

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ BẢO ĐÀM PHÁP LÝ CHO LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thị Thu Hường<sup>\*</sup>  
Trường Đại học Khoa học - ĐH Thái Nguyên

### TÓM TẮT

Bài viết phân tích một số quy định của Bộ Luật lao động 2012 và văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình, trong một số lĩnh vực: Hợp đồng lao động; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để thấy những bảo đảm pháp lý đối với lao động giúp việc gia đình. Đồng thời đánh giá tính khả thi và đưa ra những giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi những quy định này trên thực tế nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của nhóm lao động này.

**Từ khóa:** Lao động giúp việc gia đình; giúp việc gia đình; người giúp việc gia đình; giúp việc nhà; bảo đảm pháp lý

Lao động giúp việc gia đình là một nghề xuất hiện rất lâu và ngày càng phổ biến trong xã hội Việt Nam hiện nay. Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động (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, 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 (Khoán 1 Điều 179 Bộ luật lao động (BLLĐ) 2012).

Theo số liệu thống kê của Trung tâm Quốc gia Dư báo và Thông tin thị trường lao động (Bộ Kế hoạch Đầu tư, 2011), tính đến năm 2010, Việt Nam có khoảng 200.000 lao động giúp việc gia đình và nhu cầu đối với loại hình lao động này đang ngày càng gia tăng, đặc biệt ở các thành phố lớn; đến 2020 lực lượng lao động này có thể tới 350.000 người [8].

Vấn đề lao động là người giúp việc gia đình được ghi nhận tại Mục 5 Chương 11 (Điều 179 đến Điều 183) BLLĐ 2012, đây là cơ sở pháp lý quan trọng bảo đảm quyền lợi cho nhóm NLĐ giúp việc gia đình. Trên thực tế, quyền lợi của NLĐ giúp việc gia đình vẫn bị lạm dụng về tiền lương, chế độ bảo hiểm xã

hội (BHXH), thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện sinh hoạt.. Thông qua bài viết, tác giả tập trung phân tích đánh giá một số quy định của pháp luật lao động về lao động giúp việc gia đình, đồng thời đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi trên thực tế nhằm bảo đảm tốt hơn quyền lợi của nhóm NLĐ này.

### Bảo đảm pháp lý cho lao động giúp việc gia đình trong hợp đồng lao động

Từ trước đến nay, thỏa thuận miệng giữa lao động giúp việc gia đình và chủ gia đình về việc làm, mức lương, thời giờ làm việc, điều kiện ăn ở là rất phổ biến. Kết quả nghiên cứu cho thấy, trên 90% người giúp việc thỏa thuận công việc với gia chủ là bằng miệng [7]. Phần lớn người giúp việc và NSDLĐ không muốn ký HĐLĐ vì họ cho rằng không cần thiết, nhiều trường hợp đi làm giúp việc gia đình cho người thân, họ hàng, hai bên thực hiện quyền và nghĩa vụ với nhau dựa trên sự tin tưởng; một số người thì không muốn ký HĐLĐ vì không muốn ràng buộc trách nhiệm với nhau. Chính vì thỏa thuận miệng nên quyền lợi của người giúp việc ít được đề cập hoặc đề cập nhưng không được thực hiện đúng thỏa thuận, khiến người lao động thường phải đối mặt với nguy cơ bị lạm dụng sức lao động.

Theo BLLĐ 1994 thì lao động giúp việc gia đình và chủ sử dụng lao động có thể lựa chọn

\* Tel: 0982 357172, Email: thuhuongluat@gmail.com

giao kết hợp đồng bằng văn bản hoặc bằng miệng (khoản 1 Điều 139), nhưng đến khi BLLĐ 2012 được ban hành thì nhà nước chỉ thừa nhận duy nhất hình thức HDLĐ giúp việc gia đình bằng văn bản (khoản 1 Điều 180). Quy định này của BLLĐ 2012 gộp phần bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ giúp việc gia đình. Tuy nhiên, quy định này trên thực tế vẫn chưa được thực hiện nghiêm chỉnh. Hiện nay, nhiều NLĐ và NSDLĐ vẫn chưa nắm được quy định trên của BLLĐ hoặc có biết nhưng chưa thấy lợi ích của việc ký HDLĐ bằng văn bản nên NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình vẫn giao kết HDLĐ miệng. Chính vì vậy, để nâng cao hiểu biết và thay đổi thói quen của NLĐ và NSDLĐ về việc ký HDLĐ thi cơ quan có chức năng trực tiếp quản lý lao động giúp việc gia đình là UBND cấp xã nơi NLĐ làm việc phải tăng cường công tác tuyên truyền pháp luật đối với họ.

