



TRUNG TÂM NGHIÊN CỨU GIỚI, GIA ĐÌNH
VÀ PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG (GFCD)



BÁO CÁO

**RÀ SOÁT PHÁP LUẬT, CHÍNH SÁCH, NGHIÊN CỨU
QUỐC TẾ VÀ VIỆT NAM LIÊN QUAN ĐẾN
LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH**

Nhóm tư vấn: Ths. Bùi Bích Hà

Ths. Lỗ Việt Phương

Ths. Nguyễn Thị Diệu Hồng

Hà Nội, tháng 1 năm 2013

MỤC LỤC

PHẦN I. MỞ ĐẦU	3
1. Bối cảnh và lý do thực hiện nghiên cứu	3
2. Mục đích và soát	4
3. Đối tượng và phương pháp.....	5
PHẦN II. HỆ THỐNG PHÁP LUẬT, CHÍNH SÁCH CỦA VIỆT NAM VÀ QUỐC TẾ LIÊN QUAN ĐẾN LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH	6
1. Pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình	6
1.1 Định nghĩa lao động giúp việc gia đình	6
1.2 Hình thức văn bản	11
1.3 Công việc lao động giúp việc gia đình và mối quan hệ việc làm	13
1.4 Hợp đồng lao động đối với người lao động giúp việc gia đình.....	13
1.5 Thời gian thử việc	16
1.6 Tiền lương, tiền công.....	16
1.7. Thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi	19
1.8. Những vấn đề về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế	21
1.9. Quy định riêng dành cho lao động phụ nữ và trẻ em	23
1.10. Khả năng tiếp cận dịch vụ hỗ trợ, nâng cao năng lực	25
2. Chính sách đối với lao động giúp việc gia đình	25
2.1. Vấn đề đào tạo kỹ năng cho người giúp việc gia đình	25
2.2. Vai trò của các cơ sở môi giới việc làm	26
2.3. Tư vấn luật pháp, kỹ năng, giải quyết mâu thuẫn trong cuộc sống	27
2.4. Quản lý lao động giúp việc gia đình và các cơ sở môi giới việc làm	29
PHẦN III. TÌNH HÌNH VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM	32
1. Cơ cấu giới trong lao động giúp việc gia đình và đặc điểm LDGVGD	33
2. Quyền của lao động giúp việc gia đình	34
3. Vấn đề bạo lực và lạm dụng đối với lao động giúp việc gia đình	35
4. Một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu về giúp việc gia đình	37
PHẦN IV. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	38
PHỤ LỤC	42
TÀI LIỆU THAM KHẢO	56

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm Xã hội
BHYT	Bảo hiểm Y tế
GFCD	Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển Cộng đồng
GVGD	Giúp việc gia đình
GĐ	Gia đình
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
ISCO	Phân loại về Nghề nghiệp theo tiêu chuẩn Quốc tế (do ILO điều hành)
LĐGVGD	Lao động Giúp việc gia đình
MICC	Bộ Di trú và các Cộng đồng văn hóa (tỉnh Quebec, Canada)
NGV	Người giúp việc

PHẦN I. MỞ ĐẦU

1. Bối cảnh và lý do thực hiện nghiên cứu

Giúp việc gia đình (GVGD) là một công việc xuất hiện rất sớm trong quá trình phát triển xã hội và mang lại thu nhập ổn định cho nhiều lao động nữ trên thế giới. Cùng với xu thế toàn cầu hóa, chuyên môn hóa, công việc chăm sóc tại nhà, bao gồm chăm sóc trẻ em, dọn dẹp, lau chùi đồ đạc, đến chăm lo từng bữa ăn, trang trí nhà cửa, v.v... trở nên vô cùng quan trọng. Nhu cầu đối với công việc này đã tăng nhanh trong hai thập kỷ gần đây, tính đến năm 2010 trên thế giới có 52,6 lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD), tăng 19 triệu lao động từ giữa thập kỷ 90 đến năm 2010¹. Những người LĐGVGD đã chiếm một tỷ trọng đáng kể trong lực lượng lao động, đặc biệt ở các nước đang phát triển và có xu hướng gia tăng thậm chí ở cả những nước công nghiệp hiện đại.

Tuy nhiên, trong thị trường lao động, GVGĐ vẫn bị đánh giá thấp và ít được pháp luật lao động chung đề cập đến. GVGĐ bị coi là lao động không cần có kỹ năng vì những định kiến giới thường gắn công việc này với thiên chức của phụ nữ được cho là phù hợp với khả năng của họ. Ngay cả khi được trả công, mức tiền công của những người LĐGVGD thường bị định giá thấp và thiếu những quy định rõ ràng trong việc xác định tiền công của họ.

Công ước số 189 về “*Việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình*” đã được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thông qua ngày 16 tháng 6 năm 2011 tại Hội nghị thường niên lần thứ 100. Đây là một sự kiện lịch sử đối với LĐGVGD trên thế giới vì công ước này là khung pháp lý quốc tế đầu tiên về tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích tại nơi làm việc cũng như cải thiện các điều kiện làm việc cho LĐGVGD.

Ở Việt Nam, nhu cầu đối với LĐGVGD đang ngày càng gia tăng và loại hình lao động này mang đặc trưng giới rõ ràng². Vì vậy trong nỗ lực sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quyền bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp cho cả phụ nữ và nam giới, quan hệ lao động này đã được đề cập trong Chương XI, Mục 5³ từ Điều 179 đến Điều 183 quy định về *Lao động là người GVGĐ*. Đây là một bước tiến tích cực trong việc xây dựng khung pháp lý về GVGĐ cũng như từng bước đưa GVGĐ trở thành một nghề trong thị trường lao động. Tuy nhiên, các điều khoản này vẫn còn chung chung, chưa cụ thể, chi tiết. Để các quy định này thực sự đi vào cuộc sống và được thực hiện một cách hiệu quả, cần phải có các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện, như Nghị định, Thông tư.

¹ ILO, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extend of legal protection*, 2013

² MOLISA và ILO, *Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội. Hà Nội 2012.*

³ *Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012*

Tháng 10 năm 2012, Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) với sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của Oxfam Novib xây dựng và triển khai dự án “*Bảo vệ quyền của người lao động GVGĐ tại Việt Nam*” với mục tiêu chính là bảo vệ quyền của LĐGVGD thông qua tham vấn xây dựng chính sách và tạo điều kiện hỗ trợ cho việc thực hiện chính sách. Việc rà soát các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách và các tài liệu nghiên cứu liên quan tới LĐGVGD cũng như tham khảo kinh nghiệm thực tiễn về quản lý LĐGVGD ở các quốc gia trong khu vực và trên thế giới nằm trong khuôn khổ những hoạt động liên quan tới vận động chính sách về LĐGVGD. Báo cáo này là kết quả của việc rà soát với mục đích tổng hợp những bài học kinh nghiệm trong công tác quản lý điều hành cũng như bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong mối quan hệ LĐGVGD từ các nghiên cứu và mô hình thực tiễn về GVGĐ ở một số quốc gia trên thế giới, đặc biệt là trong khu vực ASEAN. Báo cáo cũng đề xuất những khuyến nghị về chính sách cho LĐGVGD tại Việt Nam, nhằm góp phần hoàn thiện hành lang pháp lý cũng như nâng cao vị thế, vai trò của loại hình lao động này.

Báo cáo này gồm 4 phần chính:

Phần I: Bối cảnh và lý do thực hiện rà soát, đồng thời giới thiệu mục đích, đối tượng, phương pháp rà soát.

Phần II: Phân tích đánh giá hệ thống pháp luật, chính sách của Việt Nam và quốc tế liên quan tới LĐGVGD, đặc biệt lưu ý các quy định về định nghĩa về LĐGVGD, hợp đồng lao động, học nghề, các điều kiện làm việc và quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) cũng như an toàn vệ sinh lao động cho người LĐGVGD và một số mô hình/loại hình hỗ trợ bảo vệ quyền của LĐGVGD trong và ngoài nước.

Phần III: Phân tích đánh giá thực trạng về LĐGVGD qua rà soát báo cáo của các nghiên cứu đã được thực hiện.

Phần IV: Kết luận và khuyến nghị làm cơ sở cho việc hoàn thiện hành lang pháp lý (các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động) cũng như triển khai các mô hình về bảo vệ quyền và lợi ích của LĐGVGD tại nơi làm việc ở Việt Nam.

2. Mục đích rà soát

- Tổng hợp những điểm mạnh, hạn chế trong hệ thống chính sách, pháp luật, các mô hình hỗ trợ LĐGVGD trong các công trình nghiên cứu, tư liệu về loại hình này của các nước trên thế giới, đặc biệt trong khu vực.

- Đề xuất các khuyến nghị đối với việc hoàn thiện hành lang pháp lý (các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động) cũng như triển khai các mô hình về bảo vệ quyền và lợi ích của LĐGVGD tại nơi làm việc ở Việt Nam.

3. Đối tượng và phương pháp

Đối tượng:

- Các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách của Việt Nam về LĐGVGD, bao gồm: Bộ luật Lao động, Quyết định về hệ thống ngành nghề quốc gia và các văn bản khác có liên quan.

- Các công ước, hiệp ước quốc tế về LĐGVGD và bảo vệ lao động nữ.

- Luật pháp, chính sách của một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới.

- Các báo cáo nghiên cứu, vận động chính sách về LĐGVGD, bao gồm: nghiên cứu của GFCD - RSL (2012); ILO - Viện GD và Giới (2012); Nghiên cứu về LĐGVGD trẻ em của ILO - CDW (2006); Nghiên cứu về GVGĐ - MoCST (2008); và Viện Gia đình và Giới - Tổ chức cứu trợ trẻ em Thụy Điển, Trẻ em GVGĐ Hà Nội (2006).

Phương pháp:

- Thu thập tài liệu thứ cấp.

- Xây dựng mẫu bảng rà soát để thu thập thông tin cho từng nhóm đối tượng.

- Phân tích đánh giá tài liệu thứ cấp và tổng hợp kết quả.

PHẦN II. HỆ THỐNG PHÁP LUẬT, CHÍNH SÁCH CỦA VIỆT NAM VÀ QUỐC TẾ LIÊN QUAN ĐẾN LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Như đề cập trên, Tổ chức Lao động Quốc tế đã thông qua Công ước số 189 về Việc làm bền vững cho LĐGVGD. Công ước này đưa ra những tiêu chuẩn lao động quốc tế dành cho LĐGVGD để các quốc gia thành viên tham khảo và áp dụng tùy theo điều kiện phát triển kinh tế-xã hội khi xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của mình đối với loại hình lao động này. Hiện đã có 3 quốc gia phê chuẩn Công ước này.

Công ước số 189 đã bổ sung những tiêu chuẩn cụ thể đối với những người LĐGVGD vào những tiêu chuẩn lao động chung nhằm tạo điều kiện cho họ thụ hưởng các quyền của mình một cách đầy đủ, bao gồm định nghĩa về “công việc trong gia đình” và “người lao động giúp việc gia đình”, độ tuổi tối thiểu được làm việc và cơ hội học hành của người lao động, các điều kiện sống và làm việc, hợp đồng lao động, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, tiền công, an toàn vệ sinh lao động và các chế độ BHXH, ...

Trong phần này, việc phân tích đánh giá hệ thống pháp luật, chính sách liên quan đến LĐGVGD của Việt Nam và các nước sẽ được so sánh với những tiêu chuẩn lao động mà Công ước 189 đặt ra, từ đó làm cơ sở cho những khuyến nghị sẽ được đề xuất ở Phần IV của Báo cáo này.

1. Pháp luật liên quan đến lao động giúp việc gia đình

1.1 Định nghĩa lao động giúp việc gia đình

Nhìn chung, một tiêu chí cơ bản của công việc LĐGVGD là được thực hiện trong “hộ gia đình”. Điều 1(a) Công ước số 189 của ILO cũng nêu rõ **giúp việc gia đình** *nghĩa là công việc được thực hiện trong hoặc cho một hộ gia đình hoặc các hộ gia đình*. Nghị định Hoàng gia của Tây Ban Nha rất thận trọng khi quy định công việc LĐGVGD có thể được thực hiện cả trong và cho hộ gia đình. Tương tự, ở Mỹ (Hạt Montgomery thuộc Bang Maryland) định nghĩa là “dịch vụ trong nhà” và theo Dự luật No. 2-08 mở rộng đối với công việc “chủ yếu được thực hiện trong một ngôi nhà”. Khoản 1 Điều 179 của Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam nêu rõ *“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”*. Một tiêu chí không kém quan trọng đó là các quốc gia có xu hướng nắm bắt bản chất không sinh lời của công việc LĐGVGD bằng cách loại bỏ các công việc hỗ trợ hoạt động thương mại hoặc “chuyên môn” mà có thể được thực hiện trong nhà. Ở Argentina (Nghị định No. 7.979/56) và Malaysia, pháp luật liên quan loại trừ các hình thức lao động gắn với kinh doanh, thương mại hoặc chuyên môn được một người sử dụng lao động thực hiện tại nhà của mình ra khỏi phạm vi của LĐGVGD. Brazil loại trừ công việc được thực hiện vì mục đích phi lợi nhuận⁴. Ở Điều

⁴ Điều 1 của Đạo luật No. 5.859 ngày 11 tháng 12 năm 1972.

161, Bộ luật Lao động của Guatemala đã loại những công việc đem lại lợi nhuận hoặc vì mục đích kinh doanh của người sử dụng lao động ra khỏi định nghĩa về LĐGVGD. Điều 2 của Đạo luật về Người lao động trong Hộ gia đình và Điều 1 của Quy chế đính kèm loại trừ công việc đem lại lợi nhuận hoặc vì mục đích kinh doanh của người sử dụng lao động hoặc gia đình của người sử dụng lao động ra khỏi định nghĩa về LĐGVGD. Tuy nhiên, ở Uruguay, Điều 1 của Đạo luật No. 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 người sử dụng lao động. 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 các gia đình và cho cả nền kinh tế ở phạm vi rộng hơn. Pháp luật ở Geneva Thụy Sĩ cho thấy một cách tiếp cận tương tự. Trong khi đó, Điều 179 của Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam nêu rõ các công việc trong gia đình phải “không liên quan đến hoạt động thương mại” và “người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật”.

Theo *Tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề (ISCO)* (do ILO điều hành) công nhận công việc LĐGVGD thuộc hai nhóm lớn (Nhóm 5 và 9) với những trách nhiệm gắn liền với mức cấp độ kỹ năng tương ứng (Hộp 1). Tuy nhiên, ở nhiều quốc gia mặc dù pháp luật đã điều chỉnh đối với LĐGVGD nhưng lại không có định nghĩa LĐGVGD. Điều này khiến cho LĐGVGD bị loại bỏ khỏi pháp luật hoặc chỉ được quy định một cách ẩn ý.

Ở Mỹ, Quy chế tiền lương của bang California đưa ra những ví dụ về “những nghề trong hộ gia đình” (bầu bạn, nấu ăn, dọn dẹp nhà cửa, bảo mẫu, chăm sóc bệnh nhân, v.v...), trong khi “người phục vụ cá nhân” là những người được một chủ hộ gia đình hoặc “người sử dụng lao động của bên thứ ba được pháp luật công nhận trong ngành công nghiệp chăm sóc” thuê để làm việc trong một hộ gia đình nhằm hỗ trợ người già hoặc những người khuyết tật vận động hoặc tinh thần cần được giám sát.

Một điều dễ nhận thấy trong pháp luật của các nước, hầu hết không đưa ra hướng dẫn về bản chất của công việc LĐGVGD (xem bảng 1). Pháp luật ở một số nước quy định những danh mục các nhiệm vụ mà những người LĐGVGD có thể thực hiện, mà không liệt kê chúng trong các phân nhóm nghề riêng biệt⁵. Thoả ước tập thể của Pháp quy định đặc biệt chi tiết đối với công việc khi chăm sóc trẻ em (chuẩn bị các bữa ăn, giặt là, mặc quần áo, lau chùi vệ sinh, dẫn đi chơi và làm bạn với trẻ, dọn dẹp các phòng ngủ, nhà tắm và nhà bếp, và đóng góp vào sự phát triển của trẻ).

⁵ **Costa Rica**, Điều 139 của Nghị định No. 19010-G of 1999 liệt kê dọn dẹp, nấu ăn, là quần áo, giặt giũ và trợ giúp”; **Italy**, CCN, Điều 10, liệt kê 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 vườn và cây xanh, các chức năng bằng tay chân, làm bầu bạn, 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 như một quản gia; **Bồ Đào Nha**, Điều 2(2) của Nghị định pháp lý No. 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.

Hộp 1

Công việc lao động giúp việc gia đình theo ISCO

Nhóm 5 tập trung vào các cơ sở, thể chế thương mại và hộ gia đình tư nhân. Nhóm này bao trùm hai nhóm nhỏ: công việc quản gia (nhóm nhỏ 512), bao gồm quản gia và người lao động có liên quan và những người nấu ăn; chăm sóc cá nhân và những người lao động có liên quan, bao gồm những người chăm sóc trẻ em và chăm sóc cá nhân tại nhà (nhóm nhỏ 513). Công việc quản gia theo 5121 nhấn mạnh chức năng giám sát của người quản gia. Phân loại 5131 định nghĩa những người chăm sóc trẻ em là những người “chăm sóc con của người sử dụng lao động và giám sát các hoạt động hàng ngày của chúng” và thực hiện những nhiệm vụ, bao gồm:

- (a) Giúp trẻ em tắm rửa, mặc quần áo và cho chúng ăn;
- (b) Đưa trẻ em đến trường và đón từ trường về hoặc đưa chúng đi chơi, giải trí;
- (c) Chơi trò chơi với trẻ em hoặc trò giải trí như đọc sách hoặc kể chuyện;
- (d) Giữ gìn trật tự, ngăn nắp các phòng ngủ và phòng chơi của trẻ em;
- (e) Chăm sóc học sinh vào các bữa ăn trưa hoặc các bữa ăn khác;
- (f) Chăm sóc học sinh trong các chuyến đi chơi, thăm quan bảo tàng và các hoạt động tương tự ở bên ngoài ;
- (g) Thực hiện các nhiệm vụ có liên quan;
- (h) Giám sát những người lao động khác.

