

Tính bất khả thi của một số quy định về lao động giúp việc gia đình trong Bộ luật Lao động năm 2019

The impossibility of some regulations on domestic work in the Labour Law 2019

Huỳnh Thị Minh Duyên*
Huynh Thi Minh Duyen*

*Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Tài chính - Kế toán, Quảng Ngãi, Việt Nam
Economic Law Department, University of Finance and Accountancy, Quang Ngai, Viet nam*

(Ngày nhận bài: 06/02/2023, ngày phản biện xong: 14/3/2023, ngày chấp nhận đăng: 25/3/2023)

Tóm tắt

Hiện nay, lao động giúp việc gia đình chiếm tỷ lệ đáng kể trong lực lượng lao động xã hội. Số liệu báo cáo của Tổ chức Lao động thế giới (ILO) ngày 15/6/2021 về lao động giúp việc gia đình cho thấy hiện nay trên thế giới có 75,6 triệu lao động giúp việc gia đình (chiếm 4.5% người lao động). Lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) đã có những đóng góp quan trọng đối với xã hội, cung cấp dịch vụ chăm sóc thiết yếu cho gia đình và hộ gia đình. Mặc dù LĐGVGD đã được pháp luật Việt Nam thừa nhận như một nghề và nghề này được quyền bình đẳng như những nghề khác nhưng trên thực tế một số quy định về LĐGVGD trong Bộ luật Lao động năm 2019 còn mang tính chất khung chưa áp dụng vào thực tiễn hiệu quả. Bài viết sau đây đánh giá tính bất khả thi của một số quy định về LĐGVGD trong Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2019.

Từ khóa: Lao động giúp việc gia đình; Bộ luật Lao động năm 2019; Việt Nam.

Abstract

Currently, domestic workers make up a significant proportion of the social labour force. According to the report of the International Labour Organization (ILO) on June 15, 2021 on domestic workers, there are currently 75.6 million domestic workers in the world (accounting for 4.5% of labour force). Domestic workers have made important contributions to society, providing essential care services for families and households. Although domestic work has been recognized by Vietnamese law as a profession and this profession has equal rights as other jobs, in fact some provisions on domestic work in the Labour Law 2019 are still general, and have not been applied to practice effectively. The following article evaluates the impossibility of a number of regulations on domestic labour in the revised and supplemented Labour Law 2019.

Keywords: Domestic workers; Labour Law 2019; Vietnam.

1. Đặt vấn đề

LĐGVGD đầu tiên được biết đến do Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đưa ra vào năm

1951. Sau đó, nhiều quốc gia trên thế giới cũng đưa ra các định nghĩa về loại hình lao động này. Những quy định của luật pháp về vấn đề

* Tác giả liên hệ: Huỳnh Thị Minh Duyên; Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Tài chính - Kế toán, Quảng Ngãi, Việt Nam.

Email: huynhthiminhduyen@tckt.edu.vn

LĐGVGD được quy định tại Công ước 189 và Khuyến nghị 201. Đây là những tiêu chuẩn quốc tế 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 bảo cho LĐGVGD được hưởng sự bình đẳng về việc làm và điều kiện sinh hoạt. Theo Công ước 189 của ILO, LĐGVGD là những người làm việc cho một hoặc nhiều hộ gia đình, bất kể tình trạng cư trú của họ (lao động bản địa hoặc nhập cư), bao gồm những công việc: nấu ăn, quét dọn, làm vườn và chăm sóc trẻ em, người già, người tàn tật.

Theo số liệu thống kê của ILO vào ngày 15/6/2021 thì trên thế giới có khoảng 57,7 triệu phụ nữ làm giúp việc, chiếm 76,2% tổng số LĐGVGD, chiếm phần lớn lực lượng lao động ở châu Âu, Trung Á và châu Mỹ. Theo báo cáo vào cuối năm 2021 của ILO, 19% LĐGVGD ở Việt Nam làm việc thông qua các nhà cung cấp dịch vụ và số lượng LĐGVGD di cư ra nước ngoài làm việc liên tục tăng trong thập kỷ qua [6]. Đa số LĐGVGD là lao động nhập cư từ nông thôn, có trình độ học vấn thấp, chưa được đào tạo chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, ít được tiếp cận các thông tin, chính sách pháp luật để tự bảo vệ quyền lợi của bản thân.

