cường hiệu lực và hiệu quả công tác quản lý nhà nước đối với LĐGVGD. Nhà nước cần tăng cường quản lý lao động giúp việc và việc sử dụng lao động giúp việc; quản lý các cơ sở làm dịch vụ GVGD; tăng cường đào tạo nghề; tăng cường công tác thanh kiểm tra việc tuân thủ pháp luật; nâng cao vai trò của chính quyền cấp cơ sở. Trong thời gian qua, hợp đồng miêng trong việc thuê LĐGVGD không chỉ đẩy người lao động đứng trước nguy cơ bị bạo hành, quấy rối tình dục mà còn nảy sinh nhiều tranh chấp, tệ nạn như mất cắp, bắt cóc do người giúp việc gây nên. Phía chính quyền địa phương cũng gặp nhiều khó khăn trong quản lý vì chưa có sự ràng buộc về pháp lý. Chính vì vậy, việc ban hành Nghị định 27/2014/NĐ - CP là cơ sở pháp lý quan trọng để chính quyền địa phương giám sát cũng như siết chặt quản lý về dân cư. Việc thực hiện các quy định mới này bước đầu có thể gặp khó khăn do nhiều người sử dụng lao động không trình báo có thuê giúp việc. Song nếu quy định bắt buộc phải ký kết hợp đồng và phải trình báo với chính quyền sở tại thì lúc ấy cơ quan chức năng mới có sự giám sát và bảo vệ cả người giúp việc và người sử dụng lao động.

Thứ ba, tăng cường công tác thông tin, truyền thông về LĐGVGD, để xã hội có cái nhìn đúng đắn về loại hình lao động này. Phải từng bước thay đổi nhận thức của người GVGD. Nhiều người lao động còn thiếu hiểu biết về các quy định pháp luật liên quan đến GVGD. Mặc dù quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (trong đó LĐGVGD) đã được nhiều đạo luật ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm thực hiện (như:

Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, Luật Bảo hiểm y tế năm 2008...), nhưng phần lớn LĐGVGD vẫn gặp không ít trở ngại về tâm lý. Bởi người lao động giúp việc gặp phải sự cười chê/dị nghị của hàng xóm khi quyết định đi làm GVGD. Mặc dù quan niệm của người dân về nghề GVGD đã có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực hơn song không phải tất cả mọi người đều có cái nhìn đúng đắn về nghề này. Hơn nữa, nghề này chưa được đưa vào danh sách nghề chính thức để đào tạo trong hệ thống các cơ quan nhà nước; điều đó có thể là một nguyên nhân làm cho một bộ phận không nhỏ người dân trong xã hội chưa có nhận thức đúng đắn về nghề GVGD.

Thứ tư, phát triển GVGD trở thành việc làm bền vững cho người lao động. Đó là xu hướng tất yếu để ghi nhận những đóng góp về kinh tế, xã hội của loại hình lao động này trong xã hội. Để đạt được điều đó, các nhà hoạch định chính sách cần có những biện pháp phù hợp nhằm đưa lao động GVGD đang từ “tự phát”, không được đào tạo trở thành một nghề chuyên nghiệp và được quản lý, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như nâng cao vai trò và vị thế của loại hình lao động này. Là đối tượng được các quy định trên của pháp luật bảo vệ song nhiều người giúp việc tỏ ra khá thờ ơ với quy định này. Họ quan niệm rằng khi làm nghề này cần đối xử với nhau bằng tình người. Nếu ăn, ngủ và sinh hoạt chung dưới một mái nhà mà cứ phải ràng buộc nhau bằng văn bản, quy định thì rất khó sống. Tuy giữa họ và chủ nhà không ký hợp đồng lao động,

chủ nhà cũng không cho tiền đóng bảo hiểm nhưng mỗi khi đau ốm chủ nhà đều tận tình đưa đi khám xét, thuốc thang. Chính vì vậy, họ cũng không muốn có thêm một ràng buộc gì về mặt giấy tờ. Có thể coi đây là quan điểm của đại đa số người giúp việc hiện nay. Mặc dù các quy định luật pháp về người giúp việc đã có song đến nay, người lao động, người sử dụng lao động và thậm chí cả cán bộ quản lý lao động vẫn chưa biết tới các quy định này. Do đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần phải kiên quyết vào cuộc, tuyên truyền cũng như giám sát việc thực thi các quy định của pháp luật về người giúp việc đi vào thực tế cuộc sống.

