



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



BÁO CÁO TÓM TẮT

**TỔNG QUAN TÌNH HÌNH
LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH
TẠI VIỆT NAM TỪ NĂM 2007 ĐẾN NAY**

Hà Nội, tháng 8 năm 2013

MỤC LỤC

I. GIỚI THIỆU	4
1. Bối cảnh lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam	4
2. Mục tiêu	5
3. Phương pháp phân tích.....	5
II. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH	6
1. Đặc trưng nhân khẩu, xã hội của lao động giúp việc gia đình	6
2. Những trở ngại của người lao động khi lựa chọn công việc GVGĐ	8
3. Phương thức tìm việc làm, phương thức tuyển dụng - Vai trò của cơ sở giới thiệu việc làm	11
4. Thỏa thuận và đảm bảo quyền lợi của lao động giúp việc gia đình.....	14
5. Nhu cầu phát triển nghề giúp việc gia đình tại Việt Nam.....	20
6. Một số kinh nghiệm của các nước trên thế giới về lao động giúp việc gia đình	25
III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	30
TÀI LIỆU THAM KHẢO	34

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

Bảng 1: Đặc trưng nhân khẩu, xã hội của LĐGVGD (%)

Bảng 2: Tỷ lệ NGV tiềm năng đồng ý người sử dụng lao động cần làm những việc sau đây với NGV (%)

Bảng 3: Tỷ lệ NGV tiềm năng không đồng ý người sử dụng lao động được phép có những hành vi sau với NGV (%)

Bảng 4: Nơi dự định làm việc của LĐGVGD tiềm năng theo địa bàn điều tra (%)

Bảng 5: Những kiến thức, kỹ năng NGV muốn học (%)

Biểu 1: Cách thức tìm việc làm của LĐGVGD (%)

Biểu 2: Phương thức tìm NGV của các gia đình (%)

Biểu 3: Công việc GVGĐ (%)

Biểu 4: Mức lương trung bình của LĐGVGD sống cùng qua các năm (đồng)

Biểu 5: Nhu cầu sử dụng LĐGVGD của các hộ gia đình (%)

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

GFCĐ	(Research center for Gender, Family and Community Development): Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng
ILO	(International Labour Organization): Tổ chức Lao động quốc tế
IFGS	(Institute for Family and Gender): Viện nghiên cứu Gia đình và Giới
IDWN	(International Domestic Workers' NetWork): Hiệp hội Người giúp việc thế giới
MDGIF	(MDG Achievement fund): Quỹ mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ
MOLISA	(Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs): Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
UN	(United Nation): Liên hợp quốc
BHYT	Bảo hiểm Y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
LĐGVGD	Lao động giúp việc gia đình
NGV	Người giúp việc
PV	Phòng vấn
PVS	Phòng vấn sâu
TLN	Thảo luận nhóm
TTDVVL	Trung tâm dịch vụ việc làm

I. GIỚI THIỆU

1. Bối cảnh lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

Cùng với sự tăng trưởng kinh tế, ổn định xã hội chất lượng cuộc sống của người dân Việt Nam trong khoảng gần 20 năm qua được nâng cao rõ rệt; trong những đóng góp cho sự phát triển đó có vai trò của lực lượng lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD). Họ đã góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, giải phóng phụ nữ làm việc ngoài xã hội với cường độ cao khỏi gánh nặng công việc trong gia đình, có nhiều thời gian hơn dành cho sự nghiệp, học hành, nghỉ ngơi, giải trí..., bên cạnh đó, GVGD còn mang lại thu nhập tương đối ổn định cho nhiều lao động, đặc biệt là lao động nữ ở nông thôn có trình độ học vấn thấp, không có nghề nghiệp ổn định. Chính vì vậy, nhu cầu xã hội đối với loại hình lao động này ngày một gia tăng. Theo Trung tâm Dự báo và Thông tin thị trường lao động Quốc gia dự đoán, số lượng việc làm liên quan tới GVGD sẽ tăng từ 157.000 người năm 2008 lên tới 246.000 người vào năm 2015.

LĐGVGD mang đậm nét đặc trưng về giới với 98,7% lực lượng lao động là phụ nữ, xuất thân chủ yếu từ nông thôn, gia cảnh khó khăn, nghề nghiệp không ổn định, một số lớn tuổi không có chồng, bị góa hoặc ly hôn... Bên cạnh đó, môi trường làm việc của người GVGD thường khép kín trong không gian nhà của người sử dụng lao động (gia chủ), vì vậy quan niệm xã hội ít nhiều thiếu sự tôn trọng đối với NGV. Trên thực tế GVGD vẫn chưa được công nhận là một nghề, chưa được quản lý và đào tạo. Chính vì những đặc thù này, LĐGVGD dễ phải đối mặt các nguy cơ như bị mắng chửi, đánh đập, đe dọa, bị lạm dụng sức lao động, lạm dụng tình dục... nguy cơ không được gia chủ thực hiện đúng thỏa thuận ban đầu về công việc, thời gian, tiền lương,... hoặc các quyền lợi của họ không được đảm bảo, ví dụ như quyền được chi trả một phần bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm xã hội (BHXH), ...

Nhìn nhận vai trò của GVGD cũng như những bất cập trên, Chính phủ Việt Nam đã có những nỗ lực tích cực nhằm bảo vệ LĐGVGD được thể hiện tại 5 Điều (từ Điều 179 đến Điều 183) trong Bộ luật Lao động 2012, tuy nhiên các quy định này vẫn mang tính khung. Để các quy định của Bộ luật đi vào cuộc sống cần có những hành động tiếp theo để đưa ra những hướng dẫn chi tiết, đầy đủ và cụ thể, dễ áp dụng hơn đối với quan hệ lao động đặc thù này, cũng như định hướng hành động cho các bên liên quan đến việc thực thi pháp luật như chính quyền các cấp, cơ quan quản lý lao động địa phương, các tổ chức dịch vụ việc làm, người sử dụng lao động và bản thân LĐGVGD.

Từ năm 2011, với sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của Oxfam Novib và Rosa Luxemburg Stiftung, Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) đã xây dựng và triển khai dự án “**Bảo vệ quyền của LĐGVGD tại Việt Nam**” với mục tiêu “**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**”. GFCD đã tiến hành rà soát pháp

luật, chính sách liên quan đến LĐGVGD và thực hiện các nghiên cứu ở 05 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Hồ Chí Minh, Nam Định, Khánh Hòa và Vĩnh Long cũng như tham khảo kinh nghiệm thực tiễn về quản lý LĐGVGD của một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Trên cơ sở những phát hiện chính của các nghiên cứu và tham khảo báo cáo rà soát pháp luật trong nước và quốc tế, GFCD xây dựng “Báo cáo tổng quan về tình hình LĐGVGD tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay”. Báo cáo là bức tranh tổng thể về thực trạng, những bất cập và xu hướng phát triển của một loại hình lao động vốn đã tồn tại từ lâu trong xã hội Việt Nam- LĐGVGD. Bên cạnh đó, những con số, những phân tích từ thực tế cùng những luận cứ khoa học, kinh nghiệm quốc tế sẽ là tài liệu tham vấn các cơ quan có thẩm quyền, chia sẻ với những tổ chức xã hội quan tâm đến LĐGVGD để vận động chính sách, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong mối quan hệ lao động, góp phần hoàn thiện hành lang pháp lý cũng như nâng cao vị thế, vai trò của loại hình lao động này trong xã hội.

2. Mục tiêu

✚ Đánh giá và phân tích thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay.

✚ Đề xuất các giải pháp và biện pháp hỗ trợ, can thiệp phù hợp nhằm bảo vệ quyền lợi cho lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.

3. Phương pháp phân tích

- Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp:

Báo cáo sử dụng nguồn số liệu định lượng và định tính của 4 cuộc nghiên cứu về LĐGVGD từ năm 2007 – 2013:

(1) “Nghiên cứu nhận thức và nhu cầu của người dân và xã hội về lao động giúp việc gia đình” tại 3 tỉnh Nam Định, Khánh Hòa, Vĩnh Long, năm 2013 do Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) thực hiện.

Quy mô mẫu của nghiên cứu này gồm: 600 phỏng vấn, PV theo bảng hỏi, trong đó 150 phiếu điều tra nhóm LĐGVGD tiềm năng; 450 phiếu điều tra người dân ở tại cộng đồng; 03 thảo luận nhóm cán bộ đại diện các sở, ban, ngành cấp tỉnh; 03 thảo luận nhóm cán bộ đại diện các ban, ngành cấp xã; 03 thảo luận nhóm người dân sống tại địa phương; 06 phỏng vấn sâu (PVS) với cán bộ chính quyền cấp tỉnh; 18 PVS với cán bộ chính quyền cấp xã; 06 PVS với người dân ở cộng đồng.

(2) “Đánh giá thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam” nghiên cứu tại 2 thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh năm 2012 do GFCD thực hiện.

Quy mô mẫu của nghiên cứu này gồm: 280 phỏng vấn, PV theo bảng hỏi (80 PV hộ gia đình đang sử dụng LĐGVGD và 200 PV LĐGVGD); 10 PVS đại diện cơ sở giới thiệu LĐGVGD, cơ sở đào tạo nghề, cán bộ hội phụ nữ và cán bộ quản lý phường/xã..

(3) *Nghiên cứu về "Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý", năm 2007 (nghiên cứu viên của GFCD cùng thực hiện với Vụ Gia đình - Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.*

Quy mô mẫu của nghiên cứu gồm: 600 phỏng vấn theo bảng hỏi đối với người giúp việc và hộ gia đình đang sử dụng lao động GVGĐ; 60 PVS LĐGVGD; 60 PVS hộ gia đình thuê LĐGVGD; 10 PVS đại diện trung tâm giới thiệu việc làm GVGĐ, 5 PVS đại diện các cơ quan: Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Bộ Lao động- Thương binh và xã hội; Trung ương Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam; Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

(4) *Nghiên cứu về việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, năm 2011 do Viện nghiên cứu Gia đình và Giới thực hiện dưới sự ủy quyền của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong khuôn khổ Chương trình chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hiệp quốc.*

Mẫu nghiên cứu tại mỗi thành phố như sau: (1) 300 LĐGVGD, trong đó: 200 LĐGVGD sống cùng gia đình chủ, 50 LĐGVGD không sống cùng gia đình chủ và 50 LĐGVGD tại bệnh viện; (2) 197 người sử dụng LĐGVGD, trong đó: 157 người sử dụng LĐGVGD sống cùng và 40 người sử dụng LĐGVGD không sống cùng.

Mẫu phân tích LĐGVGD trong báo cáo này là 371/600 người, trong đó có 288 người giúp việc nội trợ, chăm sóc gia đình sống cùng gia đình chủ và 83 trường hợp đảm nhiệm các công việc tương tự nhưng không sống cùng gia đình chủ.

- *Phương pháp chuyên gia:* Báo cáo sử dụng các phân tích, đánh giá của các chuyên gia có nhiều kinh nghiệm trong tổ chức và quản lý về lao động nữ và lao động giúp việc gia đình thông qua trao đổi, thảo luận làm sáng tỏ các vấn đề nghiên cứu.

II. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH

1. Đặc trưng nhân khẩu, xã hội của lao động giúp việc gia đình

Các kết quả nghiên cứu về LĐGVGD tại Việt Nam đều có chung nhận định: LĐGVGD chủ yếu là nữ giới, chiếm 98,7% (GFCD 2012), đặc điểm này là do tính chất công việc GVGĐ như nội trợ, chăm sóc các thành viên trong gia đình,... mang đặc trưng giới, chủ yếu là do người phụ nữ thực hiện.

Về trình độ học vấn, nhìn chung trình độ học vấn của LĐGVGD không cao, đa số từ THCS trở xuống, đặc biệt có đến 22% - 31,8% NGV có trình độ tiểu học trở xuống, thậm chí còn có không ít người không biết chữ.

Về độ tuổi của người LĐGVGD chủ yếu ở độ tuổi trung niên (36-55 tuổi) chiếm tỷ lệ cao nhất với 61,5%, và có khoảng 14,8% người lao động ở độ tuổi 56 trở lên.