Hiện tại, chưa có mẫu HDLĐ giúp việc gia đình. Nên muốn giao kết hợp đồng bằng văn bản thi NSDLĐ và NLĐ phải tự xây dựng hợp đồng hoặc sử dụng mẫu HDLĐ dùng chung cho các ngành nghề do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành. Hợp đồng giúp việc gia đình có một số đặc thù, bởi bên cạnh những nội dung cần phải có đối với một HDLĐ thông thường thi còn phải có thêm một số nội dung nữa như: Điều kiện ăn, ở của người lao động (nếu có); Tiền tàu xe vé nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn; Thời gian và mức chi phí hỗ trợ để người lao động học văn hóa, học nghề (nếu có); Trách nhiệm bồi thường do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi: khác gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động; Những hành vi bị nghiêm cấm đối với mỗi bên (Điều 7 [2]). Do đó, nếu NSDLĐ và NLĐ đều không nắm được quy định của pháp luật thi rất dễ thỏa thuận thiếu nội dung trong hợp đồng. Vì vậy, để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ giúp việc gia đình thi Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cần sớm ban hành mẫu HDLĐ dành cho công việc giúp việc gia đình.

**Bảo đảm pháp lý cho lao động giúp việc gia đình trong lĩnh vực tiền lương, BHXH, BHYT**

Theo khảo sát thực tế với 10 NLĐ giúp việc gia đình, mức lương NLĐ giúp việc gia đình được hưởng thường dao động từ 3.500.000 đồng – 4.500.000 đồng (đã bao gồm chi phí ăn ở, sinh hoạt cá nhân) và NSDLĐ không đóng BHXH, BHYT hoặc cũng không trả thêm một khoản tiền để NLĐ tự đóng BHXH, BHYT

Nhằm bảo đảm tiền lương cho lao động giúp việc gia đình, pháp luật lao động đã quy định việc trả lương cho NLĐ giúp việc gia đình dựa trên sự thỏa thuận giữa NLĐ với NSDLĐ và phải cao hơn mức lương tối thiểu vùng (Khoản 1 Điều 15 [2]). Qua kết quả khảo sát có thể thấy mức lương người giúp việc được hưởng thường cao hơn mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định số 122/2015/NĐ-CP Quy định mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp Hợp tác xã, hợp tác xã, tờ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo HDLĐ.

Hiện nay, có nhiều NLĐ giúp việc gia đình theo giờ, và mức lương trả cho những lao động này chủ yếu là “thuần mua vừa bán”. Hiện tại, chưa có quy định cụ thể về mức lương tối thiểu cho họ, và đương nhiên cũng không thể áp dụng Nghị định số 122/2015/NĐ-CP để làm căn cứ. Do đó, để bảo vệ quyền lợi của NLĐ giúp việc theo giờ và đặc biệt có cơ sở pháp lý để giải quyết khi có tranh chấp về tiền lương xảy ra thi nhà nước cần quy định thêm tiền lương tối thiểu theo giờ đối với nhóm lao động này.

Bên cạnh việc trả lương hàng tháng, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của NLĐ một khoản tiền tương đương với mức đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm y tế (BHYT) thuộc trách nhiệm của NSDLĐ theo quy định của pháp luật về BHXH, BHYT để NLĐ tự lo bảo hiểm (Điều 19 [2]). Như vậy, NLĐ giúp việc gia đình thuộc đối tượng tham gia BHXH tự nguyện. Quy định này đã góp phần rất lớn trong việc

đảm bảo quyền lợi cho NLĐ được hưởng các chế độ BHXH. Tuy nhiên, quy định này chưa phát huy được hiệu quả trên thực tế. Bởi một mặt, NSDLĐ thường vi phạm việc trả thêm một khoản tiền để NLĐ tự lo BHXH, BHYT, còn về phía NLĐ thiêu su am hiểu pháp luật để tự bảo vệ mình hoặc đôi khi họ cam chịu chi để có một công việc để làm. Mặt khác, theo quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 2 Luật BHXH 2014 thì đối tượng tham gia BHXH bắt buộc gồm: "a) Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động;

b) Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng"

Như vậy, trong trường hợp này NSDLĐ ký HĐLĐ từ 01 tháng trở lên với NLĐ giúp việc gia đình thì đương nhiên NLĐ sẽ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Như vậy có thể thấy, Điều 19 [2] đã mâu thuẫn với Luật BHXH 2014. Việc quy định NLĐ giúp việc gia đình tự lo BHXH là chưa bảo đảm hết quyền lợi cho họ.