LĐGVGD đã tồn tại từ lâu trong xã hội nước ta nhưng đến năm 1994 mới được thừa nhận và quy định trong Luật Lao động. Theo ILO, Việt Nam là một trong số ít các quốc gia trong khu vực đưa LĐGVGD thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động [6]. Trong số các nước Đông Nam Á, chỉ có ở Việt Nam là LĐGVGD được hưởng một mức lương tối thiểu ít nhất bằng mức lương tối thiểu dành cho các lao động khác.

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 161 Bộ luật Lao động năm 2019: “Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia

đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ 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 nét đặc thù của lao động là người giúp việc gia đình.

LĐGVGD thường làm những việc lặp đi lặp lại mỗi ngày (nấu ăn, trông trẻ, quét dọn nhà cửa, v.v), trong môi trường khép kín, trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình và đơn lẻ, thời gian làm việc cũng không cố định mà phụ thuộc vào đối tượng được phục vụ. Thời gian để thực hiện công việc không cố định, thường kéo dài và diễn ra gần như toàn thời gian ở trong nhà, người giúp việc ít có cơ hội giao lưu, tiếp xúc với bên ngoài. Ngoài ra, LĐGVGD thường không được tham gia các tổ chức đoàn thể, phần lớn chưa được quản lý và đào tạo nên dễ đối mặt với các nguy cơ như cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục, ngược đãi, nguy cơ không được gia chủ (người sử dụng lao động - NSDLĐ) thực hiện đúng thỏa thuận ban đầu về công việc, thời gian, tiền lương, hoặc các quyền lợi của họ không được đảm bảo như quyền được chi trả một phần bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm xã hội (BHXH).

LĐGVGD đã góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, giúp phụ nữ giảm bớt gánh nặng công việc gia đình, có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, giải trí. Nhu cầu xã hội đối với loại hình lao động này ngày càng tăng lên.

Nhận thấy được vai trò quan trọng của LĐGVGD, Việt Nam đã đưa ra những quy định nhằm bảo vệ quyền lợi của LĐGVGD, và LĐGVGD cũng thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động. Một số vấn đề liên quan đến LĐGVGD được quy định từ Điều 161 đến Điều 165 của Bộ luật Lao động năm 2019. Ngoài ra, Nghị định hướng dẫn thi hành số 145/2020/NĐ-CP có những quy định riêng đối với LĐGVGD được quy định cụ thể từ Điều 88

đến Điều 91. Tuy nhiên, trên thực tế việc áp dụng pháp luật vào quan hệ lao động này vẫn chưa được thực hiện đầy đủ, đặc biệt thiếu các chế tài phù hợp. Một số nội dung về điều kiện lao động và sử dụng lao động như: về hợp đồng làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, v.v..., vẫn chưa được thực hiện hiệu quả. Qua bài viết này, tác giả đưa ra các nhận định, đánh giá về tính bất khả thi của một số quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 đối với LĐGVGD.

1.1. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài báo này, tác giả sử dụng phương pháp đánh giá chính sách, kỹ năng phân tích và so sánh giữa nội dung văn bản chính sách (các điều, quy định trong Luật) với điều kiện thực tế, thu thập số liệu từ sách báo, website nhằm đánh giá tính bất khả thi của một số quy định về LĐGVGD theo Bộ luật Lao động năm 2019. Dựa vào các phương pháp trên tác giả chỉ ra các vấn đề còn tồn tại, từ đó đưa ra một số khuyến nghị.

2. Tính bất khả thi của một số quy định về lao động giúp việc gia đình trong Bộ luật Lao động năm 2019

LĐGVGD đã được pháp luật Việt Nam thừa nhận như một nghề và người lao động (NLĐ) làm nghề này được quyền bình đẳng như những lao động khác, đây là hành lang pháp lý nhằm bảo vệ quyền lợi cho họ. Tuy nhiên, trên thực tế LĐGVGD dễ bị tổn thương hơn so với lao động làm việc trong các lĩnh vực ngành nghề khác bởi bản chất của công việc gắn liền với yếu tố giới, môi trường làm việc trong gia đình có thể làm tăng tính phụ thuộc và dễ bị lạm dụng, người lao động bị hạn chế giao tiếp với bên ngoài, hạn chế tiếp cận những dịch vụ hỗ trợ cũng như tổ chức công đoàn có thể bảo vệ và hỗ trợ những nhu cầu của họ. Bên cạnh đó, LĐGVGD chủ yếu không được ký kết HĐLĐ, không được tiếp cận quyền về người lao động