Tương tự, những người lao động chăm sóc cá nhân tại nhà theo phân loại 5133 “chăm sóc các nhu cầu cá nhân đa dạng và nhìn chung chăm sóc đối với những người cần được chăm sóc tại nhà của họ vì bị ốm đau hoặc bị khuyết tật thể xác hoặc tinh thần hoặc suy yếu do tuổi già”. Những nhiệm vụ trong nhóm này, ví dụ của một “phụ tá điều dưỡng tại nhà”, bao gồm:

- (a) Hỗ trợ những cá nhân vào hoặc đứng dậy khỏi giường và thực hiện thay quần áo khi cần thiết;
- (b) Thay ga trải giường và giúp các cá nhân tắm và làm vệ sinh;
- (c) Phục vụ ăn – được người phụ tá điều dưỡng tại nhà hoặc những người khác chuẩn bị – và cho những người cần trợ giúp ăn;
- (d) Cho uống thuốc hoặc đảm bảo rằng những cá nhân được uống thuốc;
- (e) 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;
- (f) Thực hiện những nhiệm vụ khác;
- (g) Giám sát những người lao động khác.

Nhóm nhỏ 913 nêu cụ thể về “những người giúp việc, lau dọn và giặt giũ trong gia đình và có liên quan”. Nhóm này bao trùm những hộ gia đình tư nhân, khách sạn, văn phòng, bệnh viện và các cơ sở khác, cũng như những phương tiện xe cộ để duy trì cho các đồ vật sạch sẽ. Nhóm này bao gồm những người giúp việc và lau dọn trong gia đình, cũng như những người giặt là bằng tay. Theo phân loại 9131, những người giúp việc và lau dọn trong gia đình phải “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 của hộ gia đình, chuẩn bị thức ăn, phục vụ đồ ăn và thực hiện những nhiệm vụ khác trong gia đình”.

Bảng 1. Pháp luật quy định hoặc loại bỏ công việc lao động giúp việc gia đình trong các nhóm nghề cụ thể

Nhóm nghề	Quy định trong định nghĩa của nghề	Loại bỏ khỏi định nghĩa của nghề
Nấu ăn	Burkina Faso ⁽¹⁾ , Pháp, Kenya, Malaysia, Paraguay, Thụy Sĩ (Geneva), Mỹ (California), Mỹ (Oregon), Zimbabwe	
Giữ hầm rượu	Kenya, Malaysia, Mỹ (California), Mỹ (Oregon)	
Trông nom trẻ/vú em/gia sư/chăm sóc trẻ	Burkina Faso, Kenya, Malaysia, Paraguay, Thụy Sĩ (Geneva), Mỹ (Oregon), Zimbabwe	Phần Lan (chăm sóc trẻ được đăng ký)
Làm vườn	Burkina Faso, Kenya, Malaysia, Paraguay, Nam Phi, Thụy Sĩ (Geneva), Mỹ (California), Zimbabwe	Costa Rica
Giặt là	Burkina Faso, Pháp, Kenya, Malaysia, Paraguay; Thụy Sĩ (Geneva)	Người giặt là, thợ giặt,
Vệ sỹ, gác cổng/Bảo vệ	Burkina Faso, Cambodia, Kenya, Malaysia	Vệ sỹ, gác cổng/nhân viên bảo vệ
Tài xế/lái xe vì mục đích riêng tư	Cambodia, Chile, Pháp, Kenya, Malaysia, Paraguay, Nam Phi, Thụy Sĩ (Geneva), Mỹ (California) ⁽²⁾	Tài xế/lái xe vì mục đích riêng tư
Quản gia/phục vụ/bảo mẫu/“đầy tớ trai”	Burkina Faso, Cambodia, Pháp, Kenya, Malaysia, Paraguay, Mỹ (California), Mỹ (Oregon), Zimbabwe	Người lao động/quản gia/ người phục vụ/bảo mẫu/“đầy tớ trai”
Chăm sóc người già	Pháp, Nam Phi, Mỹ (Oregon)	Mỹ (Hạt Montgomery Bang Maryland) ⁽³⁾

Chăm sóc người khuyết tật hoặc người ốm	Pháp, Paraguay, Nam Phi; Canada (British Columbia)	Argentina (nếu chịu trách nhiệm riêng); Phần Lan; Thụy Sĩ (Geneva)
Phục vụ ban đêm	Canada (British Columbia)	
Lau dọn, vệ sinh	Thụy Sĩ (Geneva), Mỹ (California)	
Khuân vác	Kenya; Mỹ (California), Mỹ (Oregon)	Mexico; Uruguay
Trông coi nhà		Uruguay
LĐGVGD nông thôn/người lao động trong trang trại	Zimbabwe	Uruguay; Nam Phi (Đạo luật về các Điều kiện cơ bản về Việc làm); Pháp; Thụy Sĩ (Geneva)
“Làm công để được nuôi cơm”		Bồ Đào Nha; Thụy Sĩ (Geneva)
Học việc		Thụy Sĩ (Geneva)
Sinh viên giữ trẻ; người giữ trẻ/chăm sóc mùa vụ/ngắn hạn		Canada (Alberta); Canada (Ontario); Canada (Quebec); Thụy Sĩ (Geneva); Mỹ (Oregon)
<p>(1) Nấu bếp và bếp trưởng được phân biệt và được chia thành nhóm khác nhau, bếp trưởng được công nhận có kỹ năng cao hơn.</p> <p>(2) Luật pháp của Bang California được diễn giải vì bao trùm cả các phi công lái máy bay tư nhân cho mục đích gia đình. Xem Bang California: Hướng dẫn Người sử dụng lao động trong hộ gia đình, năm 2009.</p> <p>(3) Pháp luật loại trừ “người lao động làm bạn với người khuyết tật hoặc cá nhân trên 67 tuổi không có khả năng chăm sóc bản thân – trừ phi người lao động được một tổ chức thuê mướn”.</p>		

Đạo luật về việc làm số 265 năm 1955 của Malaysia đưa ra định nghĩa về người GVGD/hay người phục vụ trong gia đình theo cách gọi của nước này (domestic servant) là “người được thuê để làm những công việc trong gia đình, không liên quan tới bất kỳ hoạt động thương mại, kinh doanh hoặc nghề nghiệp của người chủ gia đình. Họ có thể là người nấu cơm, lau dọn nhà cửa, quản gia, chăm sóc trẻ, làm vườn, giặt giũ, bảo vệ, lái xe hoặc là rửa xe của gia đình đó”. Điều 179 của Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam chỉ liệt kê rất ít công việc, bao gồm “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”. Hoạt động GVGD cũng được quy định trong hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23/1/2007. Tuy nhiên, trong danh mục nghề quốc gia được các Bộ, ngành xây dựng thì nghề GVGD vẫn chưa được bổ sung.

Bộ luật Lao động của Philippin sử dụng thuật ngữ “phục vụ trong nhà hoặc cho hộ gia đình” (domestic/household service) nghĩa là “dịch vụ GVGD hoặc hộ gia đình” là loại hình dịch vụ mà thông thường người chủ sử dụng dịch vụ thuê người lao động vì nhu cầu hoặc mong muốn được thỏa mãn nhu cầu tiện lợi cá nhân của người sử dụng lao động hoặc thành viên gia đình họ, bao gồm cả dịch vụ lái xe riêng gia đình.

Như vậy định nghĩa về các nhóm nghề và nhiệm vụ mà những người LDGVGD phải thực hiện còn chưa chặt chẽ ở hầu hết các quốc gia, và một trong những đặc điểm của những người LDGVGD ở rất nhiều nơi trên thế giới là những công việc họ được yêu cầu thực hiện ở những hộ gia đình tư nhân là khó để mô tả.

1.2 Hình thức văn bản

Mặc dù nhiều nơi trên thế giới đã có những quy định pháp lý điều chỉnh LDGVGD, nhưng do bản chất phức tạp của loại hình lao động này nên hình thức văn bản rất đa dạng. Có những nước các điều khoản về LDGVGD được quy định trong Bộ luật Lao động chung, có nước lại có những văn bản điều chỉnh riêng, có nước quy định một chương/mục riêng trong Bộ luật Lao động hoặc quy định cả trong Bộ luật Lao động và đồng thời ban hành những văn bản hướng dẫn riêng.

Năm 2006, *Đạo luật No. 18.065* của Uruguay về LDGVGD đã quy định một loạt các biện pháp bảo vệ lao động đối với những người LDGVGD và được bổ sung bằng một Nghị định của Tổng thống ngày 25 tháng 6 năm 2007. Ở Tây Ban Nha, một *Nghị định Hoàng gia về LDGVGD* đã được ban hành thay thế cho bản *Quy chế về Người lao động* được áp dụng chung vì mong muốn áp dụng các biện pháp cưỡng chế thi hành trọng tâm hơn⁶. Ở Nam Phi, *Đạo luật về những Điều kiện cơ bản của Việc làm*, năm 1997, có hiệu lực vào năm 1998, quy định những người LDGVGD tiếp cận được Ủy ban Hòa giải và Trọng tài. Và ngày 1 tháng 9 năm 2002, một Quyết định có

⁶ R. Quesada Segura: *El contrato de servicio doméstico* (Madrid, Distribuciones de La Ley, 1991), tr. 11-45.

hiệu lực đã giao cho Ủy ban Hòa giải và Trọng tài quy định những điều kiện làm việc cụ thể và mức tiền lương tối thiểu đối với LĐGVGD. Ở Hồng Kông, Trung Quốc, những người LĐGVGD có quyền pháp lý thành lập tổ chức và thuộc đối tượng điều chỉnh của *Pháp lệnh Việc làm* áp dụng chung. Một số quốc gia thành viên của ILO, bao gồm Pháp, Italy và Mali, lại có các thỏa ước tập thể cấp vùng hoặc quốc gia quy định những tiêu chuẩn được quy định đối với những người LĐGVGD và người sử dụng lao động. Các thỏa ước tập thể cấp vùng hoặc quốc gia này thường được ba bên thương lượng đàm phán và bao gồm một loạt các quy định về việc làm và bảo hộ lao động cũng như BHXH.

Một số quốc gia thành viên đã ban hành những văn bản cụ thể về LĐGVGD. Tháng 10 năm 2007, Thượng viện của Philippines đã thông qua Đạo luật cơ bản đối với những người LĐGVGD (*Batas Kasamahay*). Nếu được hạ viện thông qua Đạo luật này sẽ quy định các điều khoản và điều kiện làm việc của những người LĐGVGD, bao gồm thời giờ làm việc, nghỉ phép, tiền lương tối thiểu và trả công tháng thứ 13, cũng như được tham gia hệ thống BHXH và hệ thống y tế (PhilHealth system). Ở Lebanon, theo một Quyết định của Bộ Lao động No. 16/1 ngày 16 tháng 2 năm 2006, một Ban Chỉ đạo quốc gia đã được thành lập để giám sát tình hình những người LĐGVGD nhập cư và chuẩn bị một Dự luật bảo vệ riêng biệt⁷. Các hình thức văn bản pháp luật, quy chế lao động điều chỉnh LĐGVGD được nêu trong phụ lục 1 của báo cáo này.

Qua tổng hợp tại Phụ lục 1 của Báo cáo, có thể thấy tại châu Á, hiện có rất ít quốc gia⁸, trong đó có Việt Nam quy định LĐGVGD một cách rõ ràng trong phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động. Một số quốc gia khác chỉ quy định một cách ẩn ý như Trung Quốc, Hồng Kông, Nhật Bản, Sri Lanka và Thái Lan. Tuy nhiên, không phải tất cả các khía cạnh của lĩnh vực lao động – việc làm như điều kiện làm việc, tiền lương, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, cũng như các chế độ phúc lợi xã hội khác của người lao động đã được quy định đầy đủ.

Ở Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 1994 đã đưa LĐGVGD vào đối tượng điều chỉnh chung như các loại lao động khác⁹ và có những quy định chi tiết hơn theo tính chất đặc thù của loại hình lao động này tại các Điều 28 và Điều 139. Kế thừa Bộ luật Lao động năm 1994, Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 đã có một bước tiến dài thông qua việc dành một mục riêng (Mục 5 của Chương XI) gồm 5 điều (từ Điều 179 đến Điều 183) để điều chỉnh đối với LĐGVGD.

Có thể nói, so với các quốc gia trong khu vực, Việt Nam đã có những quy định rõ ràng về LĐGVGD trong Bộ luật Lao động – hình thức văn bản cao nhất trong hệ thống pháp luật lao động. Tuy nhiên để các quy định này đi vào cuộc sống có thể rất cần đến những văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn chi tiết việc thực hiện.

⁷ CEACR: yêu cầu trực tiếp, Lebanon, Công ước No. 111, 2008.

⁸ Bao gồm Kazakhstan, Malaysia, Philippines,

⁹ Điều 2 quy định “Bộ luật này cũng được áp dụng đối với người học nghề, **người giúp việc gia đình** và một số loại lao động khác được quy định tại Bộ luật này”

1.3 Công việc lao động giúp việc gia đình và mối quan hệ việc làm

Điều 1(c) của Công ước 189 của ILO nêu rõ *một người thực hiện công việc gia đình một cách thường xuyên hoặc không thường xuyên và không trên cơ sở nghề nghiệp không phải là một người lao động gia đình*. Pháp luật của một số nước giới hạn phạm vi điều chỉnh của những người LĐGVGD thông qua các điều khoản về khoảng thời gian làm việc. Một công thức được tìm thấy trong một số luật yêu cầu công việc phải “là công việc thường xuyên” và/hoặc “mang tính liên tục”. Ví dụ, ở **Bolivia** Luật Người lao động cho Hộ gia đình ngày 3 tháng 4 năm 2003 yêu cầu công việc phải “mang tính liên tục”; Paraguay (Điều 148 của Bộ luật Lao động) yêu cầu phải là công việc “thường xuyên”; Panama (Điều 230 của Bộ luật Lao động) và Guatemala (Điều 161 của Bộ luật Lao động) yêu cầu công việc phải “là công việc thường xuyên và mang tính liên tục”; **Nicaragua** (Điều 145 của Bộ luật Lao động) yêu cầu công việc phải “là công việc thường xuyên” hoặc “mang tính liên tục”; và **Bồ Đào Nha** (Điều 2(1) của Nghị định pháp lý) yêu cầu công việc phải được thực hiện liên tục. Những yêu cầu tương tự được thấy ở **Tunisia và Mỹ**.

Những quy định pháp luật của các nước khác yêu cầu những người LĐGVGD phải được cùng một người sử dụng lao động thuê mướn cho cùng một số giờ hoặc số ngày tối thiểu trong một tuần. Argentina loại trừ việc làm dưới một tháng, ít hơn 4 giờ trong một ngày và bốn ngày trong một tuần đối với cùng một người sử dụng lao động. Điều 2 của *Luật Việc làm* của người lao động trong hộ gia đình của Phần Lan loại trừ những người LĐGVGD mà hợp đồng làm việc của họ dưới một tháng hoặc làm việc tối đa một ngày trong một tuần cho cùng một người sử dụng lao động hoặc số giờ làm việc thường xuyên cho cùng một người sử dụng lao động không vượt quá 3 giờ trong một ngày.

Một phạm trù người LĐGVGD thường bị loại trừ là những thành viên gia đình của người sử dụng lao động. Một số pháp luật đặc biệt chỉ rõ gia đình trực tiếp của người sử dụng lao động. Ví dụ Điều 61 của Quy chế của Panama No. 39/2007 quy định cụ thể bản chất và mức độ của mối quan hệ và loại trừ những con em của người sử dụng lao động (bao gồm cả con nuôi) và vợ/chồng. Nghị định pháp lý của Argentina No. 326/56 loại trừ những người liên quan đến chủ hộ gia đình.

1.4 Hợp đồng lao động đối với người lao động giúp việc gia đình

Hợp đồng lao động thể hiện mối quan hệ lao động đã được thiết lập – quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động và chủ sử dụng. Điều 7, Công ước 189 của ILO yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện những biện pháp nhằm đảm bảo rằng LĐGVGD phải được thực hiện thông qua *các hợp đồng bằng văn bản theo quy định của pháp luật, pháp quy quốc gia hoặc thỏa ước tập thể* và gồm những nội dung: (a) tên và địa chỉ của người sử dụng lao động và người lao động; (b) địa chỉ của nơi làm việc hoặc những nơi làm việc thường xuyên; (c) ngày bắt đầu làm việc và, khi hợp đồng cho một thời gian cụ thể, khoảng thời gian; (d) loại hình công việc phải thực hiện; (e)

tiền công, cách thức tính toán và chu kỳ trả công; (f) số giờ làm việc thông thường; (g) nghỉ phép hàng năm được trả công và thời gian nghỉ trong ngày và trong tuần; (h) quy định về bữa ăn và nơi ở, nếu có; (i) thời gian thử việc và tập việc, nếu có; (j) điều khoản về hồi hương, nếu có; và (k) các điều khoản và điều kiện liên quan đến chấm dứt việc làm, bao gồm cả khoảng thời gian thông báo của cả người lao động gia đình hoặc của người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, ở rất nhiều nước hợp đồng lao động đối với người LĐGVGD có thể bằng văn bản hoặc bằng miệng. Thực tế hợp đồng bằng miệng thường được coi là dành cho những công việc mang tính tạm thời, ngắn hạn. Một số hiệp hội người LĐGVGD đã nhìn nhận hợp đồng lao động bằng văn bản như một công cụ quan trọng để khắc phục những thách thức về sự tồn tại của hợp đồng cũng như những điều khoản được thoả thuận trong hợp đồng đó. Ở Bolivia, Brazil, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala, Paraguay, Tây Ban Nha và một số nơi khác, pháp luật lao động quy định cụ thể rằng hợp đồng LĐGVGD có thể bằng văn bản hoặc bằng miệng. Ở Trinidad và Tobago, Điều 10 của *Chỉ thị về Tiền lương tối thiểu (Giúp việc cho hộ gia đình)* năm 1991 yêu cầu “những nhiệm vụ, số giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của bất kỳ người giúp việc (NGV) trong hộ gia đình phải được quy định rõ ràng bằng văn bản với người sử dụng lao động”. Tương tự, ở Ireland, Điều 5.1 của *Bộ quy tắc ứng xử về bảo vệ những người được thuê mượn làm việc trong nhà của những người khác* yêu cầu những người sử dụng lao động phải cung cấp một văn bản các điều khoản và điều kiện làm việc, phù hợp với những Đạo luật về các Điều khoản về Việc làm (Thông tin) từ năm 1994 đến năm 2001. Những Đạo luật này bao gồm số giờ làm việc, mức tiền công, danh sách các nghĩa vụ, thời gian nghỉ phép năm, nơi hoặc những nơi làm việc, ngày bắt đầu và chi tiết về thời gian nghỉ giải lao. Ở Brazil, trong khi một hợp đồng bằng văn bản không phải là bắt buộc, Điều 2 của *Đạo luật No. 5.859/1972* và các Điều 4-5 của *Nghị định No. 71.885/73* yêu cầu có một Bức thư về Lao động và các Phúc lợi Xã hội phải được thảo ra với những điều kiện làm việc cụ thể. Ở Mỹ (Bang New York), một hợp đồng bằng văn bản được yêu cầu đối với những người LĐGVGD do các tổ chức dịch vụ việc làm đặt ra. Ở Nam Phi, Điều 9(1) của Nghị quyết vùng số 7 yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp một văn bản là danh sách các điều khoản chi tiết đối với LĐGVGD khi họ bắt đầu công việc. Một phụ lục kèm theo Nghị quyết có một mẫu chi tiết do Bộ Lao động quy định.