Để khắc phục được những bất cập trên trước hết cơ quan quản lý trực tiếp lao động giúp việc gia đình là UBND cấp xã phải thường xuyên tổ chức các buổi tuyên truyền để NLĐ hiểu được quyền lợi của mình cũng như vai trò của BHXH để họ tự nguyện tham gia Đồng thời cần phải thống nhất quy định của Luật BHXH năm 2014 và [2] về vấn đề đóng BHXH, BHYT của NLĐ giúp việc gia đình, đó là cơ sở pháp lý để bảo đảm quyền lợi cho những đối tượng lao động này

**Bảo đảm pháp lý cho lao động giúp việc gia đình trong thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động.**

Thực tế dễ thấy, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động giúp việc gia đình là

một trong những vấn đề dễ bị lạm dụng nhất. Do đặc thù công việc, nên thời gian làm việc của người giúp việc thường dài hơn 8 giờ/ngày đối với người giúp việc ở cùng gia chủ. Kết quả khảo sát của GFCD, 2012 cho thấy, tỷ lệ số người giúp việc có thỏa thuận về thời gian làm việc với gia chủ là 30,8%. Trong đó, 61,1% người giúp việc cho biết họ làm nhiều hơn 8 giờ/ngày và 35% số người giúp việc cho rằng họ làm việc trên 10 giờ/ngày [7]. Bởi lẽ, NLĐ thường sống tại gia đình NSDLĐ làm công việc giúp việc gia đình là những công việc không tên, có thể làm bất cứ thời gian nào trong ngày khi được NSDLĐ yêu cầu. Do đó, thời gian làm việc của NLĐ thường kéo dài cả ngày, xem kẽ làm và nghỉ, rất khó phân định với thời giờ làm việc và nghỉ ngơi.

Để bảo vệ quyền lợi về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi Nghị định số 27/2014/NĐ-CP quy định rất chi tiết: "Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do hai bên thỏa thuận nhưng NLĐ phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục" (Điều 21). Như vậy, thời giờ làm việc tối đa của NLĐ giúp việc gia đình là 16 giờ/ngày. Đối với những ngành nghề khác, thời gian làm việc trong điều kiện lao động bình thường tối đa là 8 giờ/ngày (Điều 104 BLLĐ 2012). Như vậy, có thể thấy thời gian làm việc tối đa của NLĐ giúp việc gia đình trong một ngày gấp đôi thời gian làm việc tối đa của NLĐ làm ngành nghề khác. Với quy định này của pháp luật, thi NSDLĐ sẽ có cơ sở pháp lý để bác bỏ lý do lao động của NLĐ, bằng cách yêu cầu NLĐ làm bất cứ công việc gì trong ngày, miễn sao tổng thời gian làm việc trong một ngày không quá 16 giờ. Từ đó, để bảo vệ NLĐ giúp việc gia đình thì pháp luật lao động cần quy định thời gian làm việc tối đa trong một ngày thay vì chỉ quy định thời giờ nghỉ ngơi tối thiểu như trên, và khi quy định về thời giờ làm việc tối đa trong một ngày cũng cần quy định linh hoạt và phù hợp với tinh chất công việc như: Thời giờ làm việc tối đa trong một ngày của NLĐ giúp việc

gia đình là 8 giờ/ngày (Thời gian làm việc có thể liên tục hoặc ngắt quãng).

Nhìn chung, quy định về thời giờ nghỉ ngoại đối với NLĐ giúp việc gia đình là phù hợp và bảo đảm được quyền lợi cho NLĐ. Mỗi tuần, NLĐ được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp không thể bố trí được thì NSDLĐ phải có trách nhiệm bao đảm cho NLĐ được nghỉ tinh bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận (Điều 22 [2]). Đối với những NLĐ có dù 12 tháng làm việc cho một NSDLĐ thi được nghỉ hằng năm là 12 ngày làm việc và được hưởng nguyên lương (Điều 23 [2]). Có thể thấy, công việc giúp việc gia đình có tính chất thường xuyên, liên tục đặc biệt là những công việc như chăm sóc trẻ nhỏ, người già, ốm đau... thì việc NLĐ nghỉ trong một khoảng thời gian dài sẽ gây khó khăn cho NSDLĐ. Để tạo điều kiện thuận lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ, luật lao động đã quy định mở "Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gấp tối đa 03 năm một lần" (Điều 23 [2]). Ngoài ra, NLĐ được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày nghỉ lễ, Tết theo quy định của BLLĐ. Khi nghỉ hằng năm, NLĐ được ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương cho những ngày nghỉ (khoản 2, khoản 3 Điều 23 [2]).