Bảng 1: Đặc trưng nhân khẩu, xã hội của LĐGVGD (%)

Đặc trưng		Số liệu điều tra tại Hà Nội, Tp. HCM	
		Năm 2011	Năm 2012
Độ tuổi	Dưới 18	3,0	1,6
	18-35 tuổi	61,5	17,2
	36-55 tuổi	23,8	68,8
	56 tuổi trở lên	14,8	12,5
Trình độ học vấn	Dưới tiểu học	31,8	22,0
	Tiểu học – THCS	53,9	62,6
	Trên THCS	14,3	15,4
Tình trạng đào tạo nghề	Đã qua đào tạo	98,4	
	Chưa qua đào tạo	1,6	
N		371	130

(Nguồn: *Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam, ILO, 2011*)

Phần lớn LĐGVGD tại Việt Nam chưa qua đào tạo nghề. Trong số 371 NGV được hỏi, có 98,4% người chưa từng qua đào tạo về GVGD. Chỉ có 6 trường hợp có được đào tạo (thực tế, những trường hợp này chủ yếu được đào tạo để đi GVGD ở nước ngoài, sau đó, họ quay về Việt Nam làm việc).

Tình trạng hôn nhân của LĐGVGD, theo kết quả nghiên cứu “*Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam*”, ILO, 2011 cho thấy LĐGVGD có tỷ lệ “góa/ly hôn/ly thân” khá cao (20,7%), và họ ít ràng buộc trong cuộc sống gia đình hơn nên thường lựa chọn sống cùng gia chủ. Những người đang có vợ/chồng thường lựa chọn hình thức làm việc theo giờ để thuận tiện hơn trong việc vừa làm việc vừa chăm lo cho cuộc sống gia đình.

Lý do đi làm GVGD

Theo kết quả nghiên cứu “*Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam*”, ILO, 2011, trước khi tham gia vào thị trường LĐGVGD, phần lớn người lao động làm nông nghiệp hoặc các nghề nghiệp tự do (như phụ xây, buôn bán,...) ở địa phương. Theo nhận định của người lao động, so với các gia đình xung quanh ở địa phương, 47,3% người có mức sống của gia đình thuộc mức nghèo; 50,4% người có mức sống gia đình trung bình. Có 65,7% người lao động đi làm GVGD vì lý do muốn có thêm thu nhập cho cuộc sống bản thân và gia đình. Một số lý do khác được đưa ra là thấy bản thân phù hợp với nghề giúp việc gia đình (9%), không tìm được việc làm khác (5,7%), không biết làm nghề nào khác (5,7%), muốn thoát ly nghề nông (5,7%),...

...Lý do tôi đi làm giúp việc là do mình kinh tế khó khăn, lao động nặng không làm được nên là chỉ có còn cách là đi giúp việc bé em hoặc là giúp việc các cháu trong gia đình thế thôi mà nó hợp với cái tuổi chúng tôi, (TLN giúp việc gia đình tại Hà Nội, 2011)

Qua nghiên cứu của GFCD 2012, mức lương bình quân của LĐGVGD tại Hà Nội khoảng 2.800.000đ/tháng, cao hơn thu nhập bình quân của người dân sống tại khu vực ngoại thành Hà Nội khoảng 1.417.000đ/tháng cùng thời điểm. Cũng theo đánh giá của người dân, có 238/450 (52,9%) người được hỏi cho rằng mức thu nhập của LĐGVGD là cao, ổn định. Như vậy, tăng thu nhập, giải quyết khó khăn kinh tế cho gia đình là lý do chính mà nhiều lao động nữ, không nghề nghiệp, học vấn thấp, kinh tế gia đình khó khăn lựa chọn công việc này. Rõ ràng, không thể phủ nhận vai trò đóng góp về mặt giá trị kinh tế mang lại từ GVGD.

2. Những trở ngại của người lao động khi lựa chọn công việc GVGD

Trở ngại về tâm lý

Xã hội Việt Nam xa xưa vốn “coi rẻ” những người đi ở đợ, làm mướn, họ sống và làm việc vất vả nhưng không được ăn cùng mâm, ngủ cùng nhà với gia đình chủ, quần áo đều mặc lại đồ thừa ... họ không được gọi tên riêng, mà chỉ là “con sen”, “thằng mới”. Cùng với quá trình toàn cầu hóa, một xã hội có phân công lao động nghề nghiệp theo năng lực, chuyên môn rõ ràng dần được hình thành ở Việt Nam, tạo cơ hội cho LĐGVGD được phát triển theo nhu cầu xã hội; cộng đồng dân cư dần dần đã bớt đi sự coi thường những người làm GVGD; thái độ của xã hội với công việc GVGD đang có xu hướng ngày càng tôn trọng hơn. Có đến 42,8% ý kiến của người dân được hỏi cho rằng thái độ của họ cởi mở hơn, không còn sự coi thường NGV. Tuy nhiên, vẫn còn 7% ý kiến người dân cho rằng công việc này không được người dân coi trọng bằng các công việc khác, 10,7% LĐGVGD tiềm năng bị người thân phản đối khi đi làm GVGD. Tỷ lệ LĐGVGD tiềm năng gặp phải sự cười chê/dị nghị của hàng xóm khi quyết định đi làm GVGD là 4,3% (GFCD, 2013). Những con số này tuy không lớn, nhưng vẫn nói lên đây là một yếu tố cản trở người lao động lựa chọn công việc này, hoặc không dám công khai đi làm GVGD với chính quyền và cộng đồng địa phương, điều này có thể sẽ dẫn đến những thiệt thòi cho NGV trong những trợ giúp cần thiết để bảo vệ cho quyền lợi của mình.

Trở ngại về hiểu biết pháp luật

Bên cạnh trở ngại tâm lý còn có những trở ngại pháp lý, đó là sự thiếu hiểu biết của người lao động về các quy định pháp luật liên quan đến LĐGVGD. Theo kết quả nghiên cứu của GFCD 2013, trong số NGV tiềm năng được phỏng vấn, có 27,9% người đã từng nghe đến quy định pháp luật về LĐGVGD. Khoảng 70% NGV tiềm năng chưa biết đến các quy định pháp luật liên quan đến LĐGVGD. Truyền thông, phổ biến sâu rộng những văn bản pháp luật mới về LĐGVGD – Bộ luật Lao động 2012 trong cộng đồng dân cư cũng là công việc rất cần được triển khai sớm ở các địa phương. Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động, theo Điều 180, 181 – Bộ luật Lao động 2012, người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với LĐGVGD. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi

nào nhưng phải báo trước 15 ngày. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ: Trả cho LĐGVGD khoản tiền BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm; Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của LĐGVGD; Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho LĐGVGD, nếu có thoả thuận. Vừa phỏng vấn, vừa tuyên truyền những quy định mới trong Bộ luật Lao động 2012 cho người dân địa phương và LĐGVGD tiềm năng, GFCD đã thu được kết quả bước đầu về sự hiểu biết về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động (bảng 2).

Bảng 2: Tỷ lệ NGV tiềm năng đồng ý người sử dụng lao động cần làm những việc sau đây với NGV (%)

Nghĩa vụ của gia chủ	Tỷ lệ chung	Trình độ học vấn		
		Lớp 5 trở xuống	Lớp 6-9	Lớp 10 trở lên
Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho NGV	90,0	78,8	93,6	93,1
Đăng ký tạm trú cho NGV với chính quyền	89,3	72,7	93,6	96,6
Tôn trọng sự riêng tư, tôn giáo, đặc điểm vùng/miền/dân tộc của người GV	87,1	81,8	91,0	82,8
Báo trước 15 ngày nếu muốn dừng thuê NGV	85,0	69,7	88,5	93,1
Ký kết hợp đồng bằng văn bản với NGV	75,7	57,6	79,5	86,2
Ngoài tiền lương, phải trả cho NGV gia đình khoản tiền BHYT theo quy định của pháp luật	48,6	42,4	47,4	58,6
Ngoài tiền lương, phải trả cho NGV khoản tiền BHXH theo quy định của pháp luật	42,1	48,5	38,5	44,8

(Nguồn: GFCD, 2013)

Về cơ bản, học vấn của NGV càng thấp thì hiểu biết về nghĩa vụ của người sử dụng lao động bị hạn chế hơn. Khi NGV không nắm được những nghĩa vụ của gia chủ, họ sẽ không biết đề yêu cầu gia chủ đảm bảo việc thực hiện những quyền lợi cho bản thân mình.

Điều 183, Bộ luật Lao động 2012 quy định người sử dụng lao động không được phép ngược đãi, quấy rối, cưỡng bức lao động đối với NGV. Người sử dụng cũng không được phép giữ giấy tờ tùy thân của NGV. Vấn đề đặt ra là liệu NGV có nắm được những quy định này để tự bảo vệ mình và báo cáo với các cơ quan có thẩm quyền trong trường hợp cần thiết? Thông tin thu được cho thấy, phần lớn (trên 70%) NGV không đồng ý với việc người sử dụng giữ một phần lương của mình hay mắng

chủ NGV khi họ làm việc không đúng yêu cầu. Tuy nhiên, tỷ lệ NGV không đồng ý với việc gia chủ khám xét đồ đạc của NGV khi gia đình bị mất tài sản/tiền bạc hoặc giữ giấy tờ tùy thân của NGV khá thấp (dưới 50%).

Bảng 3: Tỷ lệ NGV tiềm năng không đồng ý người sử dụng lao động được phép có những hành vi sau với NGV (%)

Những hành vi được phép	Tỷ lệ chung	Trình độ học vấn		
		Dưới lớp 5	Lớp 6-9	Trên lớp 10
Giữ một phần lương của NGV	76,4	66,7	82,1	72,4
Mắng chửi NGV khi họ làm chưa đúng yêu cầu	75,7	69,7	76,9	79,3
Khám xét đồ đạc của NGV khi gia đình bị mất tài sản/tiền bạc	43,6	39,4	41,0	55,2
Giữ giấy tờ tùy thân của NGV	42,1	39,4	41,0	48,3

(Nguồn: GFCD, 2013)

Hợp đồng lao động là một vấn đề rất quan trọng trong mối quan hệ giữa LĐGVGD và gia chủ, tuy nhiên, chỉ có 48,6% số NGV được hỏi có ý định ký kết hợp đồng với gia chủ; 18,6 % người có dự định thỏa thuận về BHYT và 9,3% người có dự định thỏa thuận về BHXH. Những số liệu này phản ánh hiểu biết rất hạn chế của NGV về các vấn đề quyền lợi của người lao động liên quan tới BHYT và BHXH.

Kết quả khảo sát nhận thức các quy định pháp luật về LĐGVGD của người lao động cho thấy hiểu biết của người lao động còn nhiều hạn chế. Do vậy, việc tuyên truyền giáo dục pháp luật cho NGV là rất cần thiết nếu muốn phát triển nghề LĐGVGD trong giai đoạn sắp tới.

Trở ngại về kỹ năng làm việc

Như phân tích ở trên, phần lớn LĐGVGD ở Việt Nam không được đào tạo nghề. Thông tin thu được từ người lao động tiềm năng cho thấy, những kiến thức, kỹ năng mà họ chuẩn bị trước khi đi làm là: Cách chăm sóc trẻ em (69,3%), kỹ năng vệ sinh nhà cửa (67,9%), cách sử dụng các trang thiết bị trong gia đình (64,3%), kỹ năng chế biến món ăn, kiến thức về vệ sinh an toàn thực phẩm,... nhưng, sự chuẩn bị này chỉ dựa trên kinh nghiệm bản thân (86,5%), qua sách báo, kinh nghiệm của người thân, bạn bè và những người đã từng đi làm GVGD, chỉ có 2,3% LĐGGĐ tiềm năng

chuẩn bị kiến thức thông qua khóa đào tạo dành cho NGV. Việc chuẩn bị kiến thức, kỹ năng dựa trên kinh nghiệm bản thân có thể sẽ khiến NGV gặp khó khăn trong công việc vì những trải nghiệm của NGV trong việc nấu ăn, vệ sinh nhà cửa, chăm sóc các thành viên trong gia đình sẽ rất khác với những yêu cầu của gia chủ. Trong bối cảnh NGV chỉ chuẩn bị các kiến thức, kỹ năng làm việc dựa trên kinh nghiệm bản thân, những lo lắng của họ về việc không thích ứng được với công việc là điều không thể tránh khỏi.