và an sinh xã hội (mức lương tối thiểu, giờ làm việc tối thiểu, trợ cấp ốm đau, thai sản và các quyền khác). Hơn nữa, một số vấn đề được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 về LĐGVGD còn mang tính chất khung chưa áp dụng vào thực tiễn hiệu quả. Bài viết này phân tích, đánh giá một số vấn đề gặp phải hiện nay trong việc tuân thủ pháp luật lao động đối với LĐGVGD như sau:

2.1. Về vấn đề giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ)

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 162 Bộ luật Lao động năm 2019 thì NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản với LĐGVGD. Đây là cơ sở để thỏa thuận và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình làm việc cũng như thống nhất về hình thức trả lương, kỳ hạn lương, thời giờ làm việc hàng ngày, thời giờ nghỉ ngơi, chỗ ở, BHXH, BHYT. Những quy định trên đã giúp cho điều kiện sống và làm việc cũng như chính sách bảo vệ quyền lợi của LĐGVGD có phần đảm bảo hơn. Tuy nhiên, trên thực tế số lượng LĐGVGD ký kết hợp đồng bằng văn bản với NSDLĐ rất thấp. Theo khảo sát, nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng (GFCD), có trên 90% HĐLĐ được giao kết bằng lời nói giữa LĐGVGD và gia chủ [7]. Thông thường NSDLĐ và LĐGVGD chỉ “thỏa thuận miệng” mà không có giao kết hợp đồng bằng văn bản. HĐLĐ được xác lập chủ yếu dựa vào lòng tin. Những quyền lợi liên quan của cả hai bên chỉ là lời nói. Do đó, các bên thường không thương lượng về thời hạn của hợp đồng cũng như loại HĐLĐ giao kết. Thời hạn hợp đồng được thực hiện như thế nào còn phụ thuộc vào khả năng làm việc của LĐGVGD. Hơn nữa, khi có tranh chấp lao động xảy ra như quyền lợi của LĐGVGD không được đảm bảo, tình trạng NSDLĐ vi phạm các thỏa thuận đã cam kết ban đầu với NLĐ thì không có bằng chứng, chứng cứ lưu lại để giải quyết tranh

chấp phát sinh. Bên cạnh đó, do không có HĐLĐ bằng văn bản nên khi xảy ra việc LĐGVGD làm hư hỏng đồ đạc, mất tài sản của gia chủ đã phát sinh nhiều khó khăn trong cách giải quyết, bồi thường thiệt hại.

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 162 Bộ luật Lao động năm 2019: Một bên có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày. Nhưng thực tế, do không có HĐLĐ bằng văn bản nên việc chấm dứt HĐLĐ từ cả hai phía là rất tùy tiện, chỉ cần mỗi bên cảm thấy không hài lòng với phía bên kia về công việc, điều kiện làm việc hay tiền lương là có thể tuyên bố chấm dứt HĐLĐ, việc NLĐ tự ý nghỉ việc bất kỳ lúc nào đã gây xáo trộn cho công việc và đời sống của gia chủ hay lợi dụng việc đòi chấm dứt HĐLĐ để yêu cầu tăng lương, v.v... Ngoài ra, việc thiếu những thỏa thuận bằng văn bản khiến NLĐ phải đối mặt với nguy cơ bị lạm dụng sức lao động. Nguyên nhân khiến hai bên không giao kết HĐLĐ bằng văn bản xuất phát từ việc họ chưa nhận thức đầy đủ quyền lợi và nghĩa vụ của bản thân. Trên thực tế không ít LĐGVGD vẫn chưa thực sự làm nghề một cách chuyên nghiệp, họ cho rằng đây là những công việc giản đơn, hay vì gia chủ là chỗ thân quen, họ hàng nên không cần ký kết hợp đồng, khi có cơ hội tốt họ dễ phá bỏ thỏa thuận lao động để tìm gia đình khác trả tiền công cao hơn. Còn phía NSDLĐ, họ không muốn bị ràng buộc về mặt pháp lý nên né tránh việc ký kết HĐLĐ bằng văn bản.