Bộ Luật lao động nghiêm cấm NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình (khoản 1 Điều 183 BLLĐ). Thực tế cho thấy hiện nay, do đặc thù nghề này chủ yếu làm những công việc nhà nên đa phần lao động giúp việc gia đình là phụ nữ - đây là đối tượng "chân yêu, tay mềm", mặt khác họ lại thường sống cùng gia đình NSDLĐ nên nguy cơ bị ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực rất dễ xảy ra. Việc quy định cụ thể của BLLĐ được xem là căn cứ pháp lý để bảo vệ lao động giúp việc gia đình. Tuy nhiên, những hành vi trên có nhiều biểu hiện, mức độ khác nhau và để xác định khi nào một hành vi được

xem là ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực... thi BLLĐ cũng như các văn bản hướng dẫn đều chưa quy định. Vì vậy, Nhà nước nên sớm có văn bản hướng dẫn và quy định rõ về những hành vi trên, để làm cơ sở pháp lý giải quyết những vụ việc liên quan đến việc ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động giúp việc gia đình.

Để có thể hạn chế tình trạng ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực của NSDLĐ đối với NLĐ thi cơ quan quản lý trực tiếp lao động giúp việc gia đình là UBND xã, phường, thị trấn phải thực hiện tốt thẩm quyền của mình đó là kiểm tra sát sao số lượng lao động giúp việc tại địa phương mình thông qua việc đăng ký của NSDLĐ. Khi NSDLĐ có hành vi ngược đãi, quấy rối tinh dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi vi phạm pháp luật khác thi NLĐ phải nhận thức được và tố cáo ngay cho UBND xã, phường, thị trấn nơi mình làm việc. Khi NLĐ tố cáo thi UBND xã, phường, thị trấn phải kịp thời tiếp nhận và giải quyết triệt để.

Những phân tích và giải pháp đề ra bên trên nhằm mục đích nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam đối với lao động là người giúp việc gia đình. Chỉ khi nào pháp luật phù hợp với đời sống, không có sự chồng chéo giữa các quy định pháp luật và đặc biệt NLĐ và NSDLĐ nâng cao ý thức thực hiện pháp luật thi khi đó pháp luật mới phát huy tác dụng tối đa bảo đảm quyền lợi cho NLĐ giúp việc gia đình.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ lao động thương binh và xã hội, Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 06 năm 2013 về ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc.
2. Chính phủ, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07 tháng 04 năm 2014 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về lao động là người giúp việc gia đình.
3. Đào Mông Điego, 2014, "Pháp luật về Lao động giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện", Tạp chí Luật học, (12/2014), 3-8
4. Quốc hội, Bộ luật lao động ngày 23 tháng 05 năm 1994.

- 5 Quốc hội, *Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 06 năm 2006*  
6 Quốc hội, *Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 06 năm 2012*  
7 Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (GFCD), 2013, "Báo cáo tóm tắt

tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay"  
8 Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (GFCD), 2012, "Nghiên cứu về nhu cầu của người dân và xã hội về lao động giúp việc gia đình".

## ABSTRACT

### SOME ISSUES ON LEGAL GUARANTY FOR HOUSEHOLD HELPERS IN VIETNAM

Nguyen Thi Thu Huong\*  
University of Sciences - TNU

This article analyses some provisions of Labor Code 2012 and detailed guidelines in implementing some articles of incorporation of the Labour Code on household helpers, as follows. Labor contract, Hours of work, rest time, safety, occupational health, Salary, social insurance, health insurance, which show legal guarantee for the household helpers. In addition, this article evaluated the feasibility and provided measures to complete and improve the implementation of these regulations in order to protect rights of this working group.

**Keywords:** Household helpers, housemaid, domestic helper, domestic help, the legal guarantee

Ngày nhận bài: 03/8/2016; Ngày phản biện: 22/8/2016; Ngày duyệt đăng: 31/03/2017