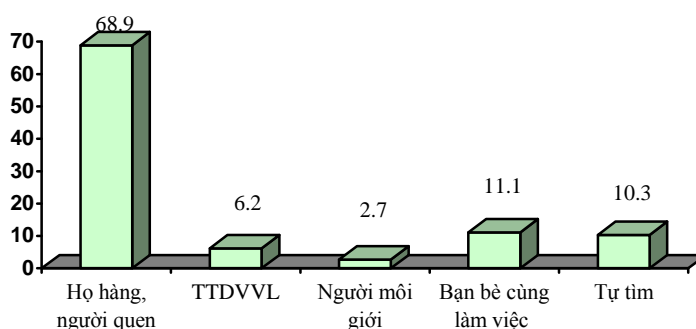
Các số liệu khảo sát cho thấy, 55% số người lao động tiềm năng cho biết họ có lo lắng khi dự định đi làm GVGD. Vấn đề lo lắng nhất là không thích ứng được với công việc, bị gia chủ đối xử không tốt và không thích ứng với cách sống của gia đình chủ; lo lắng về kỹ năng sử dụng trang thiết bị hiện đại trong gia đình chủ hoặc lo ngại về sự không ổn định của công việc GVGD,... Rõ ràng nếu được tham gia một khóa đào tạo nghề để được trang bị những kiến thức và kỹ năng cần thiết, có thể họ sẽ giảm được các mối lo ngại nêu trên và làm tốt công việc GVGD.

3. Phương thức tìm việc làm, phương thức tuyển dụng - Vai trò của cơ sở giới thiệu việc làm

Phương thức tìm việc làm của lao động GVGD

Kênh tìm việc làm của đa số LĐGVGD chủ yếu thông qua họ hàng/người quen, tỷ lệ người lao động tìm việc làm qua cơ sở giới thiệu việc làm là rất thấp. Kết quả 2 cuộc điều tra tại Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh của GFCD 2012 và IFGS 2011 đều cung cấp thông tin cho kết luận này (xem biểu đồ 3).

Biểu 1: Cách thức tìm việc làm của LĐGVGD (%)



(Nguồn: *Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam, ILO, 2011; GFCD 2012*)

Thực tế cho thấy, qua bạn bè/người quen giới thiệu, cả người lao động và người sử dụng đều thấy có sự tin tưởng nhau hơn trong quan hệ lao động, cả hai bên sẽ biết được những thông tin cơ bản về nhau như gia cảnh, nhân thân, công việc phải làm, mức lương,... mà những thông tin này khó được đảm bảo qua các cơ sở giới thiệu việc làm.

“Nói chung là chúng tôi thì nhờ bạn bè giới thiệu quen biết vẫn hơn chứ còn qua trung tâm thì trung tâm người ta chỉ biết mình trên giấy tờ thôi nên là khó, mình cũng chẳng biết nhà chủ như thế nào, cũng chỉ biết họ tên tuổi trên giấy tờ thôi” (TLN nữ GVGD, Hà Nội, 2011)

Thứ hai, với tâm lý làm việc tạm thời, nhiều người lao động không muốn sự ràng buộc khi tìm việc qua các cơ sở giới thiệu việc làm (phải nộp hồ sơ xin việc, hoặc bản photo giấy tờ tùy thân).

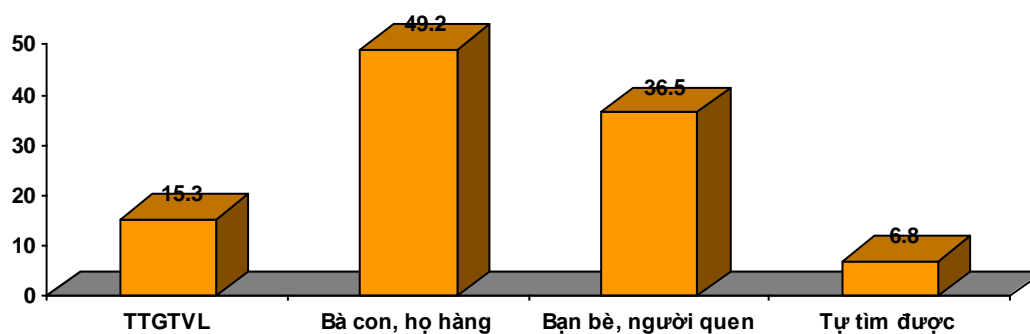
“Nhưng người ta lại không thích qua trung tâm, vì qua trung tâm thì lại bị ràng buộc. Vì có người đi làm giúp việc quanh năm nhưng có người thì lại đi như thời vụ, đến mùa cấy gặt lại về, hoặc nhà có việc gì đó điện về là lại về ngay” (TLN cán bộ tỉnh, Nam Định).

Ngoài các nguồn giới thiệu trên, ở một số nơi, Hội phụ nữ đóng vai trò kết nối hội viên với công việc GVGĐ, điển hình tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh.

Phương thức gia chủ tìm người giúp việc

Cũng giống như NGV, kênh tìm NGV của các gia đình hiện nay phổ biến là thông qua bà con, họ hàng hay bạn bè, người quen biết, tỷ lệ hộ gia đình tìm được NGV qua cơ sở giới thiệu việc làm thấp (khoảng 15%). Tâm lý chung các gia chủ muốn tìm được NGV tin cậy trong khi các trung tâm giới thiệu việc làm lại chưa đáp ứng được nhu cầu đó.

Biểu 2: Phương thức tìm NGV của các gia đình (%)



(Nguồn: GFCD, 2012)

Vai trò của cơ sở giới thiệu việc làm

Thông tin thu được từ NGV và người sử dụng lao động cho thấy, các cơ sở giới thiệu việc làm chỉ làm được khâu giới thiệu và cung ứng LĐGVGD. Tại các địa phương nơi người lao động sinh sống (Nam Định, Khánh Hòa, Vĩnh Long), các cơ sở giới thiệu việc làm GVGĐ chưa thực sự phát triển cả về số lượng cũng như các loại hình dịch vụ. Hoạt động giới thiệu việc làm GVGĐ có được tiến hành song trung tâm chỉ đóng vai trò trung gian, chi phí cho mỗi lần giới thiệu việc làm chỉ khoảng vài chục nghìn. Tại các thành phố lớn – nơi có nhu cầu cao về LĐGVGD (như Hà Nội,

TP. Hồ Chí Minh), các cơ sở giới thiệu việc làm trong đó có hoạt động môi giới GVGD phát triển khá mạnh về số lượng. Tuy nhiên, các cơ sở này chỉ thực hiện đơn thuần giới thiệu việc làm cho người lao động, không chịu trách nhiệm quản lý và giám sát. Một số trung tâm kiêm đào tạo lao động hoặc hợp tác với các cơ sở đào tạo để giới thiệu lao động và trực tiếp quản lý NGV, mọi giao dịch giữa gia chủ và NGV đều qua Trung tâm. Đối với những cơ sở môi giới GVGD, chủ yếu là hưởng phần trăm dịch vụ giới thiệu, mỗi lần giới thiệu, cơ sở thu của gia chủ trung bình khoảng 750.000 đồng (cho phép đổi 03 người). Một mặt các cơ sở môi giới việc làm này là có thể giúp các gia đình có nhu cầu nhanh chóng tìm được NGV, nhưng điểm hạn chế là chỉ cung cấp cho các gia chủ các thông tin rất chung chung được ghi trên chứng minh thư nhân dân; các cơ sở này không đào tạo kỹ năng và không cung cấp đúng NGV theo yêu cầu gia chủ. Đó là lý do phần nhiều gia đình không tìm đến cơ sở môi giới việc làm khi có nhu cầu về LĐGVGD.

Trong một vài năm trở lại đây, nắm bắt được nhu cầu về nguồn LĐGVGD có chất lượng trong nước, đã có một số công ty giới thiệu việc làm (cả nhà nước và tư nhân) thành lập hoặc mở rộng hoạt động 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 công ty này là tuyển dụng và đào tạo người lao động một số kỹ năng, kiến thức cơ bản về GVGD. Sau đó, có hai loại hình hoạt động: (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 lao động tự thỏa thuận; lương của NGV sẽ do chủ sử dụng lao động chi trả; nguồn thu của trung tâm từ phí giới thiệu lao động mà chủ sử dụng phải trả; (2) cho thuê LĐGVGD: Trung tâm 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 người sử dụng lao động chi trả qua Trung tâm; NGV sẽ được trung tâm thực hiện các chế độ BHYT, BHXH theo đúng luật định; người sử dụng lao động không mất phí giao dịch song phải nộp một khoản tiền nhất định (gọi là phí quản lý). Ưu điểm của các trung tâm này là cung cấp đầy đủ thông tin về người sử dụng lao động và công việc cho người lao động như: tên, tuổi, giới tính của gia chủ, số thành viên trong gia đình, loại công việc phải thực hiện, tiền công, thời điểm trả công, thời gian thử việc, tiền công trong thời gian thử việc, ngày nghỉ, thời hạn làm việc, điều kiện ăn ở. Mặt khác, Trung tâm cũng cung cấp đầy đủ thông tin về NGV cho người sử dụng lao động trước khi giới thiệu họ đến làm việc. Các thông tin về NGV thường được cung cấp là: tên, tuổi, giới tính, tình trạng hôn nhân, tình hình sức khỏe, kinh nghiệm làm việc, số điện thoại, địa chỉ.

Qua phân tích về kênh tìm việc – tìm người của người lao động và gia chủ, có thể thấy vai trò của các Trung tâm dịch vụ việc làm đối với các gia đình cần thuê NGV và đối với những LĐGVGD còn có nhiều hạn chế. Nguyên nhân chính dẫn đến thực trạng này: (i) Khi LĐGVGD chưa được các cơ quan quản lý nhà nước và dư

luận xã hội coi là một nghề thì các cơ sở giới thiệu việc làm cũng sẽ không coi trọng công tác đào tạo nghề; (ii) Sự buông lỏng quản lý của các cơ quan nhà nước đối với các cơ sở giới thiệu việc làm đã không thúc đẩy hay ràng buộc các cơ sở này việc làm phải nâng cao chất lượng dịch vụ. Trong xã hội hiện đại, nhu cầu dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm là cần thiết cho nền kinh tế tăng trưởng, giúp ổn định xã hội. Vấn đề đặt ra là việc phát triển và quản lý các cơ sở giới thiệu việc làm có hiệu quả, giảm thiểu tình trạng làm ăn chộp giật, thiếu chất lượng trong cung ứng và giới thiệu người lao động.

Như vậy, GVGD là công việc đã có từ lâu ở Việt Nam. Cho đến nay công việc này vẫn được đảm nhiệm bởi một bộ phận phụ nữ có trình độ học vấn thấp hơn và mức sống nghèo hơn trong xã hội, hay có gia cảnh khó khăn. LDGVGD đang phải đối mặt với những trở ngại về tâm lý, kiến thức pháp luật và kỹ năng làm việc. Trải qua thời gian, thái độ xã hội đã bớt đi sự kỳ thị, coi thường đối với công việc GVGD và những người lao động thực hiện công việc này. Song tình trạng thiếu tôn trọng LDGVGD cũng như công việc của họ vẫn còn tồn tại khiến cho không ít NGV phải giấu diếm nghề nghiệp của mình. Bên cạnh đó, hiểu biết của người lao động về các quy định pháp luật liên quan đến LDGVGD còn hạn chế. Một bộ phận đáng kể NGV chưa nắm được quyền và nghĩa vụ của mình cũng như của gia chủ. Đại đa số NGV không qua đào tạo nghề. Những kiến thức, kỹ năng mà họ chuẩn bị cho công việc chỉ dựa trên những kinh nghiệm cá nhân trong cuộc sống hàng ngày. Những trở ngại này có thể đưa NGV đến nhiều nguy cơ bị lạm dụng, bóc lột sức lao động. Tình trạng LDGVGD cũng như người sử dụng lao động tự tìm kiếm việc làm thông qua các mạng lưới những người họ hàng/thân quen diễn ra khá phổ biến. Hoạt động giới thiệu cung ứng việc làm GVGD của các cơ sở giới thiệu việc làm không được quản lý, giám sát dẫn đến tình trạng cung ứng dịch vụ thiếu chất lượng.