Điều 180 của Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam yêu cầu người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người GVGD. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người GVGD do hai bên thoả thuận, cần ghi rõ mức lương, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

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 có được đăng tải trên Internet. Ví dụ, hợp

đồng mẫu này nêu rõ một ngày làm việc thường xuyên không được vượt quá 8 tiếng¹⁰. Ở Pháp, hợp đồng mẫu được đính kèm trong phụ lục của thỏa ước tập thể cấp 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 trừ¹¹. Một số quốc gia tiếp nhận LĐGVGD là người nước ngoài đã chuẩn bị những hợp đồng làm việc mẫu và khiến chúng trở thành một yêu cầu bắt buộc để có được visa. Ở Hồng Kông, Trung Quốc, hợp đồng được Bộ Di trú ban hành và đề cập đến những tiêu chuẩn lao động được nêu trong *Pháp lệnh Việc làm* mà những người LĐGVGD được hưởng. Ở Singapore, các tổ chức dịch vụ đáng tin cậy của hiệp hội các tổ chức của người sử dụng lao động chuẩn bị hợp đồng lao động chuẩn, trong đó đã đưa những tiêu chuẩn cơ bản trong pháp luật áp dụng đối với những người LĐGVGD. Ví dụ, liên quan đến số ngày được nghỉ trong tháng, Điều 7 của Đạo luật về Kế hoạch thứ nhất về Việc làm của Nguồn nhân lực là người nước ngoài quy định các điều kiện làm việc đối với người LĐGVGD là người nước ngoài là “người sử dụng lao động sẽ đảm bảo rằng người lao động không bị ngược đãi, bị bóc lột, bị cố tình bỏ quên hoặc gặp nguy hiểm. Điều này bao gồm quy định người lao động được nghỉ thoải mái, cũng như (những) ngày nghỉ theo các điều khoản của hợp đồng làm việc”. Ở Canada (Tỉnh Quebec), những kiều dân nước ngoài được phát một chứng chỉ được chấp nhận vì mục đích di trú của Bộ Di trú và các Cộng đồng văn hoá (MICC) chỉ khi họ đáp ứng được những yêu cầu nhất định, bao gồm ký kết một hợp đồng lao động bằng văn bản với người sử dụng lao động “cho một khoảng thời gian làm việc”. MICC quy định nội dung bắt buộc của hợp đồng dựa trên sự tham vấn với các hiệp hội đại diện cho những người LĐGVGD. Hợp đồng này quy định các điều kiện làm việc phải được thoả thuận trước khi chứng chỉ được chấp nhận được ký và quy định rằng người sử dụng lao động phải tuân thủ Đạo luật liên quan đến các Tiêu chuẩn Lao động liên quan đến cách thức theo đó tiền lương được chi trả và thời gian làm thêm được tính toán, cũng như khoảng thời gian các bữa ăn, những ngày nghỉ theo luật định, nghỉ phép, nghỉ phép về gia đình, các khoản phúc lợi và trợ giúp pháp lý. Khoản 12 quy định rõ những vấn đề liên quan đến các chi phí đi lại, quy định rằng một người sử dụng lao động không được quyền giữ lại bất kỳ phần nào trong tiền lương của người lao động và như vậy bất kỳ điều khoản được ký kết nào kém thuận lợi hơn đối với người lao động so với các tiêu chuẩn trong Đạo luật sẽ bị mất giá trị và bị huỷ bỏ.

Các hợp đồng mẫu được các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước ban hành có thể giúp những người sử dụng LĐGVGD và người lao động hình thành mối quan hệ làm việc theo một cách thức 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

¹⁰ www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/trab_hogar/mod_con_trab_hog.pdf.

¹¹ Ở Thụy Sĩ, trách nhiệm chuẩn bị một hợp đồng chuẩn là quyền của chính quyền Canton. Chính quyền Canton của Geneva cũng đã chuẩn bị một hợp đồng mẫu đối với những người lao động làm việc bán thời gian và toàn thời gian trong nền kinh tế giúp việc gia đình, nhưng hợp đồng mẫu trong trường hợp này dưới hình thức của một bản mô tả mang tính pháp lý hơn là một thoả thuận mẫu mà các bên có thể đơn giản điền và ký vào.

lợi cho việc hình thành công việc giúp việc gia đình. Điểm chủ yếu là hợp đồng mẫu nên được dự thảo theo cách thức ghi nhận các quyền lao động và quyền con người cơ bản của người LĐGVGD. Đây là một quy định mà Việt Nam có thể xem xét khi hướng dẫn thực hiện những điều khoản về LĐGVGD trong Bộ luật Lao động 2012.

1.5 Thời gian thử việc

Thời gian thử việc được áp dụng đặc biệt đối với những người LĐGVGD là rất khác nhau giữa các nước, và thời gian thử việc ngắn nhất chỉ là một tuần¹² và dài nhất khoảng 90 ngày¹³. Thời gian thử việc thông thường là 15–30 ngày. Ở Tây Ban Nha tối đa là 15 ngày; ở Colombia thời gian thử việc được gợi ý cho người LĐGVGD là 15 ngày (Bộ luật Lao động, Điều 77(2)), mà có thể được rút ngắn bằng văn bản. Ở Italy, theo Thỏa ước tập thể Quốc gia tối đa là 30 ngày. Điều 8 của thỏa ước tập thể về các điều kiện làm việc của những người LĐGVGD ở Mali cũng quy định đối với một khoảng thời gian thử việc một tháng, được gia hạn chỉ một lần. Ở Việt Nam, theo khoản 3 Điều 27 Bộ luật Lao động 2012, thời gian thử việc có thể không quá 6 ngày. Những ngụ ý về khoảng thời gian thử việc thường nghiêm ngặt hơn đối với những người LĐGVGD là người nước ngoài trong những hợp đồng di trú tạm thời.

1.6 Tiền lương, tiền công

- *Tiền lương tối thiểu*

Điều 11 của Công ước 189 của ILO nêu rõ 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. Bảng 2 minh họa các quy định về tiền lương tối thiểu của 66 quốc gia thành viên của ILO¹⁴. Các quốc gia này tạo thành 2/3 số quốc gia quy định tiền lương tối thiểu cho những người LĐGVGD.

Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (CEACR) của ILO đã 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 xoá bỏ nghèo đói và đảm bảo mức sống đàng hoàng cho những người lao động và gia đình họ”¹⁵. Đối với công việc giúp việc gia đình được đối xử như 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 GVGD khi hình thành việc trả công, như vậy không đánh giá thấp công việc được thực hiện.

¹² Áo, Điều 13(4), Đạo luật điều chỉnh những người trợ giúp và những người lao động giúp việc gia đình (HGAG), 1962.

¹³ Bồ Đào Nha, Điều 8, Nghị định hướng dẫn Luật No. 235/92 (90 ngày).

¹⁴ Nghiên cứu được thực hiện trong khoảng thời gian từ tháng 5 đến tháng 9 năm 2008 và bao trùm các tiêu chuẩn pháp lý được thông qua ở cấp quốc gia.

¹⁵ CEACR: quan sát riêng biệt, Uruguay, Công ước No. 131, 2003.

Ví dụ điển hình tại Nam Phi, nơi áp dụng tiền lương tối thiểu cho 1 triệu người LĐGVGD của mình vào tháng 11 năm 2002. Một nghiên cứu *phân tách giới năm 2005 về tác động của tiền lương tối thiểu lên việc làm và thu nhập của những người LĐGVGD ở Nam Phi* đã chỉ ra rằng **tiền lương thực tế theo giờ, thu nhập bình quân tháng và tổng thu nhập của cả người LĐGVGD nam giới và phụ nữ đã tăng vì các quy chế về tiền lương tối thiểu đã có hiệu lực**. Tiền lương tối thiểu có thể làm giảm nghèo đói nói chung ở một mức độ nào đó đối với người LĐGVGD¹⁶.

Bảng 2. Quy định/loại trừ những người LĐGVGD ra khỏi những điều khoản về tiền lương tối thiểu theo vùng và quốc gia

Vùng	Không thuộc đối tượng điều chỉnh của bảo vệ tiền lương tối thiểu	Thuộc đối tượng điều chỉnh của pháp luật về tiền lương tối thiểu	Thuộc đối tượng của thương lượng tập thể	Thuộc đối tượng của cơ chế ấn định tiền lương tối thiểu khác
Các nước công nghiệp hoá	Canada; (a) Đan Mạch; Phần Lan; Nhật Bản; Thụy Sĩ (a)	Bỉ; Pháp; Ireland; Hà Lan; Bồ Đào Nha; Tây Ban Nha; Anh; Mỹ (b)	Áo; Đức; Italy	
Trung, Đông và Đông – Nam Âu	Croatia	Bulgaria; Cộng hoà Séc; Estonia; Romania; Thổ Nhĩ Kỳ		
Các quốc gia độc lập (CIS)		Kazakhstan; Cộng hoà Moldova; Liên bang Nga		
Châu Á	Bangladesh; Cambodia; Trung Quốc; Ấn Độ; (c) Indonesia; Hà Quốc; Malaysia; Pakistan; Thái Lan	Philippines; Việt Nam		
Mỹ Latin	Peru	Bolivia; Brazil; Chile; Colombia; Costa Rica; Guatemala; Mexico; (d) Nicaragua; Panama; Paraguay	Uruguay (e)	Argentina (f)
Ca ri bê		Trinidad và Tobago	Barbados	
Trung Đông	Jordan; Lebanon; Saudi Arabia; Yemen	Israel		
Châu Phi	Egypt; Mozambique; Senegal	Burkina Faso; Côte d'Ivoire; Mali; Niger; Nam Phi; Tunisia; Zimbabwe		

¹⁶ T. Hertz: *Tác động của tiền lương tối thiểu lên việc làm và thu nhập của những người lao động giúp việc gia đình ở Nam Phi*, Tài liệu của Bộ phận Nghiên cứu Phát triển chính sách 05/99, tháng 10 năm 2005.

(a) Không có quy định về tiền lương tối thiểu đối với những người LĐGVGD ở Canada và Thụy Sĩ ở cấp liên bang nhưng ở một số tỉnh của Canada (Manitoba, Ontario và Quebec) và một số khu vực của Thụy Sĩ (Geneva) có tiền lương tối thiểu đối với những người LĐGVGD.

(b) Đạo luật các Tiêu chuẩn Lao động công bằng hình thành một mức tiền lương tối thiểu của liên bang đối với những người lao động trong một số nghề nhất định, bao gồm những người lao động trong hộ gia đình, nhưng loại trừ những người lao động “thời vụ” chẳng hạn chăm sóc trẻ sơ sinh và “bầu bạn” đối với người ốm hoặc người già.

(c) Chính phủ trung ương quy định tiền lương tối thiểu cho 45 nghề từ đó công việc giúp việc gia đình bị loại trừ. Tuy nhiên, các chính phủ trung ương và vùng được cho phép hình thành các mức tiền lương tối thiểu đối với một số nghề bổ sung. Các bang Karnataka, Kerala, Andhra Pradesh, Tamil Nadu, Bihar và Rajasthan đã hình thành các mức tiền lương tối thiểu đối với công việc giúp việc gia đình.

(d) Có một mức tiền lương tối thiểu cụ thể cho người LĐGVGD mà chưa có hiệu lực thi hành nhưng quá trình thực hiện vẫn đang tiếp diễn.

(e) Một hội đồng tiền lương đối với người LĐGVGD đã được thiết lập vào tháng 8 năm 2008. Những cuộc thương lượng để tăng tiền lương tối thiểu đối với nhóm lao động này đang được diễn ra. ILO đang theo dõi tình hình để xem liệu một thoả thuận có đạt được và được ký không.

(f) Bộ Lao động ấn định mức tiền lương tối thiểu đối với LĐGVGD, trong khi đối với những nhóm lao động khác nó thuộc trách nhiệm của Hội đồng tiền lương tối thiểu, một cơ quan ba bên.

- *Trả công bằng hiện vật*

Điều 12(2), Công ước số 189 của ILO quy định pháp luật, pháp quy quốc gia, các thỏa ước tập thể hoặc các phán quyết của trọng tài có thể quy định việc thanh toán một tỷ trọng có giới hạn của tiền công của những người lao động gia đình dưới hình thức bằng hiện vật mà không kém thuận lợi hơn so với hình thức này được áp dụng chung đối với những nhóm người lao động khác, với điều kiện các biện pháp được thực hiện phải bảo đảm rằng những thanh toán bằng hiện vật như vậy, được sự đồng ý của người lao động, phải dùng cho cá nhân và cho lợi ích của người lao động, và giá trị bằng tiền được quy đổi phải công bằng và hợp lý.

Ở rất nhiều nơi trên thế giới, trả công bằng hiện vật (nơi ở và các bữa ăn) đã được cân nhắc như một phần của trả công cho những người LĐGVGD. Một vài quốc gia đã lưu ý đến nhu cầu điều chỉnh nhằm ngăn chặn sự lạm dụng trả công bằng hiện vật (xem bảng 3).

Bảng 3. Trả công bằng hiện vật đối với LĐGVGD theo vùng và quốc gia

Vùng	Trả công bằng hiện vật bị cấm	Trả công bằng hiện vật được cho phép đến 25% mức tiền công	Trả công bằng hiện vật được cho phép đến 50% mức tiền công
Các nước công nghiệp hoá	Áo; (a) Canada (Quebec)		Tây Ban Nha
Cộng hoà châu Âu (a)	Trung và Đông Tiệp khác		
Các quốc gia độc lập (CIS)	Cộng hoà Moldova	Liên bang Nga	

Châu Á			
Mỹ Latin	Bolivia; Brazil (b)	Chile; Uruguay	Costa Rica; Mexico; Nicaragua; Panama; Paraguay (c)
Ca ri bê			
Trung Đông			
Châu Phi	Côte d'Ivoire (d)	Nam Phi	

(a) Trả công bằng hiện vật có thể được thực hiện chỉ với một tỷ trọng của tiền lương cao hơn tiền lương tối thiểu.

(b) Trừ khi người LĐGVGD ở một nơi khác với nơi mà người lao động được thuê mướn.

(c) Thức ăn và nơi ở dường như tương đương với 60% mức tiền lương tối thiểu và có thể được khấu trừ từ tiền lương tối thiểu.

(d) Những người lao động phải được trả công và thậm chí có thể từ chối việc trả công một phần bằng hiện vật.

- *Trả công thường xuyên*

Điều 12(1) của Công ước số 189 của ILO yêu cầu những người lao động gia đình phải được trả công trực tiếp bằng tiền mặt với thời gian thường xuyên ít nhất một lần trong một tháng.

Định kỳ trả công là một vấn đề đặc biệt quan trọng. Một số nước đã áp dụng các quy định của pháp luật quy định rằng những người lao động phải được trả công thường xuyên. Ở Côte 'Ivoire, Điều 32.3 của Bộ luật Lao động quy định rằng tiền lương phải được trả theo những khoảng thời gian thường xuyên mà không vượt quá 15 ngày. Ở Burkina Faso, theo Điều 113 của Bộ luật Lao động, trả lương hàng tháng phải được thực hiện ngay trong vòng tám ngày cuối tháng. Ở Malaysia, các Điều 18 và 19 của Đạo luật Việc làm năm 1955, được áp dụng đối với những người LĐGVGD, quy định rằng hợp đồng phải quy định một thời gian trả lương không vượt quá một tháng và rằng những người LĐGVGD phải nhận tiền lương sau khi đã được khấu trừ theo luật định trong bảy ngày tiếp ngay sau thời gian đó. Một số Bản ghi nhớ cũng quy định trả công định kỳ thường xuyên¹⁷.

1.7. Thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- *Thời gian làm việc của người lao động giúp việc gia đình sống cùng*

Điều 10, Công ước số 189 của ILO quy định những người LĐGVGD được hưởng quy định về số giờ làm việc thông thường, trả 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.

¹⁷ Bản ghi nhớ giữa Indonesia–Malaysia, Phụ lục A, A.iv (tiền lương tháng).

LĐGVGD, 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 LĐGVGD. LĐGVGD cũng ít được bảo vệ về số giờ làm việc so với những người lao động 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 LĐGVGD cho phép LĐGVGD 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 LĐGVGD.

Tại Nam Phi, giờ làm việc của người GVGD được quy định là không quá 45 giờ một tuần, không quá 9 giờ/ngày nếu làm việc 5 ngày/tuần và không quá 8 giờ/ngày nếu làm việc 6 ngày/tuần. Tại Mỹ, bang New York quy định về thời gian làm việc của người GVGD là không quá 40 giờ một tuần nếu không sống cùng người thuê lao động. Nếu người GVGD sống trong tại nơi họ làm việc, giờ làm việc là không quá 44 giờ một tuần. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều quốc gia như Philippin, Đài Loan, Thái Lan chưa đưa ra những quy định rõ ràng về giờ làm việc, giờ nghỉ, làm thêm giờ đối với người GVGD hay hướng dẫn việc áp dụng chung theo luật về việc làm, lao động hiện hành. Xu hướng này dẫn tới một thực tế là người GVGD vẫn phải làm việc quá sức, không được trả công xứng đáng cho lao động của mình.