2.2. Về vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019 về thời gian làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Để phù hợp với tính chất đặc thù của LĐGVGD, tại Khoản 3 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định riêng “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 NLĐ được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục. NLĐ được nghỉ hằng tuần theo quy định tại Điều 111 của Bộ luật Lao động năm 2019, trường hợp NSDLĐ không thể bố trí nghỉ hằng tuần thì phải bảo đảm cho NLĐ được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày”. Tuy nhiên, trên thực tế hầu hết HĐLĐ của LĐGVGD không được ký bằng hình thức văn bản, nếu có ký bằng văn bản thì nội dung thỏa thuận thường khá sơ sài, chủ yếu là nội dung về tiền lương, công việc và địa điểm làm việc, những nội dung khác ít được NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận. Vì nội dung của HĐLĐ không có đầy đủ các điều khoản theo quy định của pháp luật nên tình trạng LĐGVGD phải làm việc nhiều hơn 08 giờ/ngày, không được nghỉ 04 ngày/tháng, phải làm việc cả trong ngày nghỉ lễ, Tết khá phổ biến. Hơn nữa, do LĐGVGD thường làm những công việc nhỏ nhặt, không tên có thể diễn ra vào bất kỳ thời điểm nào trong ngày nên thời gian làm việc của LĐGVGD 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. Do đó, tình trạng thời gian làm việc nhất là đối với LĐGVGD ở cùng gia chủ thường kéo dài, triền miên. Nhiều trường hợp, NLĐ bị lạm dụng giờ làm việc nhưng ngoài khoản tiền lương hàng tháng được thỏa thuận ban đầu, NLĐ không được hưởng thêm tiền lương làm thêm giờ. Đây cũng có thể là lý do NSDLĐ dễ lạm dụng. Kết quả khảo sát của GFCD cho thấy tỷ lệ LĐGVGD thỏa thuận về thời gian làm việc với gia chủ là 30,8%, trong đó 61,1% cho biết họ làm việc nhiều hơn 8 giờ/ngày và 35% số LĐGVGD cho rằng họ làm việc trên 10 giờ/ngày [5]. Tính trung bình số giờ làm việc ban ngày của người giúp việc là 10,3 giờ/ngày. Còn theo số liệu thống kê đối với LĐGVGD trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương thì phần lớn LĐGVGD không

được áp dụng bất cứ giới hạn nào về thời gian làm việc (71%) hay được hưởng chế độ nghỉ hàng tuần (64%) theo quy định của pháp luật. Chỉ có 19% LĐGVGD trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương được hưởng chế độ nghỉ phép có hưởng lương như những lao động khác [7].

Qua đó, có thể thấy rằng vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của LĐGVGD thường được bảo vệ yếu hơn so với những lao động khác. Vì vậy, pháp luật cần có những quy định rõ ràng hơn khi xét đến tính đặc thù của LĐGVGD về các vấn đề liên quan đến thời giờ làm việc bình thường, thời giờ làm thêm, thời giờ làm việc ban đêm, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ tết, nghỉ hàng năm.

2.3. Về vấn đề bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Theo một báo cáo mới của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), chỉ có 6% lao động giúp việc gia đình trên toàn thế giới được tiếp cận an sinh xã hội toàn diện [6]. Điều này đồng nghĩa với việc hơn 94% trong số họ không được tiếp cận đầy đủ các cơ chế bảo vệ, bao gồm chế độ liên quan đến chăm sóc y tế, ốm đau, thất nghiệp, tuổi già, tai nạn nghề nghiệp, gia đình, thai sản, thương tật và tử tuất.