4. Thỏa thuận và đảm bảo quyền lợi của lao động giúp việc gia đình

Thỏa thuận/hợp đồng lao động và việc tuân thủ các thỏa thuận

Từ xa xưa đến nay, thỏa thuận về công việc, mức lương, thời gian làm việc giữa gia chủ và NGV trong xã hội Việt Nam vẫn thường là thỏa thuận miệng. Các kết quả nghiên cứu đều cho thấy, trên 90% NGV cho biết hình thức thỏa thuận công việc GVGD của họ với gia chủ là bằng miệng. Lý do chính khiến người lao động không ký hợp đồng lao động vì họ cho rằng việc ký hợp đồng là không cần thiết (61,8% người), hay vì gia đình chủ là người thân quen, họ hàng nên không cần ký (22,6%) (*Nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam”, ILO, 2011*). Bên cạnh đó, vì LDGVGD chưa được quản lý nên không ít người băn khoăn việc ký kết hợp đồng lao động có bảo vệ lợi ích cho họ khi một bên vi phạm/phá vỡ hợp đồng lao động? Ai, cơ quan nào sẽ đứng ra giải quyết? Nhưng, thực tế chính vì không ký kết hợp đồng lao động nên NGV dễ bị lạm dụng, hoặc không

thực hiện đúng thỏa thuận ban đầu. Hay NGV tự ý nghỉ việc bất kỳ lúc nào, gây không ít xáo trộn công việc và đời sống gia đình gia chủ. Hợp đồng miệng được pháp luật chấp nhận đối với quan hệ LĐGVGD (Bộ luật Lao động 1994). Tuy nhiên, trước những bất cập: quyền lợi của NGV bị vi phạm; hoặc những hệ lụy do NGV gây ra cho gia chủ mà không có căn cứ xem xét, xử lý, Bộ luật Lao động 2012 đã quy định việc ký kết hợp đồng bằng văn bản giữa NGV và người sử dụng lao động. Trong hợp đồng phải thỏa thuận rõ về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở...; và để các quy định này được thực hiện trong thực tế cuộc sống, cần thiết phải có những hướng dẫn chi tiết và cụ thể.

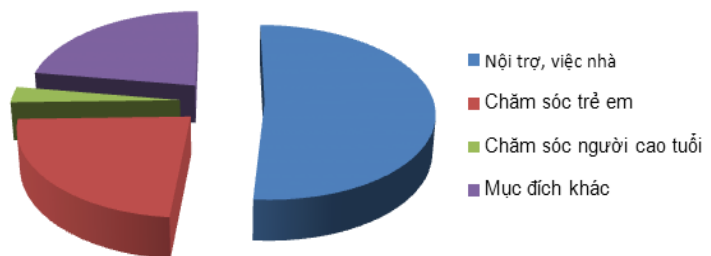
Tìm hiểu về dự định ký kết hợp đồng bằng văn bản của NGV tiềm năng, chỉ 48,6% có ý định ký kết hợp đồng với gia chủ. Như vậy, vấn đề đặt ra là làm thế nào để thay đổi được quan niệm và hành vi của NGV cũng như gia chủ về việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản? Ngoài hình thức tuyên truyền nâng cao nhận thức về sự cần thiết phải ký kết hợp đồng bằng văn bản, cần thiết phải có những hướng dẫn cụ thể về mẫu hợp đồng và những biện pháp xử lý khi vi phạm. Các nội dung chính thỏa thuận trong hợp đồng là: công việc phải làm, tiền lương và phương thức trả tiền lương. Nhiều nội dung quan trọng ít được đề cập trong thỏa thuận như vấn đề BHYT, BHXH, làm thêm giờ, bồi thường thiệt hại,...

Điều kiện làm việc của người lao động

Công việc đảm nhiệm

GVGD thường được các gia đình sử dụng để đảm nhiệm một trong ba mảng công việc chính: nội trợ, chăm sóc trẻ em hoặc chăm sóc người cao tuổi/người ốm. Một số trường hợp kiêm nhiệm cả 3 việc trên.

Biểu 3: Công việc GVGĐ



Nguồn: GFCD, 2012

Thời gian làm việc

Do đặc thù công việc, nên thời gian làm việc của NGV thường dài hơn 8h/ngày đối với NGV ở cùng gia chủ. Kết quả khảo sát của GFCD, 2012 cho thấy, tỷ lệ số NGV có thỏa thuận về thời gian làm việc với gia chủ là 30,8%. Trong đó, 61,1% NGV cho biết họ làm nhiều hơn 8h/ngày và 35% số NGV cho rằng họ làm việc trên 10h/ngày. Theo kết quả nghiên cứu “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011, có 22,6% NGV có thời gian làm việc vào cả ban ngày và ban đêm và 7,7% NGV làm việc vào ban ngày song phải chuẩn bị tinh thần sẵn sàng làm việc vào ban đêm. Tính trung bình số giờ làm việc ban ngày của NGV là 10.30h/ngày, thời gian làm việc ban đêm là khoảng 0.30h.

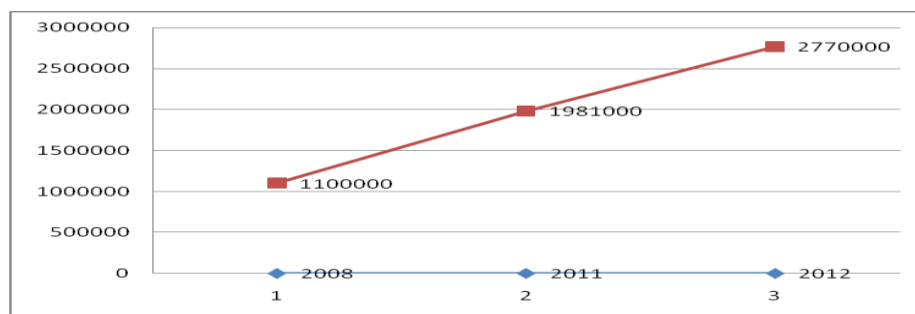
Ở các nước khác trên thế giới, tình trạng này cũng diễn ra tương tự: nghiên cứu của tổ chức Human Rights Watch (2006) cũng chỉ ra rằng LĐGVGD ở các nước từ Châu Á, Châu Phi, Châu Mỹ và Trung Đông hầu như phải làm việc cả ngày mà không được nghỉ ngơi. Báo cáo chuẩn bị cho Hội nghị Lao động Quốc tế thường niên lần thứ 99 của ILO cho biết, luật pháp nhiều nước cho phép yêu cầu LĐGVGD làm việc dài hơn so với người lao động nói chung. Tính chất không phân biệt rõ ràng nơi làm việc và nhà ở cũng khiến cho thời gian làm việc bị lẫn lộn với thời gian nghỉ ngơi và bị kéo dài (*trích lại từ báo cáo “Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam”, ILO, 2011*).

Theo Bộ luật Lao động 2012, thời giờ làm việc hằng ngày do hai bên thỏa thuận và ghi rõ trong hợp đồng lao động; nhưng công việc gia đình rất khó để xác định được số thời gian thực là bao nhiêu. Cũng theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, thời gian làm việc bình thường của các loại hình lao động khác không quá 8h/ngày và 48h/tuần. Nhưng trên thực tế, việc xác định thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi của LĐGVGD là rất khó. Để bảo đảm quyền lợi cho LĐGVGD, nhiều nước trên thế giới, đã thực hiện việc xác định tổng thời gian làm việc trong tuần hay ngày, hạn chế làm việc thêm giờ và đòi hỏi phải có thù lao bổ sung cho khoảng thời gian làm thêm đó (*ILO, 2010*). Nên chăng Việt Nam cũng cần dựa trên thực tế số giờ làm việc của LĐGVGD hiện nay để có quy định về số giờ làm việc tối thiểu của nhóm lao động này nhằm giảm thiểu nguy cơ bị bóc lột lao động của LĐGVGD.

Mức lương

Số liệu của các cuộc điều tra về LĐGVGD từ năm 2007 cho thấy, mức lương của LĐGVGD tăng lên theo mỗi năm. Một trong những nguyên nhân chính là do nhu cầu cần NGV của các gia đình, đặc biệt là gia đình ở khu vực đô thị ngày càng nhiều. Nghiên cứu năm 2007 tại Hà Nội cho biết tiền lương trung bình/tháng của LĐGVGD sống cùng gia chủ là 1.100.000đ/tháng (*Ngô Thị Ngọc Anh, 2009*); năm 2011 là 1.981.000đ/tháng (*Việc làm bền vững đối với LĐGVGD, ILO, 2011*); năm 2012 là 2.770.000đ/tháng (*GFCD, 2012*). Đối với NGV không sống cùng, mức lương được tính dựa trên số giờ làm việc. Năm 2011, trung bình, tiền lương theo giờ dao động từ 20.000-30.000đ/giờ. Năm 2012, mức lương theo giờ tăng lên, với khoảng dao động từ 25.000-35.000đ/giờ.

Biểu 4: Mức lương trung bình của LĐGVGD sống cùng gia chủ qua các năm (ĐVT: VND)



(Nguồn: Ngô Thị Ngọc Anh, 2009; ILO, 2011; GFCD, 2012)

Hiện nay mức lương của NGV dựa trên thỏa thuận của NGV và gia chủ, theo nhu cầu của thị trường và chưa có quy định chuẩn về mức lương tối thiểu cho nhóm lao động này. Nghị định số 108/2010/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu dùng để trả công đối với người lao động làm việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường ở những hộ gia đình thuộc vùng 1 là 1.350.000đ/tháng. Theo số liệu của Tổng cục thống kê, tiền công trung bình thực tế một tháng của lao động giản đơn năm 2010 là 1.748.000đ (Tổng cục Thống kê, 2010). Nếu so sánh với mức lương này, có thể thấy rõ, mức lương của NGV sống cùng gia chủ cao hơn nhiều. Đương nhiên, rất khó để có thể đánh giá về sự phù hợp của mức lương với từng loại hình công việc vì thời gian làm việc của mỗi loại hình công việc có sự khác nhau.

Những khó khăn người giúp việc gặp phải trong công việc và cuộc sống

Tìm hiểu về những khó khăn mà NGV thường phải đối mặt trong công việc và cuộc sống, kết quả điều tra của GFCD năm 2012 cho biết, có 46,1% NGV cho biết họ gặp khó khăn trong quá trình đi làm. Trong số đó, 21,7% người gặp khó khăn là không biết làm một số việc; 22,6% người gặp khó khăn về sự bất đồng về lối sống với gia chủ; 4,4% người cảm thấy không được tự do khi làm GVGD. Những khó khăn trong công việc mà NGV đề cập ở trên là khó có thể tránh khỏi trong bối cảnh NGV chủ yếu trang bị kiến thức/kỹ năng làm việc thông qua kinh nghiệm bản thân khi mà văn hóa/cách thức sinh hoạt của mỗi vùng miền/khu vực lại có sự khác biệt.

Điều kiện sống của người giúp việc

Trong kết quả nghiên cứu “*Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam*”, ILO, 2011, trong số 286 NGV sống cùng gia chủ, có 37,4% người được gia đình chủ bố trí nơi ngủ có phòng riêng, có cửa, có khóa và 6,3% NGV có nơi ngủ riêng có cửa, có khóa. Còn lại, có 4,2% người có phòng ngủ riêng, có cửa, không khóa và 10,5% người có nơi ngủ riêng, có cửa, không khóa. Có một bộ phận đáng kể NGV do đặc thù công việc (chăm sóc người già/ốm, trẻ nhỏ) hoặc do diện tích nhà chật hẹp khiến họ phải ngủ chung phòng/chung giường với các thành viên khác trong gia đình chủ (41,6%). Để góp phần bảo vệ NGV khỏi nguy cơ bị lạm dụng và được đảm bảo quyền sinh hoạt riêng tư, cần quy định rõ về nghĩa vụ bố trí nơi ở an toàn cho NGV khi gia đình chủ có điều kiện. Mặc dù hiện nay điều kiện sinh hoạt của các gia đình đã được cải thiện rõ rệt, nhưng cũng có nhiều gia đình trẻ ở còn phải đi thuê nên khó có thể bố trí cho NGV chỗ ngủ riêng.

Các hoạt động giải trí và giao tiếp

Kết quả nghiên cứu (*Việc làm bền vững đối với LĐGVGD, ILO, 2011*) về các hoạt động khi không phải làm việc của NGV sống cùng chủ cho biết, đại đa số NGV khi không phải làm việc thường nghỉ ngơi tại nhà và đọc sách báo/xem tivi để giải trí. Có 65,6% NGV có tham gia các hoạt động bên ngoài khi không phải làm việc. Các

hoạt động của họ phổ biến là đi tập thể dục, đi dạo mát vào buổi tối,... một bộ phận NGV dành thời gian đi thăm họ hàng, bạn bè khi không phải làm việc (47,6%).

Công việc GVGD được nhận định có đặc trưng là lao động khép kín trong phạm vi gia đình chủ. NGV có cơ hội trò chuyện với những người sống xung quanh hay không? Kết quả nghiên cứu của GFCD, 2012 cho thấy, 77% NGV cho biết họ được phép trò chuyện thoải mái với những người sống quanh gia đình chủ. 20,6% NGV được phép trò chuyện song bị hạn chế và 2,4% NGV không được phép trò chuyện với mọi người xung quanh.

Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế

Đại đa số LĐGVGD xuất thân từ người lao động tự do ở khu vực nông thôn, rất ít người trong số họ có BHXH và BHYT. Theo kết quả điều tra *Việc làm bền vững đối với LĐGVGD, ILO, 2011*, trong số 371 LĐGVGD, chỉ có 3% người có BHXH, trong đó có 02 trường hợp được chủ chi trả tiền bảo hiểm, 02 trường hợp được chủ sử dụng chi trả một phần. Có 19,5% người có BHYT, trong số đó, phần lớn do họ tự mua hoặc thuộc diện Nhà nước chi trả (hộ nghèo, gia đình chính sách). Chỉ có 12,5% trong số người có thẻ BHYT là do được chủ sử dụng mua cho. Như vậy, hầu hết LĐGVGD chưa được chủ sử dụng chi trả một phần tiền để tự mua BHXH, BHYT. Quy định về việc chi trả BHYT và BHXH cho LĐGVGD là tiêu chí quan trọng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động nói chung, đặc biệt là cho lao động nữ trong chăm sóc sức khỏe cũng như các chế độ khác. Điều 181 Bộ luật Lao động 2012 quy định một trong những nghĩa vụ của người sử dụng lao động là: Trả cho GVGD khoản tiền BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để người sử dụng thực thi nghĩa vụ này và khi được chi trả tiền BHYT và BHXH, người lao động sẽ mua BHYT và BHXH cho mình như thế nào? Kết quả điều tra LĐGVGD tiềm năng của GFCD năm 2013 cho thấy, trong số những người được hỏi, có 85,7% không có BHXH, trong số đó có 52,5% người đồng ý trích thêm một phần tiền lương của mình để mua BHXH khi được gia đình chủ chi trả một phần tiền. Còn lại, 32,5% NGV chưa biết có mua hay không và 15% không có ý định mua BHXH. Trong số những người không có ý định mua BHXH, 44,4% người cho rằng thấy không cần thiết, 27,8% người không biết gì về BHXH, 10,5% người không biết mua BHXH ở đâu. Về BHYT, trong số NGV tiềm năng được hỏi, có 48,6% người không có BHYT, và trong trường hợp được gia chủ trả tiền mua BHYT thì trong đó có 88,2% người dự định sẽ mua, 5,9% người chưa biết có mua hay không và 5,9% người cho biết không có ý định mua. Như vậy, phần lớn NGV sẵn sàng mua BHYT khi họ được gia chủ chi trả khoản tiền này.

An toàn nghề nghiệp

Với đặc trưng là nữ giới, xuất thân ở khu vực nông thôn, NGV tới làm việc và sinh sống ở gia đình xa lạ ở thành phố, khu thương mại, công nghiệp... có nhiều điểm

khác biệt về lối sống, cách sinh hoạt và ít nhiều trong suy nghĩ với địa vị là người đi làm thuê. Bên cạnh đó, LĐGVGD vốn là loại hình lao động diễn ra trong phạm vi nhỏ là ngôi nhà riêng. Vì thế, nguy cơ gặp phải những rủi ro như bị bạo lực, ngược đãi, quấy rối tình dục của NGV không nhỏ, đang ở tình trạng báo động.

Nguyên nhân của những hành vi bạo lực này được đưa ra là do NGV chưa làm đúng hoặc làm theo yêu cầu công việc của gia chủ, hoặc bị nghi ngờ trộm đồ đạc, tiền bạc của gia chủ. Trong khi, người sử dụng lao động cho rằng mình có lý khi đã mất tiền thuê người mà NGV làm việc không đúng yêu cầu hoặc gây tổn hại về tiền bạc và tài sản cho gia đình họ. Tuy nhiên, xét trên mọi góc độ, mọi hành vi bạo lực giữa gia chủ và NGV là vi phạm pháp luật.

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 dung cá nhân;
- ✿ 7,8% NGV bị giữ giấy tờ tùy thân;
- ✿ 4% NGV bị cấm tiếp 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

Nguồn: Việc làm bền vững đối với lao động GVGĐ, ILO, 2011

Với thực tế trên, rõ ràng các quy định về nghiêm cấm sử dụng các hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với LĐGVGD là rất cần thiết. Điều 183 Bộ luật Lao động 2012 quy định một trong những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động là: Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là GVGĐ.

Điều 182 Bộ luật Lao động 2012 quy định một trong những nghĩa vụ của lao động là GVGĐ là: tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật. Vấn đề đặt ra là khả năng và cơ hội người lao động tiếp xúc với cơ quan có thẩm quyền như thế nào khi mà còn có một bộ phận NGV bị gia chủ hạn chế hoặc nghiêm trọng hơn là cấm tiếp xúc với mọi người xung quanh. Trong hoàn cảnh này, việc tạo sân chơi lành mạnh thông qua mô hình câu lạc bộ dành cho LĐGVGD do Hội phụ nữ phường nơi NGV làm việc tổ chức hoặc thiết lập những đường dây nóng để cung cấp, chia sẻ kiến thức pháp luật, kỹ năng tự bảo vệ cho NGV cũng như để NGV trao đổi, chia sẻ thông tin là cần thiết. Bên cạnh các hành vi bạo lực, ngược đãi nêu trên, theo kết quả điều tra, có 7,5% NGV đã từng bị chủ sử dụng giữ giấy tờ tùy thân. Những phân tích ở trên về trở ngại trong hiểu biết pháp luật của người lao động cho thấy, khoảng 60% người NGV không biết rằng việc người sử dụng lao động giữ giấy tờ tùy thân của NGV là không được phép. Như vậy, một bên là NGV không nắm được quy định pháp luật để bảo vệ mình, một bên người sử dụng lao động buộc phải tự bảo vệ quyền lợi của mình bằng cách giữ giấy tờ tùy

thân của NGV. Thực tế này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có sự quản lý LĐGVGD và truyền thông phổ biến kiến thức pháp luật cho cả cộng đồng.

Tóm lại, trở ngại đầu tiên trong việc đảm bảo thực thi quyền của LĐGVGD là tình trạng thỏa thuận hợp đồng miệng diễn ra phổ biến từ trước tới nay. Ngoài mức tiền lương, phương thức trả lương, công việc phải làm, các nội dung khác như thời gian làm việc, điều kiện ăn ở, đặc biệt là BHYT, BHXH còn ít được đề cập đến trong thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, hiện chưa có những quy định, hướng dẫn cụ thể về thời gian làm việc tối thiểu, mức lương tối thiểu, BHYT, BHXH. Tình trạng phải làm việc không đúng với thỏa thuận ban đầu, thời gian làm việc kéo dài còn diễn ra khá phổ biến. Vấn đề an toàn nghề nghiệp cho NGV cũng cần được quan tâm đến bởi tình trạng NGV bị mắng chửi, lăng mạ, đánh hay bị quấy rối tình dục vẫn xảy ra ở một bộ phận nhỏ.

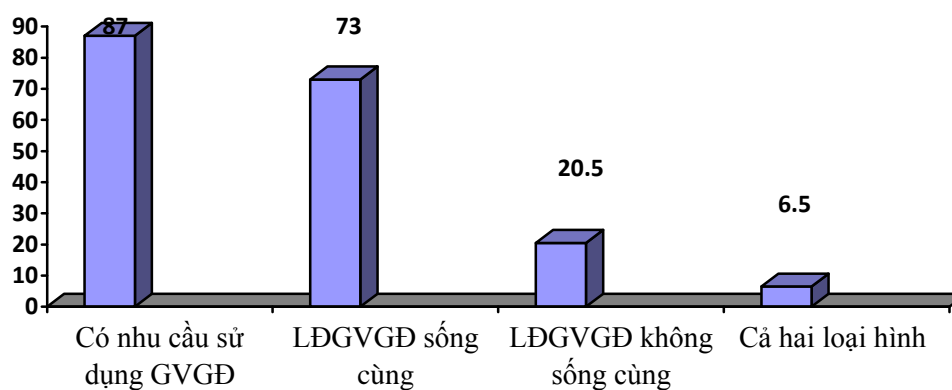
5. Nhu cầu phát triển nghề giúp việc gia đình tại Việt Nam

Nhu cầu về việc làm

Về hình thức làm việc và loại hình công việc

Tìm hiểu nhu cầu sử dụng LĐGVGD của các hộ gia đình đang có NGV, thông tin thu được cho thấy, đa số các hộ gia đình có nhu cầu sử dụng NGV trong thời gian dài (từ 3-5 năm). Trong số đó, nhu cầu cần NGV sống cùng chiếm đại đa số (73%).

Biểu 5: Nhu cầu sử dụng LĐGVGD của các hộ gia đình (%)



(Nguồn: *Việc làm bền vững đối với lao động GVGD, ILO, 2011*)

Tìm hiểu nhu cầu về công việc của NGV, phần lớn NGV có nhu cầu làm nội trợ, việc nhà (51,4%), tiếp đến có 23,2% người dự định chăm sóc trẻ em. Tỷ lệ người lao động dự kiến chăm sóc người ốm/người cao tuổi chỉ chiếm 2,9%. Số còn lại là tùy thuộc vào gia chủ và không có dự định cụ thể nào. (Nguồn: *GFCD, 2013*).

Về nơi làm GVGD

Phần lớn người lao động tiềm năng có nhu cầu làm GVGD tại các địa bàn gần trong tỉnh nơi họ sinh sống (58,8%). Có 5,9% người lao động dự định sẽ làm giúp việc tại tỉnh khác; 2,2% người lao động dự định sẽ làm việc tại Hà Nội và 18,4% người lao động dự định sẽ làm việc tại TP Hồ Chí Minh. Trong bối cảnh quá trình đô thị hóa phát triển mạnh mẽ, nhu cầu về LĐGVGD không chỉ phổ biến ở các thành phố lớn mà phát triển cả ở những vùng đô thị tại các tỉnh thành nơi người lao động sinh sống (bảng 4).

Bảng 4:

Nơi dự định làm việc của LĐGVGD tiềm năng chia theo địa bàn điều tra (%)

Nơi dự định đến làm việc	Nam Định	Khánh Hòa	Vĩnh Long	Chung
Trong xã	2,0	3,8	0	2,2
Trong huyện	2,0	21,2	11,4	11,8
Trong tỉnh	55,1	71,2	45,7	58,8
Tỉnh khác	4,1	0	17,1	5,9
Hà Nội	2,0	1,9	2,9	2,2
TP HCM	34,7	1,9	20,0	18,4

(Nguồn: GFCD, 2013)

Nhu cầu đào tạo nghề giúp việc gia đình***Nhu cầu đào tạo nghề GVGD***

Kết quả của các nghiên cứu trước đây cho thấy, phần lớn GVGD hiện nay không qua đào tạo nghề vì đào tạo nghề cho LĐGVGD trong nước chưa thực sự được quan tâm. Thực tế, nhu cầu của chính NGV, của người sử dụng lao động và của cộng đồng về vấn đề này lại không hề nhỏ. Theo kết quả nghiên cứu của GFCD, 2013, có 80,7% lao động tiềm năng cho rằng cần dạy kiến thức, kỹ năng cho những người đi làm GVGD. 71% người được hỏi có nhu cầu tham gia các lớp dạy kiến thức, kỹ năng GVGD; nhưng với những người đang đi làm GVGD, tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo về GVGD khá thấp 18,6% (*Nghiên cứu việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam, ILO, 2011*). Họ cho rằng mình đã có kinh nghiệm làm việc (38,5%), do trình độ học vấn thấp hoặc do tuổi cao. Còn ý kiến các gia đình đang sử dụng NGV, có tới 86,7% gia đình cho rằng cần thiết cung cấp các kiến thức, kỹ năng cho LĐGVGD, và có trên 50% gia đình có dự định thuê NGV qua đào tạo, trong đó có 87,6% gia đình

sẵn sàng trả lương cao hơn cho NGV đã qua đào tạo. Số liệu này cho thấy, nhu cầu về nguồn LĐGVGD qua đào tạo là chính đáng và phù hợp với chất lượng cuộc sống. Không chỉ bản thân LĐGVGD, người sử dụng lao động mà ngay cả những người dân trong cộng đồng cũng cho rằng rất cần hướng dẫn kiến thức, kỹ năng trong công việc GVGĐ (82,5%) và 54,2% ý kiến cho rằng cần hướng dẫn/đào tạo nghề cho NGV đang làm. Theo người dân, việc đào tạo nghề sẽ giúp cho người lao động có thêm những kiến thức mới để hoàn thành công việc tốt hơn, thích nghi được với môi trường thành phố, biết được quyền lợi và trách nhiệm của mình và người chủ cũng sẽ yên tâm tin tưởng người lao động hơn.