- *Công việc ban đêm*

Liên quan đến làm việc ban đêm của LĐGVGD, đại đa số các nước quy định như đối với lao động khác. Theo Báo cáo IV(1) tại Hội nghị Lao động Quốc tế, kỳ họp thứ 99 năm 2010 tại Geneva đại bộ phận những nước được điều tra về LĐGVGD (83%) không áp đặt những giới hạn về thời gian làm ban đêm đối với LĐGVGD.

- *Thời gian nghỉ ngơi*

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

Nam Phi quy định người GVGD phải đảm bảo được nghỉ trong 12 giờ liên tục. Họ cũng phải được nghỉ ngơi trong 36 giờ liên tiếp, trong đó phải bao gồm chủ nhật, trừ trường hợp có thoả thuận khác, phải được cho phép đối với giờ nghỉ theo tuần. Quốc gia này cũng quy định người GVGD được quyền nghỉ ngơi để ăn trong vòng 1 giờ sau 5 giờ làm việc. Khoảng thời gian này cũng có thể được giảm đến 30 phút theo thoả thuận giữa các bên. Nếu cần phải nghỉ để ăn vì làm việc thêm giờ thì thời gian

nghỉ giảm xuống không dưới 15 phút. Nếu người GVGD cần phải làm việc trong giờ nghỉ để ăn thì thù lao phải được trả tiền.

1.8. Những vấn đề về bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế

Điều 14(1) của Công ước số 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 và với những đặc tính cụ thể của công việc giúp việc gia đình, nhằm đảm bảo rằng những người LĐGVGD được hưởng những điều kiện mà không kém thuận lợi hơn so với những điều kiện được áp dụng đối với những người lao động nói chung về bảo đảm an sinh xã hội, bao gồm cả chế độ thai sản.

- *Những 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, hầu hết các quốc gia thành viên của ILO, LĐGVGD không thuộc đối tượng điều chỉnh của pháp luật về bảo hộ lao động.

- *Những vấn đề về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế*

Bảng 4 cho thấy một bức tranh chung về việc LĐGVGD được pháp luật về BHXH điều chỉnh. Tuy nhiên Bảng này cũng cho thấy tỷ lệ các quốc gia quy định không nhiều mà chủ yếu là những nước công nghiệp phát triển. Mặt khác LĐGVGD cũng chỉ được hưởng các chế độ chăm sóc y tế và hưu trí cơ bản là chủ yếu.

LĐGVGD cũng rất khó tiếp cận được các biện pháp bảo vệ thai sản. Mặc dầu được quyền hưởng chế độ thai sản theo pháp luật và theo hợp đồng được ký kết, nhưng những phụ nữ giúp việc gia đình mang thai thường bị đuổi việc. Ví dụ ở Mexico, sa thải do mang thai thường xảy ra đối với phụ nữ giúp việc gia đình hơn là những phụ nữ làm việc ở những ngành nghề khác. Thậm chí trong một số trường hợp, pháp luật còn có thể cho phép hoặc hỗ trợ sa thải.

Nhìn chung, hầu hết các nước quy định LĐGVGD 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 lao động quốc tế .

**Bảng 4. Phạm vi và đối tượng điều chỉnh của pháp luật bảo hiểm xã hội
đối với LĐGVGD theo loại hình, vùng lãnh thổ và quốc gia, ở một số nước được lựa chọn**

Vùng	Loại hình bảo hiểm xã hội				
	<i>An toàn và sức khỏe nghề nghiệp</i>	<i>Bồi thường tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động</i>	<i>Chăm sóc sức khỏe cơ bản</i>	<i>Hưu trí</i>	<i>Bảo hiểm thất nghiệp</i>
Các nước công nghiệp	Phần Lan, Bồ Đào Nha	Áo, Bỉ, Canada, Đan Mạch, Pháp, Đức, Italy, Bồ Đào Nha, Tây Ban Nha, Thụy sỹ (Bang Geneva), Mỹ (Bang California và Bang New York)	Bỉ, Pháp, Đức, Hy Lạp, Italy, Hà Lan, Bồ Đào Nha, Tây Ban Nha, Thụy sỹ (Bang Geneva)	Bỉ, Pháp, Đức, Hy Lạp, Italy, Bồ Đào Nha, Tây Ban Nha, Thụy sỹ (Bang Geneva)	Bỉ, Pháp, Đức, Italy, Bồ Đào Nha, Thụy sỹ (Bang Geneva)
Khối các quốc gia độc lập (CIS)	Liên bang Nga	Liên bang Nga	Liên bang Nga	Liên bang Nga	Liên bang Nga
Châu Á	Cambodia, Philippines,	Pakistan, Philippines,	Philippines,		
Mỹ Latin	Mexico	Argentina, Chile, Colombia, Mexico, Nicaragua	Argentina, Bolivia, Brazil, Colombia, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Uruguay	Argentina, Brazil, Colombia, Panama, Peru	Brazil, Uruguay
Caribbean		Trinidad và Tobago	Trinidad và Tobago	Trinidad và Tobago	
Trung Đông				Ai Cập	
Châu Phi	Nam Phi	Mali, Senegal, Tunisia	Mali, Nam Phi, Tunisia, Zimbabwe	Mali, Senegal	Nam Phi

Bảng 5. Thời gian nghỉ thai sản tối thiểu đối với LĐGVGD theo vùng và quốc gia

Vùng	Dưới 12 tuần	12–14 tuần
Các nước công nghiệp hoá		Đức (14 tuần); Thụy Sĩ (14 tuần)
Châu Á	Hồng Kông (Trung Quốc); Philippines	Sri Lanka (12 tuần)
Mỹ Latin		Bolivia (90 ngày); Colombia (12 tuần); Guatemala (12 tuần); Mexico (12 tuần); Nicaragua (12 tuần); Panama (14 tuần); Paraguay (12 tuần); Peru (90 ngày); Uruguay (12 tuần)
Caribbean		Barbados (12 tuần); Trinidad và Tobago (13 tuần)
Trung Đông		Cộng hoà Hồi giáo Iran (90 ngày); Israel (12 tuần)
Châu Phi	Mozambique	Burkina Faso (14 tuần); Côte d'Ivoire; Ethiopia (90 ngày); Kenya (ba tháng); Mali (14 tuần); Namibia (12 tuần); Niger (14 tuần); Senegal (14 tuần); Cộng hoà thống nhất Tanzania (84 ngày); Zimbabwe (90 ngày)

1.9. Quy định riêng dành cho lao động 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.

Bộ luật Lao động năm 2012 của Việt Nam đã xây dựng một số quy định để bảo vệ quyền lợi cho người GVGD là nữ. Mục 1, Điều 183 của Bộ luật này nghiêm cấm người sử dụng lao động nghiêm cấm ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người GVGD.

Tuy nhiên, trong Bộ luật này còn thiếu các quy định liên quan đến sử dụng LĐGVGD trong thời gian mang thai như nghỉ thai sản hay việc đảm bảo việc làm cho nữ GVGD sau khi nghỉ thai sản.

Đạo luật về quyền của người GVGD của Nam Phi quy định về việc nghỉ thai sản là người lao động được nghỉ thai sản ít nhất là bốn tháng liên tục. Người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải trả lương cho người lao động trong khoảng thời gian nghỉ làm việc do mang thai. Tuy nhiên, các bên có thể thoả thuận rằng người lao động sẽ nhận được một phần hoặc toàn bộ tiền lương cho thời gian mang thai.

Đạo luật về tiêu chuẩn việc làm của Canada bên cạnh việc nghỉ khi mang thai còn quy định về việc cha mẹ được nghỉ để chăm con mới sinh, cụ thể là người lao động mang thai có quyền được nghỉ tới 17 tuần không lương, trong một số trường hợp có thể nghỉ dài hơn.

Cha mẹ mới có con đầu lòng được quyền được nghỉ để chăm sóc em bé mới sinh hoặc mới nhận (con nuôi). Bà mẹ đã nghỉ trong thời gian mang thai thì có thể nghỉ sau sinh tới 35 tuần. Bà mẹ đã sinh con nhưng không nghỉ khi mang thai và cha mẹ khi nghỉ để chăm sóc con thì có thể nghỉ sau sinh tới 37 tuần.

Việc nghỉ để chăm sóc con không phải là một phần của việc nghỉ thai kỳ, do đó, một người mẹ mới sinh có thể nghỉ theo hình thức nghỉ mang thai và nghỉ phép của cha mẹ. Ngoài ra, quyền nghỉ của cha mẹ là độc lập với quyền nghỉ thai. Ví dụ, một người cha có thể được nghỉ phép của cha mẹ cùng một lúc của người mẹ đang mang thai khi họ nghỉ thai kỳ hoặc nghỉ nuôi con.

Người lao động khi nghỉ vẫn có quyền tiếp tục tham gia chương trình phúc lợi (benefits plan). Trong hầu hết các trường hợp, người lao động được trở lại công việc cũ của họ vào cuối kỳ nghỉ thai kỳ hoặc nghỉ nuôi con.

Vấn đề lao động giúp việc trẻ em cũng là một chủ đề cần được xem xét bởi vấn đề này có liên quan chặt chẽ tới quyền trẻ em, được Công ước quốc tế về quyền trẻ em và luật pháp của các quốc gia bảo vệ.

Tại Việt Nam, theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Bộ luật Lao động thì người lao động nói chung phải có từ đủ 15 tuổi trở lên. Ngoài ra, theo quy định tại khoản 1, khoản 3 Điều 164 cũng cho phép người sử dụng lao động được sử dụng một số lao động từ 13 đến 15 tuổi và dưới 13 tuổi theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và phù hợp với một số công việc có tính chất đặc thù. Thông tư 21/1999/TT-BLĐTBXH ngày 11/9/1999 cũng chỉ quy định giới hạn trong một số nghề, công việc đòi hỏi người lao động phải có những năng khiếu riêng như diễn viên, nghề truyền thống, vận động viên năng khiếu... và có những quy định ràng buộc về bảo đảm sức khỏe, điều kiện lao động, môi trường giáo dục văn hóa.

Hiện nay tại Việt Nam, có một bộ phận người GVGD dưới 15 tuổi. Cho dù công việc gia đình bao gồm những hoạt động có tính đơn giản, không đòi hỏi tố chất đặc thù hoặc tiêu chuẩn nghề nghiệp chuyên môn nhưng do môi trường làm việc khép kín, thời gian làm việc khó xác định nên trong tương lai, cũng cần phải có những quy định cụ thể đối với nhóm LDGVGD là trẻ em.

Philippin cũng là một quốc gia có quan tâm tới việc thúc đẩy quyền cho lao động giúp việc trẻ em khi năm 2007, Thượng viện của nước này đã thông qua Hệ thống luật cơ bản về người GVGD, trong đó liệt kê cả quyền của lao động giúp việc trẻ em. Đây là một việc làm nhiều ý nghĩa, tuy nhiên, dự luật này hiện vẫn chưa được thông qua.

1.10. Khả năng tiếp cận dịch vụ hỗ trợ, nâng cao năng lực

Bên cạnh những quyền lợi khác, nhu cầu tiếp tục được nâng cao trình độ chuyên môn cũng như nhận những sự trợ giúp xã hội, dịch vụ hỗ trợ của người GVGD được coi là những khía cạnh nhằm nâng cao vị thế, vai trò cũng như “tiếng nói” của người GVGD trong xã hội.

Đối với việc tạo điều kiện, nâng cao năng lực cho người GVGD, một số quốc gia xây dựng những quy định về việc tạo cơ hội học tập, nâng cao trình độ.

Bộ Luật lao động của Philippin quy định về việc cơ hội học tập của người GVGD như sau: “Nếu NGV gia đình dưới 18 tuổi, người thuê lao động phải tạo cơ hội cho họ học tập ít nhất là cấp tiểu học. Chi phí của việc học tập là một phần tiền bồi thường của NGV, trừ khi có quy định ngược lại”.

Bộ Luật Lao động năm 2012 của Việt Nam quy định người sử dụng lao động phải tạo cơ hội cho NGV được tham gia học văn hóa, học nghề. Tuy nhiên, cũng còn những điểm chưa rõ ràng về việc tạo cơ hội là bố trí, sắp xếp thời gian để người GVGD dành thời gian để tham gia học tập hay chi trả kinh phí... Ngoài ra, yếu tố học nghề cũng chưa rõ là đây là việc học các kỹ năng phục vụ cho công việc GVGD hay học các nghề khác.

2. Chính sách đối với lao động giúp việc gia đình

2.1. Vấn đề đào tạo kỹ năng cho người giúp việc gia đình

Ở hầu hết các nước trên thế giới, GVGD phần lớn là các công việc không được đào tạo bài bản về kỹ năng. Một số nước có chiến lược đào tạo nghề GVGD một cách bài bản như Braxin và Nam Phi. Từ năm 2005, Braxin đã thiết lập chương trình có sự tham gia của Chính phủ nhằm tập trung đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và xã hội để nâng cao trình độ giáo dục của những người GVGD và nâng cao khả năng để họ tham gia vào các tổ chức cũng như là bảo vệ quyền con người, sức khỏe và đấu tranh chống bạo lực với phụ nữ và trẻ em làm GVGD. Còn ở Nam Phi, một dự án đào tạo quy mô lớn có tên gọi *Dự án phát triển kỹ năng cho LĐGVGD* đã được triển khai năm 2008 với mục tiêu đào tạo cho 27.000 LĐGVGD trên toàn quốc trong 3 năm (ILO, 2010).

Ở Thái Lan, các trung tâm đào tạo và tuyển dụng dường như có sự liên kết chặt chẽ giữa trung tâm, người sử dụng lao động và người LĐGVGD. Hợp đồng thường được xác lập giữa 3 bên trung tâm đào tạo và tuyển dụng với người sử dụng lao động và người lao động với những điều khoản về công việc, ngày nghỉ, lương, tiền ăn cho người lao động, tiền ngoài giờ và mức phí hoa hồng người lao động trả cho trung tâm (Vachararutai (Jan) Boontinand, 2010). Người GVGD được hưởng các quyền lợi được quy định trong Luật bảo hộ lao động năm 1998 (sửa đổi năm 2007).

Tại Việt Nam, vấn đề đào tạo kỹ đã có một số trung tâm đào tạo nghề ở các thành phố lớn (Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh) đã có các chương trình đào tạo nghề

giúp việc bài bản, tuy nhiên, đối tượng chỉ là người GVGD đi lao động xuất khẩu ở một số nước như Đài Loan, Malaysia,... (Ngô Thị Ngọc Anh, 2010).

Việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho đối tượng lao động giúp việc trong nước vẫn còn bỏ ngỏ, mặc dù người chủ sử dụng lao động thì cho rằng đào tạo nghề cho người GVGD là rất quan trọng và họ sẵn sàng trả mức lương cao hơn cho những lao động đã qua đào tạo (Nguyễn Đỗ Anh Tuấn, 2012). Tuy nhiên, các trung tâm đào tạo về nghề GVGD không đủ khả năng, không có dụng cụ để thực hành để đào tạo lượng lao động giúp việc tại địa phương. Trung tâm đào tạo và giới thiệu việc làm tỉnh Phú Thọ được giao chỉ tiêu đào tạo 87 (2010) và 110 (2011) học viên làm nghề GVGD nhưng họ chỉ đáp ứng được 1/3 do không có dụng cụ để thực hành (Nguyễn Đỗ Anh Tuấn, 2012).

Trong một nghiên cứu về lao động giúp việc được thực hiện ở 2 thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, cũng chỉ có 2,8% trong tổng số 600 người trả lời người đã từng được đào tạo về nghề GVGD và chỉ với một khóa học duy nhất. Và các kỹ năng được đào tạo chủ yếu là chăm sóc trẻ em, kỹ năng sử dụng các thiết bị gia đình, an toàn vệ sinh thực phẩm, văn hóa ứng xử, chế biến món ăn, chăm sóc người ốm (ILO, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, & Giới, 2011). Từ những đánh giá trên, có thể thấy, người GVGD ở nước ta còn thiếu trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và tính chuyên nghiệp. Một bộ phận lao động giúp việc đảm nhận công việc chăm sóc người ốm tại bệnh viện được đào tạo một số kỹ năng chăm sóc người bệnh do một số công ty chuyên đào tạo và cung cấp NGV chăm sóc bệnh nhân tại bệnh viện đảm nhận.

2.2. Vai trò của các cơ sở môi giới việc làm

Ở Anh, có văn phòng hướng dẫn cho các lao động nhập cư đến làm GVGD tại các gia đình. Trên website www.ukba.homeoffice.gov.uk, những hướng dẫn chi tiết về những yêu cầu hồ sơ, các phí tuyển dụng, cách xin visa cho đến chi tiết về điều kiện ăn ở, định cư và những gì có thể mang lại cho gia đình ở quê nhà khi làm GVGD tại Anh... Có thể thấy rằng, hỗ trợ về pháp lý, giới thiệu việc làm và thủ tục hồ sơ cho người GVGD ở Anh rất bài bản và cụ thể.

Ở Việt Nam hiện nay, hầu hết các gia đình vẫn tìm NGV qua kênh người quen biết và họ hàng. Theo kết quả nghiên cứu của GFCD (2012) chỉ có khoảng 10-15% các chủ hộ gia đình tìm được người GVGD hoặc những người lao động tìm được việc làm thông qua các cơ sở môi giới việc làm. Một trong những lý do cơ bản khiến cho người sử dụng lao động không tìm NGV qua các cơ sở này là do “thường cung cấp NGV không đúng với yêu cầu và cung cấp NGV không đáng tin cậy về nơi xuất thân” (ILO và các tổ chức khác, 2011; Lê Việt Nga, 2006; Ngô Thị Ngọc Anh, 2010). Tuy nhiên, mặt ưu điểm của các cơ sở môi giới việc làm là nhanh chóng cung ứng người lao động khiến cho một số gia chủ quyết định sử dụng nguồn cung cấp NGV qua trung tâm (ILO và các tổ chức khác, 2011; Ngô Thị Ngọc Anh, 2010), khác với trước đây,

gia chủ thường phải chờ 2 – 3 tháng các cơ sở mới có thể cung cấp NGV cho những hộ gia đình có nhu cầu. Sự đáp ứng của các cơ sở môi giới việc làm ở Hà Nội mới chỉ dừng lại ở việc cung ứng, chưa quan tâm đến đào tạo nghề và chất lượng dịch vụ, cách tuyển người lao động còn mang tính tự phát bởi thực tế thì số lượng đến đăng ký tìm NGV rất đông, các cơ sở không cung ứng đủ theo nhu cầu (*Lê Việt Nga, 2006*). Nhiều cơ sở môi giới việc làm thường (đặc biệt là của tư nhân) chỉ đảm bảo về số lượng chứ không có trách nhiệm về dịch vụ mà họ cung cấp. Phần lớn, vai trò của các cơ sở môi giới việc làm thường kết thúc sau khi cung ứng người GVGD cho người sử dụng lao động. Các cơ sở này vẫn chưa chú trọng đến đào tạo kỹ năng cho người lao động (*ILO và các tổ chức khác, 2011; Ngô Thị Ngọc Anh, 2010*).