Tại Việt Nam, mặc dù, Khoản 2 Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định rõ việc NSDLĐ khi sử dụng LĐGVGD phải có nghĩa vụ trả cho LĐGVGD các khoản tiền BHXH, BHYT để NLĐ chủ động tham gia BHXH, BHYT nhưng lại không quy định rõ ràng trong HĐLĐ đâu là khoản tiền lương, đâu là khoản BHXH, BHYT. Bên cạnh đó, Khoản 4 Điều 89 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định: “NSDLĐ có trách nhiệm trả cùng lúc với kỳ trả lương cho NLĐ một khoản tiền bằng mức đóng BHXH bắt buộc, BHYT thuộc trách nhiệm của NSDLĐ theo quy định của pháp luật về BHXH, BHYT để người lao động chủ động tham gia BHXH, BHYT”. Tuy nhiên, hiện nay những quy định này vẫn chưa khả thi do nhiều nguyên nhân như: quy định pháp luật về BHXH, BHYT

đối với LĐGVGD còn nhiều hạn chế, như LĐGVGD đang thuộc đối tượng tham gia BHXH tự nguyện (chỉ gồm hai chế độ là hưu trí và tử tuất), còn những quyền lợi khác như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp sẽ không được hưởng, còn nếu LĐGVGD có tham gia BHYT thì họ cũng chỉ được hỗ trợ chi phí khám, chữa bệnh, còn trợ cấp từ BHXH trong những ngày họ bị ốm đau để duy trì cuộc sống thì họ lại không được hưởng. Nhiều NSDLĐ và LĐGVGD không biết đến việc pháp luật đã có quy định này; hoặc nếu NSDLĐ có biết thì họ cũng giấu đi hoặc “lách” bằng các thỏa thuận khác như tiền lương đã bao gồm tiền đóng bảo hiểm để đỡ tốn kém thêm một khoản tiền hàng tháng phải trả cho LĐGVGD. Nhiều LĐGVGD xác định nghề GVGD là một nghề thời vụ, không gắn bó lâu dài với nghề nên nếu có nhận được thêm một khoản tiền đóng BHXH, BHYT họ cũng sẽ không đóng mà sử dụng vào mục đích khác như: tiết kiệm, phụ giúp gia đình, v.v... Điểm b, Khoản 3 Điều 30 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với NSDLĐ khi không trả cho LĐGVGD các khoản tiền BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật để NLĐ chủ động tham gia BHXH, BHYT. Tuy nhiên, hầu hết các HĐLĐ được thỏa thuận bằng lời nói nên không thể kiểm soát được NSDLĐ có trả thêm cho LĐGVGD một khoản tiền thuộc nghĩa vụ của họ để NLĐ tự lo BHXH, BHYT như theo quy định hay không, đồng thời cũng chưa có quy định về việc ai là người kiểm tra, giám sát nên rất khó để kiểm soát và thực thi trên thực tế.

Hơn nữa, hiện nay LĐGVGD thuộc đối tượng tham gia BHXH tự nguyện nên họ cũng không được hưởng chế độ thai sản. Khoản 2 Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ có quy định về việc cho phép NSDLĐ và LĐGVGD tạm hoãn hợp đồng lao động trong trường hợp lao động nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền

về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trên thực tế, các gia đình thường rất ngại khi thuê LĐGVGD nếu họ mang thai vì họ cho rằng trong thời gian mang thai LĐGVGD không đảm bảo sức khoẻ để làm tốt công việc. Do đó nếu LĐGVGD mang thai trong thời gian làm việc thì hai bên thường thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Như vậy, pháp luật hiện hành còn thiếu các quy định liên quan đến sử dụng LĐGVGD trong thời gian mang thai như nghỉ thai sản hay đảm bảo việc làm cho LĐGVGD sau khi nghỉ thai sản, bởi phần lớn LĐGVGD là nữ và đa số đang trong độ tuổi sinh đẻ. Do tính chất đặc thù của công việc giúp việc gia đình nên quyền lợi về chế độ thai sản đối với NLD sẽ rất khó để khả thi. Tuy nhiên, để đảm bảo sự bình đẳng giữa những NLD, bảo vệ quyền lợi của lao động nữ và góp phần đưa LĐGVGD trở nên chuyên nghiệp hơn thì cần nghiên cứu để bổ sung các quy định liên quan đến quyền lợi của LĐGVGD trong thời gian mang thai và sinh con.