Như vậy, nhu cầu đào tạo nghề GVGĐ của cộng đồng, của chính gia chủ và LĐGVGD tiềm năng là khá cao. Để NGV tham gia đào tạo nghề, thì nhà nước nên có những chính sách hỗ trợ, khuyến khích sự tham gia của họ.

Nhu cầu về nội dung đào tạo

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, phần lớn NGV muốn được học các kiến thức, kỹ năng về chế biến món ăn, cách sử dụng các thiết bị gia đình, kiến thức vệ sinh an toàn thực phẩm, kỹ năng chăm sóc trẻ em (xem bảng 5). Có lẽ vì phần lớn LĐGVGD tiềm năng trong nghiên cứu này có nhu cầu làm công việc nội trợ, việc nhà hoặc chăm sóc trẻ em nên họ quan tâm nhiều hơn đến các kiến thức, kỹ năng này.

Bảng 5: Những kiến thức, kỹ năng NGV tiềm năng muốn học (%)

Kiến thức kỹ năng	Tỷ lệ
Kỹ năng chế biến món ăn	75,8
Cách sử dụng các thiết bị gia đình	73,0
Kiến thức về an toàn vệ sinh, thực phẩm	71,4
Kiến thức, kỹ năng chăm sóc trẻ em	69,4
Kỹ năng vệ sinh nhà cửa sạch sẽ	61,0
Văn hóa ứng xử nói chung	47,5
Kiến thức, kỹ năng chăm sóc người cao tuổi	44,9
Kiến thức, kỹ năng chăm sóc người ốm/người khuyết tật	42,9
Kiến thức, kỹ năng chăm sóc phụ nữ sau khi sinh	36,7
Nhận thức nghề nghiệp	33,7

(Nguồn: GFCD, 2013)

Nhu cầu về đơn vị/tổ chức thực hiện đào tạo

Theo ý kiến của người dân, việc đào tạo nghề cho LĐGVGD nên được thực hiện bởi chính chủ nhà hoặc trung tâm đào tạo chuyên nghiệp. Theo NGV, hiệu quả nhất là do gia chủ hướng dẫn (68,9%). Theo ý kiến của cán bộ địa phương, việc đào tạo nghề nên được thực hiện bởi các Trung tâm dạy nghề, cơ sở giới thiệu việc làm thuộc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội hoặc Hội phụ nữ. Để thu hút được người lao động tham dự các khóa đào tạo này, cần có sự vào cuộc của các đoàn thể như nông dân, thanh niên, phụ nữ,... Các đoàn thể này đóng vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, vận động, giới thiệu cho người lao động thấy được sự cần thiết của việc đào tạo nghề.

Như vậy, khi đa số người dân và người lao động đều có chung quan điểm về việc đào tạo nghề cho LĐGVGD nên do các trung tâm dạy nghề, cơ sở giới thiệu việc làm thực hiện. Phân tích trên là sự phản ánh tiếng nói của người dân để các cơ quan chức năng của Chính phủ sớm vào cuộc xây dựng chính sách hỗ trợ, xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo nghề cho LĐGVGD.

Công tác quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình

Tìm hiểu về dự định thông báo với chính quyền địa phương khi đi làm GVGD của lao động GVGD tiềm năng: 70,7% người dự định sẽ báo với chính quyền địa phương, 25,7% người không có ý định này vì họ cho rằng việc thông báo là không cần thiết. Bản thân người lao động khi đi làm GVGD cũng không xin giấy xác nhận tại địa phương, và phần lớn gia đình sử dụng lao động chưa chú trọng việc đăng ký tạm trú cho NGV. Theo kết quả điều tra của GFCD, 2012, có khoảng trên 30% gia chủ và NGV cho biết đã đăng ký tạm trú với chính quyền địa phương nơi làm việc. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng thị trường LĐGVGD hiện nay bị thừa nổi là do GVGD chưa được công nhận là một nghề nên chưa có cán bộ chịu trách nhiệm quản lý và cũng chưa có hướng dẫn về việc thống kê, quản lý lực lượng lao động này.

Về quản lý các cơ sở giới thiệu việc làm, 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. Thực tế, các cơ quan quản lý nhà nước chưa quản lý chặt chẽ hoạt động của các cơ sở môi giới việc làm, đặc biệt là hoạt động liên quan đến LĐGVGD. Đồng thời, cũng chưa có sự giám sát việc thực hiện các quy định liên quan đến trách nhiệm của cơ sở giới thiệu việc làm trong việc giới thiệu LĐGVGD; đảm bảo chất lượng lao động cũng như trách nhiệm đối với người lao động, theo dõi tình trạng việc làm của người lao động do trung tâm cung cấp.

Những phân tích ở trên cho thấy, công tác quản lý loại hình lao động này còn đang bị bỏ ngỏ. Địa phương nơi người lao động sinh sống không nắm được họ đi đâu, làm gì. Địa phương nơi người lao động đến làm việc không biết được số lượng người

làm GVGD là bao nhiêu. Trong bối cảnh thị trường LĐGVGD có xu hướng ngày càng phát triển với nhu cầu sử dụng LĐGVGD và nhu cầu việc làm của người lao động ngày càng lớn, việc đặt vấn đề quản lý loại hình lao động này là rất cần thiết.

Những phân tích về việc thực thi và đảm bảo quyền của LĐGVGD cho thấy sự tồn tại tình trạng vi phạm quyền của người lao động với những biểu hiện giao việc không đúng với thỏa thuận ban đầu, trả chậm lương không theo đúng thỏa thuận, thả nổi mức lương theo nhu cầu của thị trường lao động, NGV bị hạn chế giao tiếp với mọi người xung quanh, không được chi trả một phần BHYT, BHXH, bị bạo lực, quấy rối tình dục,... Những vi phạm này gây ảnh hưởng đáng kể đến quyền của người lao động. Tình trạng này sẽ không được giải quyết nếu thiếu một cơ chế quản lý phù hợp. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2012 với những quy định cụ thể, chi tiết hơn về LĐGVGD đã bước đầu tạo hành lang pháp lý điều chỉnh quan hệ LĐGVGD. Theo đó, quyền lợi cũng như nghĩa vụ của các bên được xác định rõ ràng cụ thể hơn nhằm đảm bảo mối quan hệ lao động bình đẳng hơn. Cần thiết phải có cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực hiện thì những quy định pháp luật nêu trên mới được đảm bảo thực thi trên thực tế.

Thông tin thu được từ kết quả nghiên cứu của GFCD cho biết, đội ngũ cán bộ quản lý cũng mong muốn có chính sách, biện pháp quản lý LĐGVGD. Có như thế, việc hỗ trợ bảo vệ quyền lợi cho NGV mới có thể thực hiện được.

“Sắp tới thì nên có cơ quan quản lý LĐGVGD để khi có vấn đề gì xảy ra thì nơi đó họ mới hỗ trợ người lao động được, chứ nếu không khi có vấn đề xảy ra thì mình không nhờ ai giúp đỡ được”
(PVS Chủ tịch Hội Phụ nữ xã, Vĩnh Long).

Xu hướng phát triển của nghề giúp việc gia đình

Cho đến nay, GVGD vẫn chưa được quy định là một nghề. Tìm hiểu ý kiến của người dân về việc đưa GVGD trở thành 1 nghề trong danh mục nghề quốc gia, kết quả cho thấy có 62,7% người dân đồng ý với nhận định “GVGD nên được coi là một nghề chính thức” (GFCD, 2013.). Và vẫn còn có khoảng gần 40% người dân không đồng ý với nhận định nên coi GVGD là nghề chính thức. Lý do mà họ đưa ra là vì theo suy nghĩ của họ, GVGD chỉ là những công việc vặt, làm mùa vụ, không làm lâu dài. “GVGD chỉ là công việc tạm thời”. (44,3% người đồng ý với nhận định này)

Theo mình không công nhận như các nghề khác được vì nó không có định hướng, không làm cố định được, họ làm một thời gian rồi nghỉ, theo mình không công nhận như các nghề khác được. Những nghề khác được qua trường lớp đào tạo, còn nghề này không được đào tạo, chỉ làm theo vụ mùa thôi. PVS Chủ tịch Hội Phụ nữ xã, Khánh Hòa

Không, tôi nghĩ không phải là một nghề, cái đó chỉ là phụ giúp việc nhà. Là chỉ là việc vặt. PVS Người dân, nữ, 58 tuổi, Vĩnh Long

So với người dân, tỷ lệ GVGD (74%) và tỷ lệ GVGD tiềm năng (81,4%) cho rằng công việc mà họ đang làm là một nghề chính thức cao hơn hẳn. Chỉ một số nhỏ (5,7%) không biết có nên coi GVGD là nghề chính thức hay không và 13,6% người không đồng ý với nhận định này. Với người sử dụng lao động, đa số có chung quan điểm GVGD là một nghề trong xã hội (94,7%). Việc đưa GVGD trở thành một nghề chính thức cũng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở các địa bàn khảo sát ủng hộ. Theo họ, khi được công nhận là một nghề chính thức trong xã hội, LĐGVGD sẽ được pháp luật bảo vệ. Đồng thời, Nhà nước cũng sẽ thuận tiện hơn trong quản lý người lao động.

Mong các chi nghiên cứu và có những đề xuất thích đáng nhất với Đảng và Nhà nước sớm coi đây là một nghề. Mong rằng chúng ta coi đây là một nghề được nhà nước và pháp luật bảo vệ như bao nghề khác. PVS Chủ tịch Hội Nông dân xã, Nam Định.

Bên cạnh đó, thông tin thu được từ đội ngũ cán bộ lãnh đạo cho thấy, họ còn có rất nhiều quan ngại trong việc đưa GVGD trở thành một nghề chính thức. Thứ nhất, lực lượng lao động tham gia GVGD hiện nay có một số lượng đáng kể có trình độ học vấn thấp, độ tuổi cao, không được đào tạo nghề; Thứ hai, người lao động chưa thực sự gắn bó với nghề, nhiều người chỉ đi làm GVGD trong một thời gian ngắn để có thu nhập.

Đã là 1 nghề thì nó phải là tương đối ổn định, phải được đào tạo, được công nhận, và cái người đứng ra tổ chức thực hiện, nhưng chúng ta không có. Đồng thời, việc có được coi NGV đó có là một lực lượng nghề hay không? Chúng ta thường thấy, NGV là những người thứ nhất là có tuổi, thứ hai là có những mặt hạn chế nhất định, nếu không có những hạn chế nhất định thì không bao giờ người ta đi làm nghề này, do vậy từ những điều này mà NGV luôn luôn là yếu thế, bị đối xử thế này thế khác, chưa được coi là một nghề có một phần lý do là như thế. TLN cán bộ tỉnh Nam Định.

Từ kết quả nghiên cứu của GFCD 2013 cho thấy, để đưa GVGD trở thành nghề chính thức, nhóm cán bộ lãnh đạo tại các địa bàn triển khai nghiên cứu đề xuất một số hoạt động sau: cần có quy định pháp luật cụ thể một số vấn đề liên quan đến LĐGVGD như hợp đồng lao động, mức lương tối thiểu, ngày nghỉ cho người lao động, BHXH; tăng cường quản lý nhà nước về LĐGVGD.

6. Một số kinh nghiệm của các nước trên thế giới về lao động giúp việc gia đình

Định nghĩa về LĐGVGD

Định nghĩa đầu tiên về LĐGVGD được đưa ra tại Hội nghị chuyên gia của ILO được tổ chức năm 1951. Theo đó, người GVGD được định nghĩa là “người làm công làm việc tại nhà riêng, theo các hình thức và thời gian thanh toán tiền công khác nhau. Người này có thể do một hoặc nhiều người thuê và người chủ không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này”. Ngày 16 tháng 6 năm 2011, Hội nghị thường niên lần thứ 100 của ILO đã thông qua Công ước “Việc làm đàng hoàng cho

LĐGVGD”. Đây là sự kiện lịch sử lần đầu tiên hàng triệu LĐGVGD trên thế giới có một cơ chế quốc tế nhằm cải thiện điều kiện làm việc của họ. Điều 1 của Công ước quy định:

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

b) Thuật ngữ “LĐGVGD” là người thực hiện công việc gia đình trong mối quan hệ lao động việc làm.

c) Người chỉ thỉnh thoảng hoặc không thường xuyên, đều đặn thực hiện công việc gia đình và không làm việc đó như một nghề nghiệp thì không phải là LĐGVGD.