Thứ năm, nâng cao vai trò của các tổ chức, đoàn thể đối với việc phát triển bền vững nghề GVGD. LĐGVGD cần được tham gia sinh hoạt chi hội phụ nữ phường, xã. Nếu xảy ra tranh chấp giữa chủ nhà và GVGD thì chính quyền phường, xã phải có trách nhiệm xử lý. Tuy đã có quy định trách nhiệm của từng cấp chính quyền, thế nhưng khi được hỏi về việc thực hiện trách nhiệm tư vấn ký hợp đồng cho người giúp việc nhà, thì cán bộ chính quyền ở nhiều nơi vẫn chưa rành rẽ. Để quy định pháp luật về lao động giúp việc nhà đi vào đời sống xã hội, chính quyền cấp phường - xã cần thực thi vai trò nhiệm vụ của mình trong việc tuyên truyền, khảo sát, đôn đốc các hộ có thuê người giúp việc nhà thực hiện việc ký hợp đồng lao động với người giúp việc nhà.

4. Kết luận

LĐGVGD đã trở thành lực lượng lao động không thể thiếu trong xã hội công

ng nghiệp, họ là những người có đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Việc công nhận GVGĐ là một nghề là tất yếu trong mối quan hệ lao động đã được đề cập trong Bộ luật Lao động năm 2012. Song để thực hiện các quy định này cần có những hướng dẫn cụ thể, chi tiết hơn. Bên cạnh đó, công tác quản lý LĐGVGD còn hạn chế. Các cơ sở giới thiệu việc làm còn khá mờ nhạt trong vai trò cung ứng nguồn LĐGVGD có chất lượng cho thị trường lao động. Hiện nay, kênh tìm việc làm cho người LĐGVGD cũng như kênh tuyển dụng người LĐGVGD của các gia đình vẫn là sự giới thiệu của người thân quen, họ hàng. Việc thực thi và đảm bảo quyền của người LĐGVGD còn là một khoảng trống khá lớn. Vẫn còn một bộ phận không nhỏ người giúp việc phải làm việc không đúng với thỏa thuận ban đầu. Người sử dụng lao động cần chi trả một phần tiền để người giúp việc tự mua bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Nhưng đây là một thách thức rất lớn. Nếu không có hướng dẫn cụ thể thì người giúp việc vẫn phải chịu thiệt thòi về quyền lợi của mình.

Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Thị Vân Anh (1996), “Nghề giúp việc gia đình”, Tạp chí *Khoa học về phụ nữ*, số 4.
- [2] Ngô Thị Ngọc Anh (2009), *Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý*, Nxb Lao động, Hà Nội.
- [3] Mai Huy Bích, (2004), “Người làm thuê việc nhà và những tác động của họ đến gia đình thời kỳ đổi mới kinh tế - xã hội”, Tạp chí *Khoa học về Phụ nữ*, số 4.
- [4] GFCD, Vụ Gia đình (2007), Báo cáo kết quả nghiên cứu về một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý.
- [5] GFCD (2012), Báo cáo đánh giá thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam, (nghiên cứu tại 2 thành phố Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh).
- [6] GFCD (2013) Báo cáo kết quả nghiên cứu nhận thức và nhu cầu của người dân và xã hội về lao động giúp việc gia đình tại 3 tỉnh Nam Định, Khánh Hòa, Vĩnh Long.
- [7] ILO (2011), Báo cáo kết quả việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam.
- [8] Lê Việt Nga (2006), “Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình”, Tạp chí *Gia đình và Giới*, số 1.
- [9] Lê Thi (2002), *Gia đình Việt Nam trong bối cảnh đất nước đổi mới*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [10] Tổng cục thống kê (2011).
- [11] Lê Ngọc Văn, (2012), *Gia đình và biến đổi gia đình ở Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [12] <http://gfcd.org.vn/chi-tiet-tin/bao-cao-tom-tat-tong-quan-ve-lao-dong-giup-viec-gia-dinh.html>.
- [13] <http://ifgs.vass.gov.vn/Tin-hoat-dong/Viec-lam-ben-vung-doi-voi-lao-dong-giup-viec-gia-dinh-o-Viet-Nam-110615.html>