2.4. Về điều kiện làm việc, an toàn lao động và vệ sinh lao động

Điều kiện làm việc là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy quá trình làm việc hiệu quả. Phần lớn LĐGVGD hiện nay không được đào tạo bài bản. Kết quả nghiên cứu của một số tổ chức, viện nghiên cứu cho thấy 96,8% LĐGVGD ở Việt Nam chưa qua đào tạo nghề, chỉ có khoảng 3,2% số người được đào tạo về công việc GVGĐ chủ yếu để cung ứng cho nguồn xuất khẩu lao động [6]. Điều 68 Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 cũng có quy định về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động với LĐGVGD 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 lao LĐGVGD; thực hiện các chế độ có liên quan đến bảo đảm an toàn và chăm sóc sức khỏe của lao động là người giúp việc gia đình. LĐGVGD có trách

nhiệm chấp hành đúng hướng dẫn sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng và phòng, chống cháy, nổ”. Tuy nhiên, hầu hết LĐGVGD có trình độ học vấn khá thấp (77% lao động chỉ học từ tiểu học đến trung học cơ sở) [4]. Trong khi đó, nhiều hộ gia đình mà LĐGVGD làm việc sử dụng các thiết bị gia dụng, sinh hoạt hiện đại và đắt tiền. Vì vậy, rủi ro từ sự mất an toàn khi LĐGVGD thực hiện công việc gia đình là hoàn toàn có thể xảy ra. Theo quy định của pháp luật cũng như bất cứ NLD nào có quan hệ HĐLĐ, khi xảy ra tai nạn lao động thì NSDLĐ (gia chủ) phải chịu trách nhiệm cụ thể theo quy định tại Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, bao gồm: Tạm ứng chi phí sơ cứu, cấp cứu và điều trị; thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do BHYT chi trả đối với NLD tham gia BHYT (thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với NLD không tham gia BHYT); trả đủ tiền lương cho NLD phải nghỉ việc trong thời gian điều trị; bồi thường cho NLD bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra.

Công việc GVGĐ thường được xem là công việc khá an toàn, ít có nguy cơ đe dọa từ môi trường làm việc. Tuy nhiên, thực tế họ có thể vẫn gặp những rủi ro trong khi làm việc hay sức khoẻ không đảm bảo do dinh dưỡng không đủ lại phải làm việc vào ban đêm như chăm sóc trẻ em, người ốm đau, v.v... Hơn nữa, do môi trường làm việc khép kín trong gia đình nên có thể làm tăng các nguy cơ xảy ra như bị cô lập, bị phụ thuộc và lạm dụng sức lao động. Chính vì vậy, để bảo vệ người lao động là giúp việc gia đình, pháp luật quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động. Trong đó có nhóm hành vi xâm hại tới thể xác, tinh thần của NLD (như ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực); hành vi lạm dụng sức lao động của LĐGVGD (giao việc cho người giúp việc không theo HĐLĐ) và hành vi sử dụng lợi thế của người

chủ đề không chế LĐGVGD (giữ giấy tờ tùy thân của NLD).

Theo số liệu báo cáo của GFCD, có khoảng 2,4% LĐGVGD bị đánh đập, tát, đẩy ngã; 16% gặp nguy cơ bị quấy rối tình dục; 0,8% bị đe dọa, đập phá đồ dùng cá nhân; 20,3% LĐGVGD bị mắng chửi; 7,5% LĐGVGD đã từng bị chủ sử dụng giữ giấy tờ tùy thân [5]. Đối với hành vi giữ giấy tờ tùy thân của người GVGD được quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều 30 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng. Các quy định về trách nhiệm của NSDLĐ phải đảm bảo điều kiện ăn, ở hợp vệ sinh cho LĐGVGD được nêu ra tại Khoản 4 Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2019; tôn trọng danh dự, nhân phẩm được quy định tại Khoản 3 Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2019; cấm quấy rối tình dục được quy định tại Khoản 1 Điều 165 Bộ luật Lao động năm 2019. Tuy nhiên, những quy định này còn mang tính chung chung, chưa cụ thể, nhất là về điều kiện chỗ ở của NLD nhằm bảo đảm sự an toàn cho họ phòng tránh các trường hợp đáng tiếc xảy ra như hành vi quấy rối tình dục từ NSDLĐ. Bởi thực tế, không phải gia đình nào cũng có điều kiện để bố trí chỗ ở cho LĐGVGD độc lập, đảm bảo sự riêng tư với các thành viên khác trong gia đình, thậm chí còn có trường hợp NLD còn phải ngủ chung phòng hoặc chung giường với các thành viên khác trong gia đình. Như vậy, để đảm bảo thực hiện hiệu quả các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về an toàn, vệ sinh lao động cho LĐGVGD cần sớm nghiên cứu để bổ sung các quy định cụ thể về xử phạt vi phạm trong lĩnh vực LĐGVGD đủ sức răn đe, và phòng ngừa các hành vi vi phạm. Hơn nữa, cần nâng cao nhận thức của LĐGVGD về các nguy cơ sức khỏe và an toàn lao động cũng như các biện pháp bảo đảm an toàn cho họ trong quá trình làm việc.