Trong một vài năm gần đây, nắm bắt được nhu cầu về nguồn LĐGVGD có chất lượng trong nước, một số cơ sở giới thiệu việc làm chú trọng việc phát triển và cung ứng cho thị trường nguồn nhân lực giúp việc có tay nghề. Phương thức hoạt động của các cơ sở này là tuyển dụng và đào tạo người lao động một số kỹ năng, kiến thức cơ bản về LĐGVGD. Có 2 hình thức môi giới việc làm: (1) giới thiệu cho các gia đình có nhu cầu sử dụng lao động. Mọi thỏa thuận về lao động do NGV và chủ sử dụng tự thỏa thuận. Lương của NGV sẽ do chủ sử dụng chi trả. Nguồn thu của các cơ sở từ phí giới thiệu lao động mà chủ sử dụng phải trả. (2) cho thuê LĐGVGD. Các cơ sở sẽ đứng ra giao dịch và thỏa thuận với chủ sử dụng. Người lao động với tư cách là nhân viên của trung tâm sẽ đến gia đình chủ để thực hiện hợp đồng này. Lương của NGV sẽ do các cơ sở chi trả. Người lao động sẽ được trung tâm thực hiện các chế độ BHYT, BHXH theo đúng luật định (*ILO và các tổ chức khác, 2011*). Tuy nhiên, số lượng các cơ sở này không nhiều và chỉ ở các thành phố lớn.

Trong bối cảnh thực tế là nhu cầu của xã hội về GVGD ngày càng nhiều trong khi lợi nhuận từ dịch vụ cung ứng lao động là đáng kể khiến cho không ít cơ sở chạy đua theo lợi nhuận, không đảm bảo chất lượng. Sự không đảm bảo về chất lượng và uy tín trong giới thiệu việc làm của các cơ sở dẫn đến việc người sử dụng lao động còn hoài nghi và cân nhắc khi tìm NGV qua các cơ sở. Một số cơ sở ở thành phố Hồ Chí Minh thực hiện các hoạt động hỗ trợ đối với GVGD như giới thiệu việc làm và các thỏa thuận hợp đồng cung ứng giữa GVGD và chủ sử dụng. Với hình thức này, chủ sử dụng ký trực tiếp với đại diện của các cơ sở, trả tiền lương cho người sử dụng lao động qua các cơ sở và họ chi trả lương cho người lao động theo thỏa thuận (Trung tâm hỗ trợ việc làm thanh niên Trường Sơn). Trong khi đó, một số địa phương áp dụng hình thức sử dụng bảng tin địa phương để đăng tải và tìm kiếm LĐGVGD. Tuy nhiên, hình thức này được khuyến cáo là còn rủi ro có khi là kẽ hở cho những kẻ gian đóng vai người GVGD đi xin việc.

2.3. Tư vấn luật pháp, kỹ năng, giải quyết mâu thuẫn trong cuộc sống

Ở một số nước trên thế giới, người LĐGVGD được tham gia sinh hoạt và bảo vệ quyền lợi bởi tổ chức của chính họ với tên gọi là Hiệp hội những người GVGD

hoặc Tổ chức những người GVGĐ... Phần lớn những nhu cầu bảo vệ quyền lợi cho người lao động có liên quan đến pháp luật của nước sở tại. Vì vậy, nếu thiếu pháp luật hoặc chính sách cần thiết cho LĐGVGD có nghĩa là các tổ chức này phải tham gia hoặc bắt đầu các chiến dịch vận động pháp lý. Mạng lưới lao động giúp việc Châu Á được thành lập năm 2004 đã có những hoạt động hỗ trợ các tổ chức lao động giúp việc trong khu vực thông qua các hoạt động trao đổi, hội thảo và đào tạo. Tuy nhiên, những hoạt động của mạng lưới này mới chỉ có các hoạt động ở một nước như Indônêxia, Philippin, Malayxia và Hồng Kông.

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 NGV 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 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 người sử dụng lao động nhằm giảm áp lực cho các thành viên trong hiệp hội (*Suguna Papachan, 2009*). Việc giáo dục và đào tạo cho người GVGĐ ở Hồng Kông được thực hiện khá chi tiết từ việc những nhận thức ban đầu cho đến giáo dục các kỹ năng lao động, hiểu biết về luật lao động, công đoàn, quyền của người lao động, công ước của ILO cho đến những vấn đề về giới và lao động giúp việc... 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 các yếu tố cần thiết để hoạt động hội phát triển. Tổ chức người lao động giúp việc (DWO) có sự kết nối với Trung tâm hỗ trợ pháp lý để cung cấp trợ giúp và tư vấn về pháp lý cho người GVGĐ nhằm giúp họ tránh những nguy cơ bị lạm dụng, ngược đãi.

Ở Indonesia, ngày 15/2 hàng năm là “ngày của những người LĐGVGD” (*đó là ngày tưởng niệm một nạn nhân bị chủ sử dụng lao động bạo hành thể chất cho đến chết*). Trong những ngày này, mạng lưới những người LĐGVGD và các nhóm giúp việc khá cùng tổ chức biểu tình, nhiều sự kiện được tổ chức công khai và tuyên truyền qua các phương tiện truyền thông trong nước và quốc tế nhằm nâng cao nhận thức của người lao động. Các buổi thảo luận với các nhà hoạch định chính sách về cải cách pháp lý cũng được tổ chức (*Suguna Papachan, 2009*).

Ở Ấn Độ, tại Bang Tamil Nadu có Ban Lao động ba bên. Dưới các điều khoản của người lao động nói chung, Chính phủ đã thành lập ban Lao động để cung cấp các lợi ích an ninh xã hội và phúc lợi xã hội cho người lao động chưa tham gia tổ chức (bao gồm cả thai sản, giáo dục, hôn nhân, tai nạn thương tích,...)

Ở Việt Nam, hoạt động tư vấn pháp luật và chính sách có liên quan cho người GVGĐ cũng có được thực hiện tuy nhiên phần lớn là khi có vấn đề bất đồng và tranh chấp giữa lao động giúp việc và chủ sử dụng về mức lương và công việc phải làm... Ủy ban nhân dân (đại diện là cán bộ tư pháp) sẽ thực hiện công tác hòa giải, tư vấn cho

cả người GVGD và người chủ sử dụng trong những trường hợp này. Tuy nhiên, một trong những khó khăn, bất cập lớn trong công tác tư vấn pháp luật và chính sách cho LĐGVGD ở Việt Nam là không có thống kê chính thức về LĐGVGD, hoặc LĐGVGD không có sự quản lý chính thức từ ban ngành nào trong bộ máy chính quyền. Những hỗ trợ tư vấn pháp luật, kỹ năng giải quyết mâu thuẫn trong cuộc sống dành cho người GVGD chưa do một tổ chức/hiệp hội chính thức của LĐGVGD nào thực hiện do Việt Nam chưa thành lập hiệp hội/tổ chức dành cho lao động giúp việc. Tuy nhiên, với giả định rằng có tổ chức này, thì cũng chỉ có gần 1/2 trong tổng số 600 mẫu LĐGVGD được hỏi cho rằng có nhu cầu tham gia. Những NGV không sống cùng và giúp việc ở bệnh viện có xu hướng đồng ý tham gia cao hơn so với giúp việc sống cùng gia đình chủ do những người sống cùng gia đình chủ khó khăn hơn trong việc thu xếp thời gian cũng như trong việc tự quyết định tham gia các hoạt động xã hội. Bên cạnh đó, việc tham gia vào hiệp hội còn gắn với những quy định, những yêu cầu sinh hoạt, kinh phí hoạt động, gắn bó nghề nghiệp... cũng là những yếu tố cản trở sự tham gia của họ nếu thành lập các hiệp hội/tổ chức cho lao động giúp việc (*ILO và các tổ chức khác, 2011*).

Một trong những hoạt động hỗ trợ tư pháp dành cho người chủ sử dụng lao động ở Việt Nam là ủy ban nhân dân xã/phường định kỳ cung cấp thông tin về những đối tượng lao động giúp việc lừa đảo cho các hộ gia đình kinh doanh trên địa bàn để có thể tránh gặp rủi ro khi có lao động giúp việc đến tìm việc. Tuy vậy, mô hình này cũng chưa được nhân rộng, hoạt động này còn ghép chung với hoạt động các hoạt động khác của bên ngành công an.

Để GVGD trở thành một trong những “việc làm đàng hoàng và bền vững”, một trong những điều cần thiết là đưa công tác đào tạo và tuyển dụng NGV tập trung có hệ thống trong các trung tâm. 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 NGV hay Tổ chức người lao động 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” ở Việt Nam.

2.4. Quản lý lao động giúp việc gia đình và các cơ sở môi giới việc làm

Quản lý LĐGVGD hiện nay là một trong những vấn đề gặp phải rất nhiều khó khăn. Ở một số nước trên thế giới, việc quản lý người LĐGVGD đối với những lao động nhập cư đã được thực hiện khá chặt chẽ, tuy nhiên, những thống kê cụ thể về số lượng LĐGVGD vẫn được sử dụng với những con số “ước tính” (*Elsabe Huysamen, 2011; ILO, 2010; Vachararutai (Jan) Boontinand, 2010*).

Ở Việt Nam hiện nay, vấn đề quản lý LĐGVGD dường như vẫn còn bỏ ngỏ, khi mà nhu cầu GVGD ở các thành phố lớn ngày càng tăng trong khi chưa có một cơ quan ban ngành nào chính thức quản lý về lao động giúp việc. Ở Hà Nội, đối tượng GVGD cũng chỉ được quản lý qua hình thức cư trú như các đối tượng lao động nhập

cư khác. Theo quy định, “những người lao động giúp việc ở cùng gia đình phải có trách nhiệm thực hiện đăng ký tạm trú tại địa chỉ của gia đình chủ; còn những người lao động giúp việc theo giờ thì phải đăng ký tạm trú tại nơi trọ”. Như vậy, ngoài ngành công an quản lý người GVGD theo phương diện cư trú (tuy nhiên, chỉ phù hợp với LDGVGD di cư từ nông thôn ra đô thị) thì chưa có một ban ngành nào đảm nhận trách nhiệm quản lý LDGVGD (Ngô Thị Ngọc Anh, 2010).

Sự thiếu hụt trong quản lý LDGVGD còn được thể hiện ở việc một số gia đình chủ sử dụng lao động không đăng ký tạm trú, tạm vắng và đăng ký sử dụng lao động. Kết quả nghiên cứu của ILO (2011) chỉ ra rằng, với giúp việc sống cùng, có 59,8% NGV cho biết được gia đình chủ đăng ký tạm trú, 26,3% không được đăng ký và 14% không biết mình có được đăng ký không. Điều đáng nói là không có sự khác biệt nhiều giữa địa bàn nghiên cứu (Hà Nội) và tính chất công việc (giúp việc nhà - giúp việc kinh doanh) đối với các tỷ lệ này (ILO và các tổ chức khác, 2011). Cũng theo kết quả của nghiên cứu này, tỷ lệ LDGVGD được đăng ký sử dụng lao động với cán bộ lao động xã hội rất ít. Theo thông tin từ người lao động, chỉ có 2,6% (ứng với 13 trường hợp trong mẫu 500 NGV) được gia đình chủ đăng ký với cán bộ lao động xã hội của phường. Theo thông tin từ chủ sử dụng lao động, chỉ có 3,3% NGV (ứng với 13 trường hợp trong mẫu 393 người sử dụng lao động) được đăng ký sử dụng lao động.

Để quản lý LDGVGD tại các điểm đến, các gia đình có sử dụng LDGVGD nhất thiết phải đăng ký khai báo tạm trú với cơ quan công an và đăng ký sử dụng lao động (giúp việc sống cùng hay không sống cùng) với cơ quan chức năng; ngành lao động – xã hội phối hợp thực hiện công tác thống kê LDGVGD định kỳ; đối với LDGVGD (chăm sóc người ốm, bệnh...) tại các cơ sở khám chữa bệnh cần có sự phối hợp với các trung tâm đào tạo và giới thiệu việc làm để được cung ứng người lao động được đào tạo và được quản lý chặt chẽ. Bên cạnh đó, khi chưa có được sự chấp hành từ phía người sử dụng lao động đăng ký sử dụng lao động thì có thể thông qua tổ trưởng tổ dân phố để nắm bắt số lượng lao động hiện có tại địa bàn. Tuy nhiên, đối với cách thức quản lý này thì có thể bị chông chéo, nhất là đối với những lao động giúp việc không sống cùng, họ có thể nhận giúp việc cho nhiều hộ gia đình trên cùng địa bàn hoặc ở các địa bàn khác nhau.

Quản lý LDGVGD tại điểm đi: Ủy ban nhân dân, đại diện là một số ban ngành như tư pháp, lao động thương binh xã hội, hội phụ nữ,... cần có sự phối hợp trong việc quản lý cũng như phổ biến kiến thức tư vấn pháp luật cho người LDGVGD một cách cơ bản, có hệ thống. Một số cơ sở hoạt động trong lĩnh vực giới thiệu việc làm còn gặp những khó khăn, bất cập trong hoạt động tuyển người hoặc tuyên truyền những chính sách mới... do người dân còn e ngại và “cảnh giác” với mô hình hoạt động của các cơ sở, bởi vậy, sự đảm bảo từ chính quyền các cấp sẽ giúp cho người dân có niềm tin và việc triển khai các mô hình hỗ trợ, bảo vệ LDGVGD từ phía các cơ sở đào tạo và giới thiệu việc làm cũng hiệu quả hơn.

Quản lý đơn vị giới thiệu việc làm và đào tạo kỹ năng GVGĐ: Nghiên cứu và phát triển mô hình các trung tâm/doanh nghiệp đào tạo và giới thiệu việc làm cho LĐGVGĐ theo mô hình đơn vị quản lý thực hiện các giao dịch, thỏa thuận hợp đồng với chủ sử dụng lao động. Người LĐGVGĐ với tư cách là nhân viên của các đơn vị này thực hiện hợp đồng lao động và được hưởng lương cũng như các chế độ bảo hiểm do đơn vị cung ứng chi trả. Mô hình này được thực hiện và nhân rộng có thể vừa đảm bảo công tác thống kê, quản lý và vừa đảm bảo việc thực hiện quyền của người lao động, người sử dụng lao động theo những quy định hiện hành của Bộ luật Lao động sửa đổi 2012.

Việc thành lập và hoạt động của Hội những người GVGĐ có thể mang đến một môi trường sinh hoạt cho những người lao động giúp việc. NGV có thể chia sẻ, học hỏi những kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp cũng như được hỗ trợ tư vấn luật pháp, nhận thức về nghề GVGĐ hay thị trường lao động giúp việc... Thông qua hoạt động của hội, các ban ngành đoàn thể cũng có thể nắm bắt, tuyên truyền tư tưởng, đường lối hay thực hiện những hoạt động bảo vệ quyền lợi của người lao động.

PHẦN III. TÌNH HÌNH VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN QUAN TÂM

Trong những năm gần đây, nhu cầu sử dụng LĐGVGD tăng nhanh, đặc biệt là ở các thành phố lớn. Do chưa có sự quản lý cũng như chưa có sự hỗ trợ pháp lý chính thức nên cũng nảy sinh một số vấn đề mâu thuẫn giữa gia đình chủ sử dụng và người GVGD. Nhiều bài báo về NGV, về nghề giúp việc và mối quan hệ giữa NGV và gia đình chủ nhà đã được đăng tải khá nhiều trên các báo với rất nhiều nội dung khác nhau: giúp việc khan hiếm, giúp việc có tình cảm với ông chủ, giúp việc bị đối xử tệ bạc hay gần đây nhất là những lo lắng về tiếng Hà Nội gốc sẽ bị mất khi mà người trông nom và dạy dỗ cho trẻ em Hà Nội là những NGV từ rất nhiều miền quê khác nhau. Có nhiều nghiên cứu về GVGD/về người GVGD ở các nước châu Á, châu Phi – nơi có nguồn di cư làm GVGD nhiều hơn các khu vực khác. Tuy nhiên, những nghiên cứu về nghề GVGD ở Việt Nam thì chưa có nhiều và đối tượng thường đề cập đến lao động giúp việc là phụ nữ (*ILO và các tổ chức khác, 2011; Mai Huy Bích, 2004; Eleonore Kofman, Helen Crowley, Nirmal Puwar, & Raghuram, 2004; Lucita Lazo, 1996*) và lao động giúp việc là trẻ em (*Đặng Bích Thủy, 2001; Nguyễn Thị Vân Anh, 2000; Save the Children Sweden & Khoa Tâm lý học (Trường Đại học KHXH và NV QG), 2000; Trần Thị Minh Đức, 2000*). Các nghiên cứu về GVGD ở Việt Nam hiện nay thường đề cập đến đối tượng chính là người GVGD (có thể là trẻ em hoặc phụ nữ); chủ hộ thuê người GVGD mới được đề cập ở một vài nghiên cứu và chỉ dừng lại ở một số khái quát như quy mô hộ gia đình, tâm tư nguyện vọng của gia đình về NGV... (*ILO và các tổ chức khác, 2011; Lê Việt Nga, 2006; Ngô Thị Ngọc Anh, 2010*).

Về phương pháp: Các nghiên cứu về GVGD thường sử dụng các phương pháp xã hội học là phân tích tài liệu thứ cấp và phỏng vấn sâu/thảo luận nhóm, lấy ý kiến chuyên gia hoặc điều tra định lượng.