Nhìn chung, công việc GVGD được chia thành 3 nhóm chủ yếu dựa trên mối quan hệ việc làm: Người LĐGVGD sống cùng gia đình chủ; Người LĐGVGD không sống cùng gia đình chủ nhưng vẫn làm việc toàn thời gian; Người LĐGVGD làm theo giờ. Đối với 3 nhóm giúp GVGD này, điều kiện sống và làm việc của người lao động theo các nhóm khác nhau là khác nhau. Ở một số nước Nam Âu, nhóm giúp việc gia đình sống cùng gia đình chủ khá phổ biến nhưng lại không phổ biến ở các nước Bắc Âu và Đức vì ở các nước Bắc Âu, dịch vụ chăm sóc thuộc về các cơ sở dịch vụ của nhà nước. Các hình thức GVGD khác nhau này cũng có xu hướng khác nhau đối với NGV là người trong nước hoặc người di cư từ nước ngoài đến ở các thời điểm, hoàn cảnh khác nhau.

Một số đặc trưng cơ bản của lao động giúp việc gia đình

Trên thế giới, LĐGVGD chiếm một tỷ lệ đáng kể trong lực lượng lao động, chiếm 5-10% lực lượng lao động ở các quốc gia đang phát triển và 1-2,5% ở các quốc gia công nghiệp phát triển. Các nghiên cứu và báo cáo về LĐGVGD ở các nước đều cho thấy, LĐGVGD đang ngày càng trở thành một bộ phận quan trọng của khu vực việc làm phi chính thức. Số lượng LĐGVGD ở tất cả các nước đều đang có xu hướng gia tăng. Các quốc gia có nhu cầu LĐGVGD nhiều là Bắc Mỹ và các nước giàu có ở châu Á như Hồng Kông, Nhật Bản, Malaysia, Singapore, Hàn Quốc và nhiều nước Ả Rập (Meenakshi Sinha 2010).

GVGD là công việc mang đặc trưng giới: Trong số LĐGVGD thì có tới 90% là phụ nữ, các công việc mà người GVGD thực hiện là những công việc mang nặng vai trò giới truyền thống. Và không chỉ số người làm công việc này chủ yếu là phụ nữ mà người thuê GVGD cũng chủ yếu là phụ nữ. Vì vậy, mối quan hệ công việc của LĐGVGD chính là sự hoán đổi vai trò giới giữa hai người phụ nữ.

Ở nhiều nơi khác trên thế giới, LĐGVGD phải làm nhiều loại công việc khác nhau, bao gồm cả chăm sóc trẻ em, người già, người tàn tật và cả công việc nấu

nướng và dọn dẹp. Trong nhiều trường hợp, LĐGVGD còn làm toàn bộ công việc của gia đình, chăm sóc cho trẻ em và cả người lớn cần sự chăm sóc trong gia đình.

Do tính chất công việc, môi trường làm việc, mối quan hệ trong công việc mà LĐGVGD gặp phải những vấn đề cơ bản sau: (AMRC 2007; IDWN 2010; Jose M. R. Machado 2003; Kathleen Speake 2008; Philippa Smales 2010; Wang 2009):

- ✓ *Tiền công thấp và thời gian làm việc dài.*
- ✓ *Không có đào tạo chuyên môn.*
- ✓ *Không có lịch làm việc cố định thường xuyên.*
- ✓ *Không được tham gia các hoạt động xã hội.*
- ✓ *Không biết các quyền lợi cơ bản.*
- ✓ *Không có bảo hiểm xã hội.*
- ✓ *Không có cam kết hợp đồng lao động.*
- ✓ *Bị lạm dụng sức lao động và quấy rối tình dục.*

Thách thức lớn nhất là LĐGVGD không được xem là một nghề thực sự (occupation), vì vậy thường không được pháp luật lao động điều chỉnh. Việc không coi LĐGVGD là một công việc chính thức thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động là do quan niệm coi GVGD là một công việc không có kỹ năng và là một phần trách nhiệm của phụ nữ. LĐGVGD là công việc của những người vợ, người mẹ, không được trả công, không thuộc về nền kinh tế sản xuất, và không được coi trọng.

Kinh nghiệm quản lý và phát triển, bảo vệ LĐGVGD

- *Xây dựng hệ thống chính sách bảo vệ quyền và lợi ích của LĐGVGD*

Các quốc gia có hệ thống chính sách quản lý và phát triển LĐGVGD theo các hình thức khác nhau: mở rộng quy định chung về lao động/có quy định riêng đối với LĐGVGD, kết hợp với các quy định cụ thể cho LĐGVGD (ví dụ Uruguay, Tây Ban Nha, Nam Phi, Hồng Kông,...); có các quy định, quy tắc cụ thể cấp quốc gia hoặc địa phương về lao động đối với LĐGVGD (ví dụ Ấn Độ, Philippines, ...); có thỏa ước lao động tập thể cấp quốc gia hoặc khu vực về LĐGVGD (Pháp, Ý,..) (UN, MDGIF, MOLISA, 2012). Và một điểm đáng lưu ý là gần đây một số nước trên thế giới đã dựa trên Công ước số 189 về Việc làm đàng hoàng cho LĐGVGD gia đình, năm 2011 của ILO trong việc xây dựng hệ thống chính sách bảo vệ quyền lợi của LĐGVGD. Các quốc gia phải kể đến như Uruguay, Philippines được đánh giá là những nước có pháp luật tiên tiến về bảo vệ LĐGVGD hay một mô hình quản lý và phát triển LĐGVGD chuyên nghiệp. Một số điểm đáng lưu ý, những kinh nghiệm cần học hỏi về các quy định liên quan LĐGVGD của các nước như sau:

- *Quy định về đối tượng, công việc của LĐGVGD*: Nhìn chung trong hệ thống chính sách luật pháp của các nước trên thế giới, đối tượng LĐGVGD được điều chỉnh bao gồm những người thực hiện các công việc của hộ gia đình hoặc làm việc giống như người chăm sóc, nấu ăn, làm vườn hoặc người giặt là, bao hàm cả những người sống cùng gia đình chủ và những người không sống cùng gia đình chủ (Philippines), hay người LĐGVGD bao gồm người trông nom nhà cửa, người chăm sóc trẻ em, người trông nom người già và người ốm, hoặc bất kỳ ai được thuê để làm việc trong nhà/việc nhà (bang New York). Và để dễ hơn trong việc áp dụng các quy định đối với LĐGVGD, Chính phủ Uruguay đã việc phân loại các cấp độ nghề nghiệp của LĐGVGD trong các Hiệp định tập thể quốc gia về LĐGVGD của mình (Năm 1974: phân làm 3 nhóm dựa trên trình độ chuyên môn và các công việc, năm 2007 thì phân loại lại thành tám loại theo công việc thực hiện, mức độ cần thiết của sự tự chủ).

- *Quy định về Đào tạo nghề và đảm bảo quyền tiếp cận với giáo dục và đào tạo của người lao động cho LĐGVGD*: Một số quốc gia có chính sách đào tạo cho LĐGVGD như một nghề như Philippines, người học nghề được dạy những kỹ năng như nấu ăn, chuẩn bị bữa ăn, dọn phòng, giặt - ủi quần áo, lau chùi nhà tắm, chăm sóc trẻ sơ sinh, người cao tuổi... Hay *Chính sách hành động cho sự bảo vệ và phúc lợi cho GVGD* (còn được gọi là Luật dành cho NGV) được ban hành ngày 18 tháng 1 năm 2013 của Philippines, đảm bảo quyền tiếp cận với giáo dục và đào tạo của người lao động. Người sử dụng lao động có nhiệm vụ điều chỉnh lịch làm việc của NGV để cho phép họ tiếp cận với giáo dục và đào tạo. Các tổ chức, người trung gian, người sử dụng lao động bị nghiêm cấm bóc lột và các chi phí tuyển dụng của NGV.

- *Hợp đồng lao động*: Cũng trong đạo luật trên của Philippines quy định “người sử dụng lao động và NGV được yêu cầu ký hợp đồng bằng văn bản, và hợp đồng phải được đăng ký với đơn vị hành chính cấp nhỏ nhất của chính quyền địa phương. Theo Luật về Quyền của LĐGVGD 2010 của Chính quyền bang New York, trước khi chấm dứt hợp đồng/dịch vụ được thông báo và được hưởng các quyền lợi pháp lý nếu quyền của họ bị vi phạm.

- *Mức lương tối thiểu*: Mức lương tối thiểu của LĐGVGD là một vấn đề được các quốc gia quan tâm. Như Philippines đặt ra các tiêu chuẩn tối thiểu về tiền lương, quy định từ 1.500 peso đến 2.500 peso/tháng tùy theo từng khu vực (tương đương 740.000 - 1.200.000 Việt Nam đồng), mức lương tối thiểu này có thể được điều chỉnh theo định kỳ. Tại Uruguay, năm 2013, thành viên của nhóm ba bên (Bộ Lao động và An ninh xã hội, Hiệp hội người lao động (SUTD) và Hiệp hội người sử dụng lao động (LACCU) làm việc về lĩnh vực GVGD tại Hội đồng Tiền lương đã ký một thỏa ước lao động tập thể mới cho giai đoạn từ tháng 1/2013 đến tháng 12/2015, quy định việc tăng lương tối thiểu cho GVGD và điều chỉnh tỷ lệ theo 3 nhóm tiền lương.

- *Quy định thời gian làm việc, nghỉ ngơi và nghỉ phép:* Tại Philippines quy định trong một ngày NGV được phép nghỉ tổng cộng 8 tiếng, và được phép nghỉ 24 giờ liên tục/tuần. Lịch nghỉ được đề cập trong Hợp đồng lao động. NGV làm việc được 1 năm sẽ được hưởng 5 ngày nghỉ phép có hưởng lương. Trong Hiệp định tập thể quốc gia đầu tiên về GVGD ra đời vào năm 1974 tại Ý, phân GVGD làm ba cấp độ nghề nghiệp dựa trên trình độ chuyên môn và các công việc thực hiện, thiết lập thời gian làm việc tối đa 11 giờ mỗi ngày và 66 giờ mỗi tuần, và mức lương tối thiểu, thỏa ước này đã được gia hạn 7 lần, và điều chỉnh giảm dần thời gian làm việc. Luật về Quyền của LĐGVGD 2010 của Chính quyền bang New York, theo đó NGV sẽ được hưởng một ngày nghỉ/tuần, được trả lương làm thêm giờ, được trả lương khi đi nghỉ hè, nghỉ ốm.

- *An sinh xã hội và bảo hiểm y tế công cộng:* Luật dành cho LĐGVGD tại Philippines, chú trọng mở rộng an sinh xã hội và bảo hiểm y tế (BHYT) công cộng và cung cấp cơ chế phản hồi nhanh chóng các vụ lạm dụng và các phương tiện để tiếp cận giải quyết việc khiếu nại. Trong Luật này quy định, NGV được thuê mướn ít nhất 1 tháng sẽ được hệ thống an ninh xã hội, hội đồng bồi thường người lao động, hiệp hội bảo hiểm sức khỏe, quỹ hỗ trợ phát triển nhà bảo trợ. Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả bảo hiểm cho người lao động có thu nhập dưới 5.000 peso. Trong trường hợp NGV kiếm được hơn 5.000 peso, NGV sẽ phải đóng một phần tiền bảo hiểm theo quy định của pháp luật. Chính phủ Uruguay cũng có những cố gắng nhằm đảm bảo quyền phúc lợi xã hội của LĐGVGD, thể hiện qua chiến dịch trên toàn quốc được Ngân hàng An Sinh Xã Hội (BPS) năm 2004 để cải thiện phạm vi bảo hiểm xã hội (BHXH) cho GVGD. Và Bộ Lao động và An ninh xã hội, Hiệp hội người lao động cũng đồng ý thành lập một Ủy ban ba bên về sức khỏe nghề nghiệp cho LĐGVGD.

- *Người sử dụng LĐGVGD được yêu cầu đối xử công bằng và tôn trọng NGV:* Đạo luật dành cho LĐGVGD của Philippines, nhằm bảo vệ mạnh mẽ cho quyền lợi của LĐGVGD, quy định về việc bảo vệ người lao động trong nước khỏi bị xâm hại, gán nợ, và các hình thức tội tệ nhất của lao động trẻ em. Người sử dụng LĐGVGD được yêu cầu đối xử công bằng và tôn trọng người LĐGVGD. Người sử dụng lao động có nhiệm vụ cung cấp ít nhất 3 bữa ăn đầy đủ một ngày, nơi ngủ hợp lý, thời gian nghỉ ngơi phù hợp, hỗ trợ thuốc men trong trường hợp người lao động bị ốm hoặc bị thương. Luật cũng đề cập đến việc người sử dụng lao động tôn trọng quyền riêng tư của người lao động và tạo điều kiện để người lao động giao tiếp với bên ngoài.