3. Một số khuyến nghị

Để các quy định pháp luật đối với LĐGVGD đi vào thực tế, là cơ sở pháp lý quan trọng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD, hạn chế vi phạm pháp luật giữa NSDLĐ với LĐGVGD, cần thực hiện đồng bộ những khuyến nghị như sau:

Một là, tiếp tục rà soát, sửa đổi các quy định pháp luật chưa rõ ràng, không phù hợp với thực tế; hoàn thiện và bổ sung các chính sách, quy định pháp luật còn thiếu về LĐGVGD nhằm đảm bảo tính khả thi của quy định.

Hai là, phổ biến, tuyên truyền kiến thức pháp luật đến LĐGVGD và các hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng LĐGVGD nhằm nâng cao nhận thức của họ về quyền và nghĩa vụ của mình và ý thức bảo vệ các quyền ấy; nâng cao ý thức chấp hành pháp luật, ý thức tổ chức kỷ luật của NLD. Đồng thời nâng cao nhận thức của cả hai phía về sự cần thiết phải ký HĐLĐ bằng văn bản. Ngoài ra, cần có chế tài đủ mạnh như có thể nâng lên thành hình phạt tiền để răn đe, nâng cao tính tuân thủ pháp luật và đảm bảo việc thực thi có hiệu quả quy định về hình thức giao kết HĐLĐ với LĐGVGD để xử phạt vi phạm với NSDLĐ nếu không ký HĐLĐ với LĐGVGD. Bởi hiện nay, theo quy định tại Điểm a, Khoản 1 Điều 30 Nghị định 12/2022/NĐ-CP chỉ xử phạt cảnh cáo đối với NSDLĐ khi không giao kết HĐLĐ bằng văn bản với LĐGVGD.

Ba là, cần sớm nghiên cứu để có hướng dẫn chi tiết riêng về thời hạn hợp đồng đối với LĐGVGD như cho phép gia hạn nhiều lần với loại HĐLĐ xác định thời hạn hoặc HĐLĐ theo một công việc nhất định. Vì phần lớn HĐLĐ với LĐGVGD được giao kết bằng lời nói nên các bên thường không thương lượng về thời hạn của hợp đồng cũng như loại HĐLĐ giao kết. Thời hạn hợp đồng được thực hiện bao lâu còn phụ thuộc vào công việc cụ thể là công việc

nào như: chăm sóc người già, người ốm đau, chăm sóc trẻ em hay nội trợ, v.v...

Bốn là, tăng cường công tác quản lý đối với LĐGVGD, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý lao động, cơ quan công an và chính quyền địa phương để thực hiện tốt công tác này.

Năm là, nâng cao vai trò của các tổ chức, đoàn thể với việc phát triển bền vững nghề LĐGVGD. LĐGVGD cần được tham gia sinh hoạt chi hội phụ nữ phường, xã để nâng cao nhận thức, ý thức bảo vệ quyền và lợi ích của bản thân, tiếp cận được các chính sách an sinh xã hội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ luật Lao động 2019
- [2] Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- [3] Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- [4] Đào Thị Mai Ngọc (2016), “Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam”, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 6.
- [5] GFCD (2020), Báo cáo thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.
- [6] ILO (2021), Báo cáo kết quả việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam.
- [7] <https://gfcd.org.vn/chi-tiet-tin/bao-cao-tom-tat-tong-quan-ve-lao-dong-giup-viec-gia-dinh.html>.
- [8] Website: www.gfcd.org.vn, www.ilo.org.