Về nội dung: Các nghiên cứu về GVGD thường đề cập đến rất nhiều nội dung như vấn đề giới trong cơ cấu LĐGVGD, xuất thân của người GVGD, quyền của người GVGD và các chế độ phúc lợi xã hội, điều kiện làm việc và điều kiện sinh hoạt, mong muốn - nguyện vọng của người GVGD, mong muốn của người sử dụng lao động về các phẩm chất, đặc điểm NGV; thực trạng về quản lý LĐGVGD, vấn đề bạo lực và lạm dụng, an toàn lao động... Có rất nhiều nội dung về LĐGVGD được các nghiên cứu đề cập tới trong khoảng 15 năm trở lại đây. Tuy nhiên, để có thể có những nét phác họa chung nhất về những nghiên cứu LĐGVGD trong và ngoài nước, chúng tôi đề cập đến một số nội dung chính về LĐGVGD gồm: Vấn đề giới và đặc điểm LĐGVGD, các quyền của NGV (ký hợp đồng, BHYT, BHXH, ngày nghỉ, thời gian làm việc,...), và vấn đề bạo lực và lạm dụng NGV.

1. Cơ cấu giới trong lao động giúp việc gia đình và đặc điểm LĐGVGD

Hiện nay, số liệu về lao động giúp việc thường khó được thu thập chính xác tương đối như các ngành nghề khác. Theo ước tính của ILO, đối với các nước đang phát triển thì tỷ trọng lao động giúp việc trong cơ cấu ngành nghề chiếm khoảng 4 – 10% còn đối với các nước phát triển từ 1 - 2,5% (ILO, 2010). Cũng theo ước tính của ILO, phụ nữ chiếm tới 87% trong tổng số người LĐGVGD trên toàn thế giới. Ở Châu Mỹ La-tinh và vùng biển Caribe thì tỷ lệ này tới 92%, trong khi đó ở Châu Á là 82%, Châu Phi là 73% và Trung Đông là 64%, trong đó ở một số nước lao động là trẻ em gái cũng chiếm tỷ lệ không nhỏ (Simonovsky & Y.M.Luebker, 2011). Chăm sóc trẻ em và làm công việc nhà thì chủ yếu do phụ nữ đảm nhiệm trong khi đó các công việc phục vụ thì chủ yếu là nam giới và lau dọn nhà cửa thì cả nam và nữ cùng tham gia.

Ở một số nước, LĐGVGD được coi là công việc thấp hèn và thường chỉ có những người sống ở nông thôn và có trình độ học vấn thấp làm công việc này (Tersia S. Wessels, 2006). Do những quan niệm về nghề GVGD chỉ dành cho người nông thôn và có học vấn thấp nên người dân sống ở thành thị không có mong muốn làm công việc này và học vấn thấp và kỹ năng giao tiếp hạn chế là những điểm khá đặc trưng của phần lớn NGV (Wang Zhuqing, 2009). Trong khi đó, ở Đài Loan, phần lớn LĐGVGD là người nước ngoài, họ đến từ các nước kém phát triển hơn như Philippin, Việt Nam, và một số nước Nam Á (Shu-Ju Ada Cheng, 2004).

Ở Thái Lan, hiện cũng chưa có số liệu thống kê về số lượng người Thái làm công việc GVGD, đặc biệt là những người làm việc ở trong các hộ gia đình. Từ năm 2001, Chương trình chống phân biệt đối xử lao động trẻ em của ILO (ILO-IPEC) đã đưa ra bản đánh giá nhanh về tình hình trẻ em làm GVGD ở Thái Lan. Trong nghiên cứu này có 115 trẻ em độ tuổi 12 – 17 đang làm GVGD ở Băng-kok và phần lớn là trẻ em gái và đến từ miền Đông Bắc của Thái Lan. Trong một nghiên cứu về trẻ em làm GVGD ở Thái Lan cho thấy, thời gian làm việc thường trên 8 giờ một ngày và phần lớn không có ngày nghỉ mặc dù hầu hết trẻ em khi được hỏi đều không cho rằng công việc mình đang đảm nhiệm là khó khăn và vất vả. Tuy nhiên, lực lượng lao động trẻ em GVGD ở Thái Lan hiện nay giảm so với những năm 2000, do các nỗ lực của Chính phủ nhằm tạo cho trẻ em những cơ hội việc làm hấp dẫn hơn hoặc hướng đến học tập để đạt được bằng cấp cao hơn. Bên cạnh đó, lao động nhập cư từ Myanmar, Lào, Campuchia (52.685 người năm 2003 tăng lên 129.267 người năm 2009) cũng là một trong những yếu tố cơ bản dẫn đến tỷ lệ trẻ em ở Thái Lan tham gia lao động giúp việc ngày càng giảm (Vachararutai (Jan) Boontinand, 2010). Trong nghiên cứu của Viện Nghiên cứu xã hội của trường Đại học Chulalongkorn năm 2008, chủ yếu người LĐGVGD là phụ nữ và chủ yếu có trình độ học vấn bậc tiểu học. Điều đáng nói là trong mẫu nghiên cứu có 4,8% người GVGD có trình độ cao đẳng và 3,9% có trình độ đại học.

Ở Việt Nam, chưa có một thống kê quy mô toàn quốc về tỷ lệ tham gia GVGD nhưng các nghiên cứu thường chỉ đề cập đến hai đối tượng chính là trẻ em và phụ nữ.

Theo kết quả nghiên cứu của ILO và GFCD cho biết: NGV chủ yếu là phụ nữ (98,7%). Những phụ nữ này có gia cảnh khó khăn, đông con, cha mẹ già yếu, bệnh tật, nghề nghiệp ổn định, trình độ học vấn thấp; một số phụ nữ lớn tuổi không có chồng, góa, ly thân, ly hôn (chiếm tới 20,7%)... (Ngô Thị Ngọc Anh, 2009). Bản thân NGVGĐ đi làm để giải quyết khó khăn trong cuộc sống gia đình, họ không lường hết được những phức tạp trong công việc, không có sự hiểu biết về pháp luật, văn hóa, cũng như một số kỹ năng cơ bản trong công việc.

Phần lớn trẻ đi làm GVGĐ cho các gia đình ở Hà Nội đều xuất thân trong các gia đình nghèo, nhiều em có hoàn cảnh éo le (bố hoặc mẹ mất sớm, bố mẹ ly thân hoặc bệnh tật...) (Nguyễn Thị Vân Anh, 2000; Trần Thị Minh Đức, 2000). Trẻ em LĐGVGD chủ yếu xuất thân từ nông thôn và trong một nghiên cứu cụ thể thì có tới 80% các em làm công việc này có cha mẹ làm nghề nông; còn lại là làm công nhân, nội trợ hoặc buôn bán nhỏ (Chu Mạnh Hùng, 2005; Đặng Bích Thủy, 2001; *Save the Children Sweden & Khoa Tâm lý học (Trường Đại học KHXH và NV QG), 2000; Eleonore Kofman and others, 2004; Mywage.co.za, 2012*). Trong các nghiên cứu về lao động giúp việc trẻ em ở Việt Nam, phần lớn trẻ em đi làm giúp việc do điều kiện gia đình khó khăn về kinh tế, một số do chán học, học kém hay một số là tò mò muốn tìm hiểu về cuộc sống ở các thành phố lớn.

Nam giới làm GVGĐ chủ yếu tham gia vào các công việc kinh doanh/dịch vụ cho gia đình hoặc lái xe và một phần không nhỏ trong số nam giới đi làm GVGĐ là đảm nhiệm công việc chăm sóc người ốm tại bệnh viện cho các gia đình có nhu cầu thuê (ILO và các tổ chức khác, 2011).

Xét theo quan điểm giới, sự khác biệt giới trong sự tham gia vào công việc GVGĐ còn có tác động tiêu cực đến “lý tưởng bình đẳng giới”. Theo đó, sự hiện diện của phụ nữ làm GVGĐ càng nhấn mạnh rằng chỉ có phụ nữ mới là người chịu trách nhiệm làm công việc nhà. Hơn nữa, sự chấp nhận thuê NGV cũng đồng nghĩa với việc đàn ông trong gia đình không làm hoặc ít làm việc nhà và người vợ không đòi hỏi sự chia sẻ công việc nhà từ phía người chồng (Lê Việt Nga, 2006; Mai Huy Bích, 2004).

2. Quyền của lao động giúp việc gia đình

Ngày 12/6/2011, mạng lưới nghiên cứu về quyền của người GVGĐ chính thức hoạt động (The Research Network for Domestic Worker Rights) với mục đích phát triển hướng dẫn để phê chuẩn và thực hiện Công ước của Hội nghị Lao động Quốc tế (ILC). Bên cạnh đó, mạng lưới này cũng có các kế hoạch cụ thể để đảm bảo quyền của người lao động.

Trong báo cáo so sánh về nghiên cứu trường hợp người GVGĐ ở Nam Phi, Huysamen nhận định rằng công việc GVGĐ ở một số nước thường không chính thức và không được công nhận bằng văn bản (Elsabe Huysamen, 2011). Các vấn đề liên quan đến công việc GVGĐ không được giải quyết theo các quy định của pháp luật và điều này dẫn

đến nhiều người GVGD dễ bị tổn thương bởi sự đối xử không công bằng, bị lạm dụng và những điều kiện làm việc không phù hợp với mô hình việc làm bền vững của ILO.

Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động sửa đổi 2012 đề cập đến một số nội dung về quyền và nghĩa vụ của người LĐGVGD. Trong đó, quyền được ký kết lao động bằng văn bản là một trong những điều thiết yếu, bởi sự ràng buộc cũng như đảm bảo lợi ích, quyền lợi của người lao động sẽ được thực thi nếu việc ký kết bằng văn bản được thực hiện một cách chặt chẽ. Bộ luật Lao động 1994 chấp nhận hợp đồng bằng miệng, và thực tế hiện nay vẫn có đến 91,5% hợp đồng giữa gia chủ và NGV là hợp đồng thỏa thuận bằng miệng (*GFCD, 2012*). Trong nội dung thỏa thuận, quyền lợi của NGV ít được đề cập hoặc đề cập nhưng không thực hiện đúng như thỏa thuận (VD: thời gian làm việc, ngày nghỉ, tiền lương, thù lao thêm giờ/thêm việc,...). Như vậy, không có hợp đồng bằng văn bản nên NGV dễ bị lạm dụng, khi xảy ra tranh chấp không có căn cứ để bảo vệ quyền lợi cho cả hai bên. Để giải quyết vấn đề này, Bộ luật Lao động 2012 đã quy định phải có hợp đồng văn bản, tuy nhiên thực tế cả NGV và gia chủ đều chưa thấy được lợi ích của việc ký hợp đồng và không muốn bị ràng buộc về mặt pháp lý với nhau nên việc thực hiện quy định này không dễ.

Từ việc thiếu những thỏa thuận về mặt pháp lý, cùng với đặc thù nghề nghiệp; các công việc trong gia đình là những công việc không tên và diễn ra bất cứ khoảng thời gian nào trong ngày dẫn đến một số bất cập khác như thời gian làm việc của NGV kéo dài, triền miên, khó phân định với thời gian nghỉ ngơi, dễ bị lạm dụng, có đến 61,1% NGV làm hơn 8 tiếng/ngày, trong đó có 35% NGV làm trên 12 tiếng/ngày.

Với ngày nghỉ của NGV, thực tế hầu hết NGV đều có thể được thu xếp công việc để về quê khi có nhu cầu cá nhân và gia đình; chính sự không rõ ràng này cũng dẫn đến sự xáo trộn, khó khăn cho gia chủ giữa công việc và chăm sóc gia đình khi NGV thường xuyên về lo việc nhà. Và cũng do đặc thù nghề nghiệp, những ngày nghỉ thứ bảy, chủ nhật, nghỉ lễ... lại là ngày cần NGV thì các thành viên gia đình mới có thời gian nghỉ ngơi, vui chơi, giải trí, nên cũng rất khó áp dụng chung quy định về ngày nghỉ cho NGV giống như những người lao động khác; nên chẳng để NGV và gia chủ tự thỏa thuận với nhau cho phù hợp cả 2 bên, nhưng vẫn nên quy định số ngày nghỉ cho NGV.

Một trong những quyền của người lao động là được đóng BHYT, BHXH, tuy nhiên thực tế chỉ có 2% và 0,83% trong 599 NGV được gia chủ mua cho BHYT và BHXH (*ILO, 2011*). Việc đóng BHXH, BHYT, cũng như các khoản hỗ trợ khác như thẻ điện thoại, quần áo, đồ dùng cá nhân, tiền đi lại, quà cáp,... hoàn toàn phụ thuộc vào sự hảo tâm của gia chủ. Bộ luật Lao động 2012 quy định gia chủ phải trả thêm khoản tiền mua BHYT, BHXH để NGV tự mua. Đây cũng là một trong những yếu tố quan trọng để NGV lựa chọn gắn bó lâu hơn với công việc của mình.

3. Vấn đề bạo lực và lạm dụng đối với lao động giúp việc gia đình

Với những đặc thù của công việc GVGD, điều kiện môi trường làm việc khép kín trong một gia đình, ít có sự giao du với bên ngoài,... nên bản thân NGV dễ phải đối mặt với các nguy cơ như bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, bị lạm dụng sức lao

động, lạm dụng tình dục... từ chính các thành viên trong gia đình chủ. Trong một nghiên cứu về lao động giúp việc của Thái Lan (2010), hầu hết những người GVGĐ nhập cư được hỏi đều cho rằng họ từng gặp một trong những hành vi bạo lực và lạm dụng bởi chủ sử dụng lao động. Hơn một nửa trong số 115 người được hỏi cho rằng họ bị quát mắng, 1/3 cho biết họ bị chửi bới hoặc bị đe dọa. Báo cáo của ILO cho thấy, những LĐGVGĐ càng trẻ càng có xu hướng bị bạo lực và lạm dụng nhiều hơn (Vachararutai (Jan) Boontinand, 2010). Điều đáng nói là những LĐGVGĐ nhập cư có nguy cơ bị bạo lực và bị lạm dụng cao hơn so với những người lao động giúp việc bản địa – đặc biệt trong vấn đề tiền lương và làm việc ngoài giờ.

Ở Việt Nam, một số trường hợp LĐGVGĐ bị đánh đập, ngược đãi suốt một thời gian dài nhưng các cơ quan chức năng không hề hay biết để có các biện pháp can thiệp cho đến khi báo chí đưa tin (*ILO và các tổ chức khác, 2011*). Bên cạnh đó, việc tiếp cận với các trường hợp GVGĐ bị bạo lực hoặc lạm dụng còn khó khăn do là vấn đề nhạy cảm trong quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và NGV. Ở hai thành phố lớn là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, hành vi bạo lực phổ biến nhất với NGV là “mắng chửi”. Đại đa số các hành vi bạo lực với NGV đều do chủ gây ra. Tình trạng này xảy ra nhiều hơn với những người có trình độ học vấn thấp hơn và với nhóm giúp việc kinh doanh. Nữ giới có nhiều nguy cơ hơn trong việc bị “cắm tiệp xúc”, “đe dọa” còn nam giới có nhiều nguy cơ hơn trong việc “Bị giữ các giấy tờ tùy thân”. Về nguy cơ bị quấy rối tình dục, ở mức độ nhẹ đó là những lời tán tỉnh/ trăn hoa, lời lẽ thô tục, phản văn hóa, lời kích dục, hay cho xem tranh ảnh khiêu dâm. Ở mức độ nặng hơn, đó là bị đụng chạm vào những bộ phận nhạy cảm, bị đề nghị quan hệ tình dục và bị ép quan hệ tình dục. Hành vi quấy rối tình dục phổ biến nhất đối với NGV là bị nghe những lời tán tỉnh trăn hoa (5,6%). Nam giới có xu hướng bị nghe những lời lẽ thô tục, phản văn hóa nhiều hơn nữ giới. Còn nữ giới có nguy cơ bị đụng chạm vào những bộ phận nhạy cảm, bị đề nghị quan hệ tình dục và bị ép quan hệ tình dục nhiều hơn (*ILO và các tổ chức khác, 2011*).

NGV phải đối mặt với nhiều rủi ro:

- 20,2% NGV bị mắng chửi;
- 2,4% NGV bị đánh đập/tát, đẩy ngã;
- 0,8% NGV bị đe dọa/đập phá đồ dùng cá nhân;
- 7,8% NGV bị giữ giấy tờ tùy thân;
- 4% NGV bị cắm tiệp xúc;
- 1,8 NGV bị giữ lương;
- 2% NGV không được cho về thăm nhà;
- 16% NGV gặp nguy cơ bị lạm dụng tình dục

(Theo nghiên cứu của ILO, 2011 tại Hà Nội và tp. Hồ Chí Minh)

4. Một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu về giúp việc gia đình

Quyền của NGV: mặc dù trong Luật Lao động sửa đổi có quy định rõ ràng về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và LĐGVGD nhưng sự hiểu biết của người dân, người lao động, người sử dụng lao động còn nhiều hạn chế. Hơn nữa, sự thiếu hiểu biết về khung pháp lý khiến cho các lao động giúp việc không được bảo vệ một cách chặt chẽ.

Về số giờ làm việc của LĐGVGD, trong các nghiên cứu đều có chung kết quả cao hơn so với quy định của Luật Lao động. Cần có những nghiên cứu tổng thể đối với các nhóm công việc GVGD để đề xuất giải pháp và chế tài nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động giúp việc.

Về thực trạng quản lý LĐGVGD, chưa có nhiều nghiên cứu đề cập đến thực trạng quản lý LĐGVGD. Đây là một “khoảng trống” trong nghiên cứu về GVGD nói riêng cũng như trong công tác quản lý nhà nước nói chung. Để nghề GVGD có thể được công nhận là một nghề chính thức, với tính “bền vững” thì việc quản lý LĐGVGD phải được thực hiện từ cấp cơ sở đến các cấp bộ ngành.

Cần tiếp tục có những nghiên cứu sâu về vấn đề bạo lực và lạm dụng của người sử dụng lao động đối với LĐGVGD nhằm nâng cao hiểu biết cũng như khả năng phòng vệ của NGV. Bên cạnh đó, tránh tình trạng đến khi các cấp ban ngành được biết thì các vụ lạm dụng, ngược đãi đều ở mức độ nghiêm trọng.

Cần tiếp tục nghiên cứu về trẻ em GVGD để có các biện pháp can thiệp nhằm giảm thiểu tình trạng trẻ em tham gia GVGD nói chung và giảm thiểu tình trạng trẻ em GVGD bị ngược đãi, lạm dụng.