- *Thành lập các tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích của LĐGVGD*

Nhiều tổ chức của LĐGVGD đã được thành lập ở nhiều nước châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, dưới hình thức các hiệp hội hoặc hợp tác xã, còn ở Hồng Kông và Indonesia, có những tổ chức công đoàn của LĐGVGD có đăng ký chính thức. Các

tổ chức công đoàn có thể giúp LĐGVGD có điều kiện làm việc tốt hơn thông qua thương lượng với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, ở hầu hết các nước, điều này là một khó khăn lớn.

Các tổ chức như vậy có nhiều cách hoạt động khác nhau. Một số tổ chức tự thành lập những nhóm độc lập lên tiếng nhằm thay đổi nhận thức của mọi người về LĐGVGD và vận động nhằm có sự thay đổi về luật pháp liên quan. Một số tổ chức là những nhóm vận động thay mặt LĐGVGD. Một số tổ chức có các hoạt động hỗ trợ như đường dây nóng, nơi tạm trú, hoặc các hình thức hỗ trợ pháp lý và sức khỏe cho GVGD. Một số tổ chức giúp phụ nữ tìm việc làm trong các gia đình. Vì tiếp xúc với những LĐGVGD rất khó nên các tổ chức này tiếp xúc với họ bằng nhiều cách: thông qua bạn bè, người thân hoặc người đứng đầu ở cộng đồng bằng mối quan hệ cá nhân, tới tận nhà gặp gỡ, gặp ở ngoài chợ, công viên, nơi công cộng mà GVGD có thể được tới. Một số tổ chức cố gắng xây dựng mối quan hệ với người chủ thuê lao động (*Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam, ILO, 2011*)

Như vậy, các vấn đề của LĐGVGD tại Việt Nam cũng giống các vấn đề chung của nhiều quốc gia trên thế giới. Về mặt pháp lý, ở cấp độ quốc tế, đã có Công ước “Việc làm đàng hoàng cho LĐGVGD”. Một số quốc gia trên thế giới đã ban hành các quy định pháp luật cụ thể cho loại hình lao động này nhằm bảo vệ tối đa quyền và lợi ích của người lao động. Bên cạnh các giải pháp về cải cách pháp luật, việc hình thành những tổ chức công đoàn, hợp tác xã hoặc các đoàn thể của LĐGVGD và truyền thông, nâng cao nhận thức trong xã hội cũng đã được thực hiện để mọi người đều có nhận thức đúng đắn về công việc LĐGVGD và để LĐGVGD được bảo vệ đầy đủ các quyền và lợi ích như các công việc khác.

III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Kết luận:

1. LĐGVGD ở Việt Nam có những đặc trưng tương tự với LĐGVGD ở các nước trên thế giới. Công việc này mang đặc trưng giới rõ ràng với sự tham gia của phần lớn người lao động là phụ nữ. Ở một số quốc gia, LĐGVGD đã được công nhận là một nghề. Tại Việt Nam, LĐGVGD đã trở thành lực lượng lao động không thể thiếu trong xã hội công nghiệp, họ có rất nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, việc công nhận GVGD là một nghề là tất yếu trong mối quan hệ lao động đã được đề cập trong Bộ luật Lao động 2012.

2. Chính phủ đã và ngày càng chú ý đến nhóm LĐGVGD, điều này được thể hiện trong Bộ luật Lao động 2012 với những quy định cụ thể về các khái niệm liên quan đến LĐGVGD. Luật đã quy định hợp đồng bằng văn bản đối với loại hình lao động này. Quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động đã được nêu rõ. Nhưng để thực thi các quy định này rất cần những hướng dẫn cụ thể, chi tiết.

3. Công tác quản lý LĐGVGD còn hạn chế. Hiện không có thống kê về LĐGVGD. Người lao động không được đăng ký đầy đủ với chính quyền địa phương nơi đến làm việc và cũng chưa được cơ quan quản lý lao động kiểm tra và thanh tra.

4. Các cơ sở giới thiệu việc làm còn khá mờ nhạt trong vai trò cung ứng nguồn LĐGVGD có chất lượng cho thị trường lao động, mặc dù tại các đô thị lớn (Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh), các cơ sở môi giới việc làm về GVGĐ phát triển khá đa dạng về các loại hình dịch vụ (giới thiệu lao động, cho thuê lao động...). Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là cách thức làm ăn chạy theo lợi nhuận của các cơ sở môi giới việc làm và sự buông lỏng quản lý của các cơ quan chức năng đối với các trung tâm này. Hiện nay, kênh tìm việc làm của người LĐGVGD cũng như kênh tuyển dụng người LĐGVGD của các gia đình là qua mạng lưới họ hàng/người quen.

5. Người muốn làm GVGĐ hiện đang gặp ít nhiều trở ngại khi tham gia thị trường lao động. Trước hết là, thái độ bảo thủ của một bộ phận người dân ở cộng đồng đối với công việc GVGĐ. Điều này khiến một số NGV phải dấn dẫm về công việc của mình với chính quyền địa phương và những người xung quanh. Thứ hai là, sự hạn chế trong hiểu biết về các quy định pháp luật liên quan đến LĐGVGD, sự hạn chế này khiến cho một số lượng đáng kể người lao động không hiểu rõ về công việc GVGĐ, không nắm được quy định về nghĩa vụ của người sử dụng với NGV, trách nhiệm và quyền lợi của bản thân trong mối quan hệ lao động này.

6. Việc thực thi và đảm bảo quyền của LĐGVGD còn một khoảng trống khá lớn. Tình trạng phải làm việc không đúng với thỏa thuận ban đầu, thời gian làm việc kéo dài còn diễn ra ở một bộ phận NGV. Việc người sử dụng lao động chi trả một phần tiền để NGV tự mua BHXH, BHYT vẫn còn là thách thức rất lớn, nếu không có văn bản hướng dẫn cụ thể thì NGV vẫn phải chịu thiệt về quyền lợi.

Khuyến nghị:

Phát triển GVGĐ trở thành việc làm bền vững cho người lao động là xu hướng tất yếu để ghi nhận những đóng góp về kinh tế, xã hội của loại hình lao động này trong xã hội. Để đạt được điều đó, cần có những chính sách, biện pháp phù hợp nhằm đưa LĐGVGD đang từ “tự phát”, không được đào tạo trở thành chuyên nghiệp và được quản lý. Vì thế, cần thiết triển khai các giải pháp:

1. Xây dựng và ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết việc thực hiện các Điều của Mục 5, Bộ luật Lao động 2012

Bộ luật Lao động năm 2012 đã có một Mục riêng (Mục 5) quy định những vấn đề liên quan đến LĐGVGD, nhưng những quy định này chưa cụ thể, khó áp dụng. Như vậy, cần có một Nghị định của Chính phủ, hướng dẫn chi tiết các Điều thuộc

Mục 5 Chương XI, Bộ luật Lao động năm 2012. Bên cạnh những nội dung cần hướng dẫn, Nghị định cần làm rõ những nội dung sau:

- Thế nào là “người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc” (khoản 2 Điều 179);

- Đưa ra một “Hợp đồng lao động mẫu” bằng văn bản đối với LĐGVGD. Quy định Hợp đồng lao động bằng văn bản sau khi được ký kết (khoản 1 Điều 180) giữa người LĐGVGD và người sử dụng lao động sẽ được đăng ký với cơ quan quản lý lao động ở cấp nào?

- Khi được người sử dụng lao động trả cho khoản tiền BHXH, BHYT (khoản 2 Điều 181) để người lao động tự lo bảo hiểm thì người lao động sẽ làm thế nào để tham gia được những loại hình bảo hiểm này, đặc biệt là BHXH tự nguyện.

- Người sử dụng lao động sẽ làm gì để “tạo cơ hội cho người GVGD được tham gia học văn hóa, học nghề” (khoản 5 Điều 181).

- Thế nào là “hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục” để có thể tố cáo với cơ quan có thẩm quyền và cơ quan này là cơ quan nào?

- Quy định cụ thể cấp quản lý, phương thức và nội dung quản lý về LĐGVGD

- Đối với những nội dung khác như tuyển dụng, trả công, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, bồi thường vật chất, an toàn vệ sinh lao động, ... cần được làm rõ ở Nghị định này. Ví dụ, Khoản 2 Điều 182 quy định người LĐGVGD “phải bồi thường theo thoả thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động”.

2. Xây dựng và ban hành các chính sách khuyến khích và hỗ trợ phát triển nghề giúp việc gia đình

- Tuyên truyền nâng cao nhận thức về giá trị của LĐGVGD đối với các gia đình và cả nền kinh tế. Lồng ghép với các hoạt động phổ biến tuyên truyền pháp luật lao động mới được sửa đổi, bổ sung cũng như các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Mục 5 Chương XI, Bộ luật Lao động năm 2012. Tuyên truyền nâng cao nhận thức phải được thực hiện thường xuyên, được giám sát, đánh giá và tổng kết để nêu lên những gương điển hình về mối quan hệ LĐGVGD.

- Tổng cục Dạy nghề (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) tập trung xây dựng khung chương trình và giáo trình đào tạo nghề giúp việc gia đình với mục tiêu nâng cao khả năng có việc làm và phát triển nghề của nhóm lao động này. Nội dung đào tạo nên bao gồm 2 phần chính: (i) các kiến thức và kỹ năng để thực hiện công việc; và (ii) kiến thức pháp luật và xã hội cơ bản để tìm kiếm việc làm và duy trì việc làm bền vững. Trước mắt, Tổng cục Dạy nghề có thể hỗ trợ tổ chức thực hiện thử nghiệm Chương trình đào tạo nghề và giáo trình giúp việc gia đình ở một thành phố

tiếp nhận nhiều LĐGVGD và một vài địa phương có nhiều người đi làm GVGĐ. Từ đó, đưa ra một chương trình và giáo trình đào tạo chuẩn cho LĐGVGD.

- Khuyến khích các cơ sở dạy nghề công lập cũng như tư nhân chia sẻ kinh nghiệm về đào tạo nghề GVGĐ.

3. Tăng cường công tác quản lý LĐGVGD

- Quy định rõ cá nhân, bộ phận ở phường/ xã chịu trách nhiệm về công tác khai báo, đăng ký LĐGVGD;

- Đưa nội dung thống kê LĐGVGD vào biểu mẫu thống kê các cấp;

- Khuyến khích tổ dân phố tham gia theo dõi, quản lý việc sử dụng LĐGVGD tại địa bàn.

4. Tạo cơ hội được tham gia vào tổ chức đại diện

Trong điều kiện hiện nay, khó có thể hình thành tổ chức đại diện của LĐGVGD vì tính chất làm việc nhỏ lẻ, độc lập trong các hộ gia đình, Hội phụ nữ xã/phường nơi LĐGVGD làm việc có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Hội phụ nữ có thể kết nối những người phụ nữ là LĐGVGD và những người phụ nữ là người sử dụng lao động để chia sẻ thông tin liên quan đến quyền và nghĩa vụ của các bên, kịp thời có các biện pháp giải quyết khi có vấn đề phát sinh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo kết quả “ Nghiên cứu nhận thức và nhu cầu của người dân và xã hội về lao động giúp việc gia đình” tại 3 tỉnh Nam Định, Khánh Hòa, Vĩnh Long, năm 2013, GFCD thực hiện.
2. Báo cáo “ Đánh giá thực trạng lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam” nghiên cứu tại 2 thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh, năm 2012, GFCD thực hiện.
3. Báo cáo kết quả nghiên cứu về "Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý", năm 2007, GFCD phối hợp thực hiện cùng Vụ Gia đình - Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
4. Ngô Thị Ngọc Anh, 2009, Một số loại hình GVGD ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý, Nxb Lao động;
5. Trần Thị Vân Anh, 1996, Nghề GVGD, Tạp chí Khoa học về Phụ nữ số 4.
6. ILO, 2010, Báo cáo chuẩn bị cho Hội nghị Lao động Quốc tế thường niên lần thứ 99;
7. Meenakshi Sinha, 2010, “Domestic work is not seen as a real occupation” in The Times of India;
8. Philippa Smales, 2010, “The right to Unite: A handbook on domestic worker rights across Asia”. Asia Pacific Forum on Women, Law and Development. Chiangmai.
9. UN Việt Nam, MDGIF, MOLISA, 2012, Việc làm bền vững đối với LĐGVGD ở Việt Nam. Nxb Lao động – Xã hội