Trong những nghiên cứu tiếp theo về GVGD, cần có những nghiên cứu sâu hơn về nhu cầu đào tạo việc làm của xã hội (từ phía NGV, phía người sử dụng giúp việc...); Mặc dù Chính phủ đã ban hành các Nghị định quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm. Các nghiên cứu tiếp theo cần làm rõ hơn về vai trò và trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước đối với các trung tâm giới thiệu việc làm, đặc biệt hoạt động liên quan đến LĐGVGD; Tìm hiểu về nhu cầu trợ giúp pháp lý và tham gia vào hiệp hội/ tổ chức của những người GVGD cũng như quan điểm của chủ sử dụng lao động và các nhà hoạch định chính sách để có những cơ sở khoa học và khách quan trong việc thành lập Hiệp hội người LĐGVGD Việt Nam.

PHẦN IV. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận:

Quá trình rà soát các văn bản, tài liệu về GVGD cho thấy các vấn đề sau:

1. Sự thiếu vắng khung pháp lý hoặc khung pháp lý hiện có chưa đủ mạnh để giúp việc gia đình vận hành trong hệ thống văn bản pháp luật của các quốc gia

LĐGVGD chưa phải là đối tượng điều chỉnh trong pháp luật về lao động tại một số quốc gia như Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc. Tại một số nước khác như Đài Loan, Philippin, LĐGVGD được điều chỉnh trong luật về lao động việc làm nhưng lại bị loại trừ khỏi một số quy định như giờ làm việc, ngày nghỉ, nghỉ thai sản.

Việc xây dựng các đạo luật riêng dành cho người GVGD như tại Nam Phi hoặc bang New York (Mỹ) là những điển hình tích cực đáng ghi nhận vì đặc thù công việc của nhóm lao động này có sự khác biệt với các lao động khác nên việc có quy định riêng sẽ phù hợp và có tính khả thi hơn.

Tuy nhiên, tại một số nơi như Hồng Kông, Malaysia những quy định về người GVGD chưa quan tâm tới khía cạnh bảo đảm những quyền lợi chính đáng của người lao động như buộc người GVGD phải sống chung với người thuê (Hồng Kông) hay người lao động nhập cư ở Malaysia phải nộp tiền đặt cọc và nếu khi kết thúc hợp đồng mà họ không rời khỏi đất nước này thì người thuê lại mất số tiền đặt cọc đó. Điều này làm nảy sinh nguy cơ người thuê lao động tìm cách giữ chân người lao động để tránh trường hợp họ bỏ trốn, khó quản lý.

Bên cạnh đó, vấn đề đảm bảo quyền lợi liên quan tới giới tính của NGV chưa được quan tâm. Số lượng người GVGD là phụ nữ chiếm số đông, tuy nhiên, việc xây dựng các chính sách, quy định riêng cho nhóm đối tượng này chưa được bất cứ một văn bản nào đề cập tới. Đồng thời, quy định chung về nghỉ thai sản chưa được áp dụng cho nhóm đối tượng này ở một số quốc gia.

2. Chưa có hệ thống dữ liệu về người giúp việc gia đình

Không có số liệu về người GVGD là vấn đề tương đối phổ biến của các quốc gia. Điều này là bởi hiện không có cơ quan quản lý người GVGD hoặc cơ quan quản lý lao động. Ngay tại Việt Nam, việc đăng ký tạm trú cho người GVGD sống cùng hộ - gia đình gia chủ cũng chưa được các hộ gia đình thực hiện đầy đủ, nghiêm túc. Thực trạng này dẫn tới những khó khăn cho công tác quản lý NGV cũng như trong việc điều tra, nghiên cứu nhằm hoạch định chính sách bảo vệ quyền lợi cho cả hai phía: người lao động và người sử dụng lao động.

3. Nghiên cứu về giúp việc gia đình đã có nhưng chưa toàn diện

Hiện nghiên cứu về GVGD tại các quốc gia tương đối đa dạng. Tuy nhiên, mới chỉ tập trung cho những nội dung như quan niệm về nghề GVGD, thực trạng cuộc

sống và điều kiện làm việc... Do vậy, cần tiếp tục có những nghiên cứu sâu về vấn đề bạo lực và sự lạm dụng của người sử dụng lao động đối với LĐGVGD nhằm nâng cao hiểu biết cũng như khả năng phòng vệ của NGV. Cùng đó là hoạt động để cơ quan chức năng hoặc các tổ chức phi chính phủ quan tâm, hỗ trợ cho người lao động được an toàn trong lao động và cuộc sống; biết tìm kiếm sự hỗ trợ khi có vấn đề, tránh tình trạng đến khi các ban ngành được biết thì các vụ lạm dụng, ngược đãi đều ở mức độ nghiêm trọng.

4. Chưa có tổ chức hỗ trợ người giúp việc gia đình tại Việt Nam

Đối với một số nước trong khu vực và trên thế giới, Hội NGV hay Tổ chức người lao động 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.

Tại Việt Nam, mặc dù Bộ luật Lao động năm 2012 đã đưa một số quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của lao động giúp việc cũng như của chủ sử dụng lao động, nhưng phần lớn người LĐGVGD còn chưa được tiếp cận với hệ thống pháp luật; thêm nữa là do trình độ học vấn thấp, và kỹ năng làm việc của NGV vẫn còn hạn chế... Các kênh giới thiệu, kết nối và đặc biệt là việc theo dõi, hỗ trợ người thuê cũng như người GVGD sau khi ký kết hợp đồng chưa có. Với tính chất làm việc nhỏ lẻ, độc lập trong các hộ gia đình, NGV chưa có tổ chức như Công đoàn hoặc nghiệp đoàn để bảo vệ quyền lợi cho mình, nguyện vọng, đề nghị của họ chưa được ghi nhận hoặc phản ánh đúng thực tế. Do vậy, nhiều khi họ là người lao động thực sự, nhưng quyền lợi tối thiểu về chăm sóc sức khỏe, thời gian nghỉ phép, tiền lương... lại không được đề cập tới trong bất cứ văn bản pháp luật nào.

Khuyến nghị:

1. Xây dựng văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Mục 5 trong Bộ luật Lao động 2012

Về trách nhiệm hướng dẫn chi tiết các quy định về lao động là người GVGD, cho dù theo quy định tại Điều 242 Bộ luật Lao động thì Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền chỉ được quy định chi tiết, hướng dẫn các điều, khoản được giao trong Bộ luật. Nhưng các quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động tại Bộ luật này, đặc biệt là tại Mục 5. Chương XI về LĐGVGD thì lại không giao cho Chính phủ hay cơ quan có thẩm quyền hướng dẫn về GVGD. Như vậy căn cứ để có thể ban hành một Nghị định hoặc Thông tư quy định chi tiết về LĐGVGD là chưa đầy đủ.

Tuy nhiên, trong thực tế việc quy định chi tiết các điều, khoản tại Mục 5. Chương XI cần được xây dựng thành MỤC RIÊNG trong Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2012: về các nội dung như hợp đồng lao

động, tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động; tranh chấp lao động.

Cụ thể là:

- Về giải thích thuật ngữ: cần giải thích các khái niệm về không liên quan đến hợp đồng thương mại và khoán việc.

- Về hình thức hợp đồng lao động: không áp dụng hình thức giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói khi giúp việc tạm thời có thời hạn 03 tháng.

- Về chủ thể ký hợp đồng lao động: xác định rõ trong hộ gia đình thì người nào có thẩm quyền ký hợp đồng lao động và chịu trách nhiệm quản lý, điều hành người GVGD.

- Về thời gian thử việc: quy định rõ thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc.

- Về mức lương tối thiểu: nghiên cứu để vận dụng các quy định về mức lương tối thiểu hiện hành cho người GVGD.

- Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: cần nghiên cứu và hướng dẫn cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của LĐGVGD.

- Về nghỉ thai sản đối với GVGD là nữ: nghiên cứu, hướng dẫn các quy định về việc nghỉ thai sản đối với nhóm đối tượng này phù hợp với đặc thù của công việc.

- Về LĐGVGD trẻ em: ban hành riêng hoặc bổ sung, lồng ghép nội dung quy định về LĐGVGD là trẻ em về độ tuổi, thời gian làm việc, loại hình công việc trong các quy định hiện hành về lao động trẻ em.

- Vấn đề xây dựng Nghiệp đoàn cho người GVGD: quan tâm, nghiên cứu tới việc xây dựng tổ chức đại diện, bảo vệ quyền lợi như hình thức Nghiệp đoàn cho người GVGD.

- Về quản lý Nhà nước đối với lao động là người GVGD: quy định cụ thể trách nhiệm của hộ gia đình, cá nhân sử dụng LĐGVGD trong việc báo cáo cơ quan có thẩm quyền về việc sử dụng lao động giúp việc; cơ quan nào ở địa phương có thẩm quyền trong việc quản lý LĐGVGD.

2. Xây dựng các chính sách nhằm chính thức nghề giúp việc gia đình

- Phổ biến, nâng cao chất lượng, mở rộng các loại hình đào tạo kỹ năng nghề GVGD của các cơ sở công lập cũng như tư nhân. Có chính sách ưu tiên đối với các trung tâm đào tạo, giới thiệu việc làm cho người GVGD có uy tín.

- Nghiên cứu để xây dựng tiêu chuẩn nghề GVGD, áp dụng thử nghiệm và tiến hành các hoạt động vận động chính sách để cơ quan quản lý về lao động - việc làm bao hành bộ tiêu chuẩn nghề GVGD.

3. Về các loại hình hỗ trợ bảo vệ quyền cho LĐGVGD tại Việt Nam

Hiện nay, một số quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của người LĐGVGD cũng như quyền và những điều không được làm của người sử dụng LĐGVGD đã được quy định rõ ràng trong Bộ luật Lao động sửa đổi 2012. Tuy nhiên, chưa có cơ chế, chế tài để giám sát việc thực hiện các quy định này nhằm đảm bảo quyền lợi cho LĐGVGD, LĐGVGD phần lớn vẫn chưa được hưởng những quyền lợi lao động được quy định trong Luật. Qua kết quả rà soát các hoạt động hỗ trợ cũng như những nghiên cứu về GVGĐ, một số mô hình/loại hình hoạt động dưới đây được đề xuất nhằm hỗ trợ và bảo vệ quyền cho người LĐGVGD ở Việt Nam trong thời gian tới.

Trước mắt, cần tiến hành công tác đánh giá và thống kê để có thể quản lý về số lượng LĐGVGD. Đây là công việc cần thiết được thực hiện trong thời gian tới đối với công tác quản lý của các ban ngành mà cụ thể là cần có sự phối hợp giữa công an, cán bộ lao động xã hội, hội phụ nữ hoặc tổ trưởng tổ dân phố trên địa bàn. Việc hỗ trợ và có những giải pháp hỗ trợ hiệu quả cho lao động giúp việc thì cần có được những số liệu tổng thể về LĐGVGD.

Thứ hai, để giúp cho công tác quản lý cũng như nhằm hỗ trợ tối đa về pháp lý cũng như quyền lợi cho người lao động giúp việc, *việc quản lý và phát triển các đơn vị giới thiệu việc làm và đào tạo nghề giúp việc gia đình theo mô hình doanh nghiệp/trung tâm là giải pháp an toàn và hiệu quả*. Mọi giao dịch, thỏa thuận cũng như ký kết hợp đồng với chủ sử dụng lao động do các doanh nghiệp/trung tâm đảm nhiệm. Người lao động giúp việc được hưởng lương và các chế độ bảo hiểm, chế độ phúc lợi cho doanh nghiệp/trung tâm chi trả. Với mô hình này, quyền lợi, nghĩa vụ của cả người lao động giúp việc và người sử dụng lao động giúp việc đều được đảm bảo và tạo một hành lang pháp lý cho hoạt động GVGĐ.

Thứ ba, việc thành lập Hội những người GVGĐ cũng có thể là một mô hình hỗ trợ hiệu quả để bảo vệ quyền lợi cho người LĐGVGD ở Việt Nam hiện nay.

Phụ lục 1:

Các hình thức văn bản pháp luật, quy chế lao động điều chỉnh LĐGVGD theo quốc gia và vùng lãnh thổ

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Châu Âu				
Áo	X			<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật liên bang về LĐGVGD - Đạo luật về Chăm sóc tại nhà - Quy chế về tiền lương tối thiểu - Đạo luật về Séc sử dụng dịch vụ - Các quy chế về tiền lương tối thiểu đối với LĐGVGD ở cấp Bang.
Đan Mạch		X		<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật về những Quan hệ lao động nhất định trong ngành Nông nghiệp (AERA)
Phần Lan	<i>Đạo luật về Việc làm của Người lao động trong Hộ gia đình</i>	<i>- Đạo luật về Hợp đồng lao động</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật về Việc làm của Người lao động trong Hộ gia đình
Pháp	X			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Thỏa ước tập thể ở cấp quốc gia về người LĐGVGD ngày 27 tháng 6 năm 1982</i>
Ireland	LĐGVGD được quy định trong một số quy định của pháp luật lao động dưới hình thức của Bộ quy tắc ứng xử nhằm bảo vệ những người được thuê làm việc trong nhà của người khác			<ul style="list-style-type: none"> - Bộ quy tắc ứng xử nhằm bảo vệ những người được thuê làm việc trong nhà của người khác

Italy	X			<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật No. 339/1958 về bảo vệ LĐGVGD - Nghị định của Tổng thống No. 1403/1971 về điều chỉnh nghĩa vụ cung cấp BHXH cho người LĐGVGD, bao gồm những người lao động chịu trách nhiệm “dọn dẹp” và lau chùi nơi ở - Thỏa ước tập thể ở cấp quốc gia ngày 13 tháng 2 năm 2007 (hết hiệu lực ngày 28 tháng 2 năm 2011) liên quan đến điều chỉnh việc làm giúp việc gia đình
Hà Lan		X		<ul style="list-style-type: none"> - Quy chế về Dịch vụ tại nhà loại trừ những người LĐGVGD khỏi trách nhiệm đóng góp BHXH và thu nhập chịu thuế
Bồ Đào Nha	<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật No. 144/99 thiết lập các hình phạt đối với những vi phạm các quy chế về hợp đồng lao động, bao gồm cả LĐGVGD 	X		<ul style="list-style-type: none"> - Nghị định No. 235/92 (chế độ quy định đối với hợp đồng lao động của LĐGVGD) - Đạo luật No. 12/92 (thiết lập vị thế đặc biệt đối với người LĐGVGD và quy định các mối quan hệ của một người trong GD) - Nghị định No. 43/1982 quy định chế độ BHXH đối với người LĐGVGD
Tây Ban Nha	Được quy định rõ ràng trong <i>Nghị định N.º 1424/1985</i>			<ul style="list-style-type: none"> - Nghị định N.º 1424/1985, ngày 1 tháng 8, điều chỉnh mối quan hệ lao động thực hiện dịch vụ tại nhà - Nghị định N.º 2346/1969, ngày 25 tháng 9, điều chỉnh chế độ BHXH đối với những người LĐGVGD
Thụy Sĩ		LĐGVGD được quy định trong những điều khoản chung về hợp đồng lao động dưới hình thức Bộ quy tắc ứng xử	LĐGVGD bị loại bỏ một cách ảm ý khỏi Bộ luật Lao động liên bang ngày 13/3/1964 theo Điều 2. Bộ luật này không áp dụng đối với nơi cư ngụ của tư nhân	<ul style="list-style-type: none"> - Hợp đồng mẫu của Bang Geneva dành cho những người LĐGVGD bán thời gian và toàn thời gian được ban hành như là một tham khảo trong văn bản này. - Ở những bang nói tiếng Pháp, LĐGVGD có thể được trả công theo hệ thống <i>phiếu dịch vụ</i>.
Thổ Nhĩ Kỳ			LĐGVGD bị loại bỏ rõ ràng khỏi Bộ luật Lao động liên theo Điều 4, trừ đối với quy định về tiền lương tối thiểu.	

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ầm ỹ trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Châu Phi				
Kenya		X		<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật về Đăng ký Việc làm giúp việc gia đình (bị hủy bỏ) (No. 55 năm 1958 (được sửa đổi) - Chỉ thị về Quy chế Tiền lương (LĐGVGD) năm 1967 (LN No. 254 năm 1967) - Chỉ thị về Quy chế Tiền lương (Thiết lập Hội đồng LĐGVGD) năm 1967 (KN No. 106 năm 1967) (được quy chế tiền lương năm 2007 sửa đổi bổ sung)
Nam Phi	X			<ul style="list-style-type: none"> - Nghị quyết ngành số 7: LĐGVGD (ngày 15 tháng 8 năm 2002)
Cộng hòa thống nhất Tanzania	Chỉ thị về các Thể chế Lao động (Quy chế tiền lương và các Điều khoản về Việc làm), năm 2007	Đạo luật về Việc làm và Quan hệ Lao động, năm 2004		
Tunisia			Bộ luật Lao động chỉ áp dụng đối với các cơ sở công nghiệp (các Điều 1 và 2)	<ul style="list-style-type: none"> - Nghị định No 2002-916 ngày 22 tháng 4 năm 2002 liên quan đến việc điều chỉnh phạm vi áp dụng của Nghị định No 2002-32 ngày 12 tháng 3 năm 2002, liên quan đến chế độ BHXH đối với những nhóm người lao động nhất định trong ngành nông nghiệp và phi nông nghiệp (đưa rõ ràng LĐGVGD vào)
Zimbabwe		X		<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật về Quy chế Việc làm và quan hệ lao động (LĐGVGD), năm 2006. - Quy chế Việc làm và quan hệ lao động (LĐGVGD), năm 1993. - Quy chế Việc làm và quan hệ lao động (LĐGVGD), năm 1992

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Vùng Caribê				
Barbados		X		<ul style="list-style-type: none"> - Đạo luật về Người LĐGVGD - Chỉ thị về Người LĐGVGD (Mức trả công và số giờ làm việc) (năm 1982)
Trinidad và Tobago		X		Chỉ thị về Tiền lương tối thiểu (Giúp việc trong hộ gia đình), năm 1991, Thông báo pháp lý No. 160
Uruguay		X		<ul style="list-style-type: none"> - Văn bản N.º 18.065 ngày 15 tháng 11 năm 2006 quy định tiêu chuẩn cũng như quy chế đối với LĐGVGD; - Nghị định của Bộ Lao động và BHXH ngày 25 tháng 6 năm 2007; - Nghị định của Bộ Lao động và BHXH và Bộ Kinh tế - Tài chính ngày 15 tháng 2 năm 2007 quy định tiền lương tối thiểu đối với LĐGVGD; - Nghị định N.º 162/993 ngày 31 tháng 3 năm 1993 đối với việc hình thành quan hệ LĐGVGD đối với người mang thai đang thực hiện công việc tại nhà người khác.

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Mỹ La Tinh				
Argentina		X		<ul style="list-style-type: none"> – Nghị định N.º 326 ngày 20 tháng 2 năm 1956 về quy chế lao động đối với LĐGVGD – Nghị định Nhà nước N.º 7.979 ngày 30 tháng 4 năm 1956 thay thế Nghị định N.º 326/956 về quy chế lao động đối với LĐGVGD, điều chỉnh sự bảo vệ nêu trong Nghị định N.º 326/56, được bổ sung bằng Quy chế lao động đối với LĐGVGD ngày 7 tháng 5 năm 2004 – Nghị quyết 1.306/07 của Bộ Lao động về Việc làm và các chế độ BHXH cũng như xác định mức lương tối thiểu đối với người LĐGVGD – Văn bản N.º 25.239 thiết lập quy chế đặc biệt về BHXH đối với người LĐGVGD tháng 1 năm 1999
Brazil			<ul style="list-style-type: none"> – LĐGVGD bị loại trừ, trừ khi họ được nhân mạnh đưa vào (Điều 7 Luật Lao động (CLT)) – Nghị định No. 71/889.73 quy định rằng công việc giúp 	<ul style="list-style-type: none"> – Đạo luật No. 5859 ngày 11 tháng 12 năm 1972 liên quan đến nghề nghiệp của người LĐGVGD; – Nghị định No. 3.361 ngày 10 tháng 2 năm 2000, được ban hành theo Đạo luật No. 5.859 tháng 12 năm 1972 nhằm cho phép những người LĐGVGD được hưởng lợi từ Quỹ Đảm bảo về thâm niên công tác (FTGS) và Chương trình Bảo đảm đối với Thất nghiệp; – Chi thị No. 23 của Cơ quan BHXH Quốc gia (ngày 31 tháng 5 năm 2000), đưa người LĐGVGD vào Quỹ Đảm bảo về thâm niên công tác (FTGS);

			<p>việc gia đình chỉ áp dụng theo chương liên quan đến nghi lễ của Luật Lao động (CLT) (Điều 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nghị quyết No. 253 ngày 4 tháng 10 năm 2000 hình thành các thủ tục được hưởng bảo hiểm thất nghiệp đối với người LĐGVGD; - Đạo luật No. 10.208 ngày 23 tháng 3 năm 2001 sửa đổi Đạo luật No. 5.859 ngày 11 tháng 12 năm 1972 cho phép những người LĐGVGD được hưởng lợi từ Quỹ Đảm bảo về thâm niên công tác (FTGS) và Bảo hiểm Thất nghiệp; - Chỉ thị của Bộ No. 77 ngày 12 tháng 3 năm 2008 thiết lập mức đóng góp BHXH đối với những người LĐGVGD ; - Đạo luật No. 7.195 ngày 12 tháng 6 năm 1984 liên quan đến trách nhiệm dân sự của các tổ chức cũng ứng LĐGVGD; - Nghị định No. 6.841 ngày 12 tháng 6 năm 2008 quy định các Điều 3(d) và 4 của Công ước No. 182 của ILO liên quan đến cấm và hành động ngay để xóa bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, như được quy định tại Nghị định No. 178, ngày 14 tháng 12 năm 1999, và được ban hành tại Nghị định No. 3.597 ngày 12 tháng 9 năm 2000, và các quy định khác.
--	--	--	---	--

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Trung Đông				
Cộng hòa Hồi giáo Iran	X			
Jordan			– Bị loại trừ rõ ràng theo Điều 3(c) của Bộ luật Lao động và Sửa đổi No. 8 năm 199	Hợp đồng lao động đặc biệt đối với những người LĐGVGD không phải là người Jordani
Lebanon			– Bị loại trừ rõ ràng theo Điều 7 của Đạo luật ngày 23 tháng 9 năm 1946 được ban hành theo Bộ luật Lao động	– Chỉ thị No. 334 ngày 5 tháng 8 năm 1965 liên quan đến giám sát những người quản gia, những người phục vụ và những người nấu ăn là người nước ngoài làm việc tại các hộ gia đình tư – Pháo luật về quy chế làm việc của LĐGVGD đang được dự thảo on the regulation of the work of domestic workers in draft form

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Châu Á				
Bangladesh			– Bị loại bỏ rõ ràng theo Điều 1(4) của Luật Lao động	
Cambodia			– LĐGVGD bị loại bỏ rõ ràng, trừ phi một điều khoản áp dụng rõ ràng đối với họ (Điều 1 Bộ luật Lao động)	
Trung Quốc		– LĐGVGD được quy định một cách ẩn ý trong Đạo luật về Hợp đồng và Đạo luật Dân sự về các Nguyên tắc chung	– LĐGVGD bị loại bỏ một cách ẩn ý khỏi Đạo luật về Hợp đồng lao động, Luật Lao động, các Quy định về Tiền lương tối thiểu, và Quy chế của Hội đồng Nhà nước về số giờ làm việc của người lao động	
Hồng Kông, Trung Quốc		X		
Ấn Độ			– LĐGVGD bị loại bỏ một	– Dự luật về LĐGVGD (Đăng ký Bảo hiểm và Phúc lợi Xã hội), năm 2008 bị trì hoãn ở cấp quốc gia; – Các chế độ tồn tại ở một số Bang và lãnh thổ, chẳng hạn: Bang Karnataka : Đạo luật về Tiền lương tối thiểu đối với LĐGVGD, Thông báo No. KAE 15 LMW 04, ngày 12 tháng 3 năm 2004;

			<p>cách ẩn ý khỏi Đạo luật về Tiền lương tối thiểu quốc gia, năm 1948, No. 11 năm 1948, những quy định có thể mở rộng phạm vi áp dụng đối với LĐGVGD trên lãnh thổ của họ thông qua pháp luật của Bang</p>	<p>Bang Kerala: Thông báo ngày 23 tháng 5 năm 2006, G.O. (MS) No. 48/2005/LBR, liên quan đến việc đưa LĐGVGD vào Kế hoạch của Luật về Tiền lương tối thiểu, năm 1948;</p> <p>Bang Andhra Pradesh: Ấn định mức tiền lương tối thiểu trong việc làm của LĐGVGD trong Phần - 1 của Kế hoạch của Luật về Tiền lương tối thiểu, năm 1948, G.O. (MS) No. 119, Lao động, Việc làm, Đào tạo và các Nhà máy (Lab. 11), ngày 10 tháng 12 năm 2007;</p> <p>Bang Tamil Nadu: Thành lập Hội đồng về Phúc lợi của người LĐGVGD theo Điều 6 của Luật về Người lao động giản đơn của Bang Tamil Nadu (Quy chế về Việc làm và các Điều kiện làm việc), 1982 – G.O. (MS) No. 169 ngày 13 tháng 8 năm 2007.</p>
Nhật Bản		<ul style="list-style-type: none"> – Những người LĐGVGD được các tổ chức thuê mướn để thực hiện các dịch vụ của họ tại các hộ gia đình được Đạo luật về các Tiêu chuẩn Lao động điều chỉnh 	<ul style="list-style-type: none"> – LĐGVGD bị loại bỏ một cách ẩn ý khỏi Đạo luật No. 13 năm 2003 về Nguồn nhân lực. Chỉ có những người sử dụng lao động được coi là một doanh nghiệp mới có nghĩa vụ theo luật này; – LĐGVGD được hộ gia đình thuê mướn trực tiếp bị loại bỏ rõ ràng theo Điều 116(2) và ẩn ý theo Điều 9 của Đạo luật về các Tiêu chuẩn Lao động. 	

Kazakhstan	X			
Hàn Quốc			– LĐGVGD bị loại bỏ rõ ràng theo Điều 10 của Đạo luật về các Tiêu chuẩn Lao động	
Malaysia	– Người LĐGVGD được quy định, trừ khi họ bị loại bỏ rõ ràng (xem Kế hoạch thứ nhất của Đạo luật Việc làm năm 1955)			
Pakistan			– LĐGVGD bị loại bỏ một cách ân ý khỏi Đạo luật về Tiền lương, năm 1936 theo Điều 4	
Philippines	X			
Sri Lanka		– Pháp lệnh về Hội đồng tiền lương áp dụng một cách ân ý đối với người LĐGVGD (Điều 64)		– Các Pháp lệnh No. 28 năm 1871 và No. 18 năm 1936 quy định đăng ký đối với người LĐGVGD.
Thái Lan		– LĐGVGD được quy định một cách ân ý trong Bộ luật Dân sự và Thương mại. – Được quy định một cách ân ý trong Đạo luật Bảo hộ Lao động trừ khi bị loại bỏ (xem Quy chế của Bộ B.E. 2541 (1998))		

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Australia và các Bang được lựa chọn				
Liên bang			– Những người LĐGVGD bị loại bỏ một cách ẩn ý khỏi Đạo luật về Quan hệ tại nơi làm việc năm 1996 theo Điều 6(1)	
Bang Tây Australia			– Những người LĐGVGD bị loại bỏ rõ ràng khỏi Đạo luật về các Điều kiện tối thiểu về Việc làm năm 1993 theo Điều 3(1)	
Bang Tasmania		X		
Bang Queensland		X		

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ẩn ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Canada và các Tỉnh được lựa chọn				
Liên bang	LĐGVGD không được điều chỉnh ở cấp Liên bang ở Canada			
Tỉnh British Columbia	X			
Tỉnh Manitoba	– LĐGVGD được quy định rõ ràng, nhưng những người làm việc dưới 12 giờ/tuần bị loại trừ khỏi một số điều khoản (Quy chế của Tỉnh Manitoba 6/2007, Điều 4)			
Tỉnh Ontario	X			
Tỉnh Quebec	– Những người LĐGVGD được quy định nhưng đối với những người lao động mà trách nhiệm của họ là chăm sóc, bao gồm cả những người lao động thực hiện các trách nhiệm giúp việc gia đình liên quan đến các nhu cầu chăm sóc bị loại trừ khỏi Đại luật về các Tiêu chuẩn Lao động (Điều 3(2))			

Quốc gia	Được quy định rõ ràng trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Được quy định một cách ảm ý trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Không được quy định trong những văn bản điều chỉnh các điều kiện làm việc	Các văn bản quy định cụ thể đối với LĐGVGD
Mỹ và các Bang được lựa chọn				
Liên bang	LĐGVGD được quy định, nhưng những người lao động “thời vụ, không thường xuyên” chẳng hạn chăm sóc trẻ sơ sinh và làm bầu bạn bị loại bỏ (FLSA 29 U.S.C. Điều 213(a)(15))			
Bang California		X	Chỉ thị Tiền lương của Bang California No. 15, 2001, điều chỉnh tiền lương, số giờ và các điều kiện làm việc đối với các nghề trong hộ gia đình	
Bang Florida		X		
Bang New York		Những người LĐGVGD được quy định một cách ảm ý, nhưng những người chăm sóc trẻ sơ sinh và chăm sóc người ốm không bao gồm quản gia bị loại bỏ rõ ràng (Đạo luật về Tiền lương tối thiểu 12 NYCRR Điều 651(5)(a))		Đạo luật về LĐGVGD và những người lao động trong hộ GD, theo 12 NYCRR Điều 690 áp dụng đối với các tổ chức dịch vụ việc làm mà bố trí công việc đối với những “người LĐGVGD và những người lao động trong hộ GD

Bang Oregon		<p>Những người LDGVGD được quy định một cách ân ý, nhưng những người LDGVGD được thuê mướn theo thời vụ/không thường xuyên (Quy chế sửa đổi của Bang Oregon (ORS) 653.020(2), chăm sóc trẻ em (ORS 653.020(13), và làm bầu bạn (ORS 653.020(14) bị loại trừ khỏi một số điều khoản.</p>		
-------------	--	---	--	--

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn bản, tài liệu phục vụ phân rà soát các văn bản pháp lý, chính sách của một số nước về giúp việc gia đình

Tiếng Việt:

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. 2012. *Bộ Luật Lao động năm 2012*.
2. Thủ tướng Chính phủ, 2007, *Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23 tháng 01 năm 2007 ban hành hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam*.
3. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 2011, *Công ước số 189 về việc làm bền vững cho lao động giúp việc trong gia đình*.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2012, *Tài liệu Hội thảo triển khai hướng dẫn quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về LĐGVGD*.

Tiếng Anh:

1. Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD). 2010. *The right to unite, a handbook on domestic worker rights across Asia*.
2. Asha D'Souza. 2010. *Moving towards decent work for domestic workers: An overview of the ILO's work*.
3. Ajin Kim. 2010. *Towards decent work for domestic worker in South Korea: Ways to go*.
4. British Columbia State (Canada). 2011. *Employment Standards Act*.
5. Hong Kong. 1968. *Employment Ordinance*.
6. Malaysia. 1955. *Employment Act*.
7. May Wong. 2008. *Domestic Work and Rights in China*
8. ILO, Project to Promote Equality and Decent Work for Women through Trafficking Prevention, Protection for Domestic Workers, and Gender. *Fact sheet: Domestic Workers in China*.
9. ILO. 2010. *Domestic workers in Thailand: their situation, challenges and the way forward*.
10. Ontario State (Canada). 2000. *Employment Standards Act*.
11. Philippine. 1998. *Labour Code*
12. Republic of South Africa. 1997. *Basic conditions of Employment Act*.
13. Republic of South Africa. 1997. *Domestic Workers Act*.

14. Tan Soo Kee. 2009. *Foreign workers' policies and issues in South Korea: Focus on the workers from the South East Asian Region.*
15. Taiwan. 2002. *Labor Standards Act.*
16. New York State (USA). 2010. *Domestic Worker Bill of Rights.*

2. Văn bản, tài liệu phục vụ phân rà soát các nghiên cứu, mô hình về giúp việc gia đình

Tiếng Việt:

1. Chu Mạnh Hùng. 2005. Vấn đề trẻ em gái GVGD tại các thành phố lớn. *Tạp chí Luật học (đặc san về Bình đẳng giới)*
2. Đặng Bích Thủy. 2001. Điều kiện sống và làm việc của trẻ em gái từ nông thôn ra Hà Nội làm nghề GVGD. *Khoa học về Phụ nữ*, 6:33 - 43.
3. ILO, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội and Viện Gia đình và Giới. 2011. *Việc làm đối với LĐGVGD*. Hà Nội.
4. ILO, Viện Nghiên cứu kinh tế thành phố Hồ Chí Minh and Trung tâm nâng cao chất lượng cuộc sống (LIFE). 2006. Trẻ em làm thuê GVGD tại thành phố Hồ Chí Minh.
5. Lê Việt Nga. 2006. Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình. *Gia đình và Giới*, 16:61 - 71.
6. 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. *Khoa học về Phụ nữ* 4:3-11.
7. Ngô Thị Ngọc Anh. 2010. *Một số loại hình GVGD ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý*. Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
8. Nguyễn Đỗ Anh Tuấn. 2012. Nghiên cứu và xây dựng mô hình đào tạo nghề GVGD 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.
9. Nguyễn Nguyễn Như Trang. 2006. Báo cáo tổng hợp: Kết quả nghiên cứu trẻ em làm thuê GVGD tại Việt Nam.
10. Nguyễn Thị Vân Anh. 2000. Một vài khía cạnh giới của lao động trẻ em GVGD ở Hà Nội. *Khoa học về Phụ nữ*, 5 (43):28 - 37.
11. Save the Children Sweden and Khoa Tâm lý học (Trường Đại học KHXH và NV QG). 2000. *Trẻ em làm thuê GVGD ở Hà Nội*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. Trần Thị Minh Đức. 2000. Nhận thức của trẻ em làm thuê cho các gia đình ở Hà Nội. *Tâm lý học*, 4 (22):30 - 35.

Tiếng Anh:

1. Helma Lutz. 2008. *Migration and Domestic Work*
2. Eleonore Kofman, Helen Crowley, Nirmal Puwar and Parvati Raghuram. 2004. *Labour migrations: women on the move (Feminist review)*. Palgrave Macmillan.
3. Elsabe Huysamen. 2011. ILO domestic workers convention and recommendation: the case of domestic workers in South Africa - a comparative report. .
4. Francie Lund and Debbie Budlender. 2009. Research Report 4: Paid Care Providers in South Africa: Nurses, Domestic Workers, and Home-Based Care Workers.
5. ILO. 1951. The status and conditions of employment of domestic workers, *Meeting of Experts*, Geneva 2-6 July 1951.
6. ILO. 2010. Decent work for domestic workers. International Labour Conference, 99th Session., Fourth item on the agenda - Geneva.
7. ILO, 2013, Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection.
7. Kea Tijdens and Maarten van Klaveren. 2011. Domestic workers - Their wages and work in 12 countries., University of Amsterdam.
8. Lucita Lazo. 1996. *Practical Actions for the Social Protection of Homeworkers in Indonesia* Bangkok, Thailand.
9. Mywage.co.za. 2012, Oct 03, 2012. *Domestic Worker's Rights in South Africa* from www.mywage.co.za/main/decent-work/domesticworkersrights
10. Shu-Ju Ada Cheng (ed.). 2004. *Contextual politics of difference in transnational care: the rhetoric of Filipina domestics' employers in Taiwan*. Palgrave Macmillan.
11. Simonovsky and Y.M.Luebker. 2011. Global and regional estimates on domestic workers. . *Geneva: ILO: Domestic work policy brief 4*. .
12. Suguna Papachan. 2009. Manual for domestic workers - Organising for a better future (in the 'Domestic
13. Workers Organising Strategy Workshop' held from 25 to 31 March 2007).
14. Tersia S. Wessels. 2006. The development impact of the domestic workers skills development project on its participants. *Development Studies, University of South Africa*.
14. Vachararutai (Jan) Boontinand. 2010. Domestic workers in Thailand: their situation, challenges and the way forward.
15. Wang Zhuqing. 2009. Women and labour rights in China. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, Vol.4: 186-194.