**PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH**

**ThS. Nguyễn Thị Thu Hồng**

1. **Đặt vấn đề**

Trong cuộc sống hiện đại, cùng với sự bình quyền, phụ nữ cũng như nam giới ngày càng phải đảm nhận nhiều hơn các công việc xã hội dẫn đến quỹ thời gian dành cho gia đình bị thu hẹp. Ở nhiều gia đình, nhất là tại các thành phố lớn, việc nội trợ, chăm sóc trẻ nhỏ, người già, người ốm nhiều khi trở nên khó khăn và quá sức với các thành viên trong gia đình, làm ảnh hưởng đến năng suất lao động ngoài xã hội. Lúc này lao động giúp việc gia đình nổi lên như một tất yếu của nhu cầu xã hội.

 Mặt khác lao động giúp việc gia đình mang đậm nét đặc trưng về giới với 98,7% lực lượng lao động là phụ nữ. Bên cạnh đó, môi trường làm việc của người giúp việc gia đình thường khép kín trong không gian nhà của người sử dụng lao động (gia chủ), vì vậy quan niệm xã hội ít nhiều thiếu sự tôn trọng đối với người giúp việc và chưa đánh giá hết vị trí và vai trò của nghề giúp việc gia đình

Những vấn đề pháp lý điều chỉnh về đối tượng lao động là người giúp việc hiện nay đã được cụ thể hóa tại Nghị định số: 27/2014/NĐ-CP và Thông tư số: 19/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động thương binh và Xã hội, hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 27, đã góp phần công nhận vị thế của lao động giúp việc trên thị trường lao động, khẳng định giúp việc gia đình là một nghề “ chính danh ”.

1. **Nội dung quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình**

Quy định trước đây của bộ luật lao động 1994 chỉ ghi nhận tại khoản 1 điều 139 về hình thức hợp đồng, theo đó: “ *Người được thuê mướn để giúp việc trong gia đình có thể giao kết hợp đồng lao động bằng miệng hoặc bằng văn bản; nếu được thuê mướn để trông coi tài sản thì phải ký kết bằng văn bản*”. quy định này không đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động giúp việc khi xảy ra tranh chấp với người sử dụng lao động, bởi đặt trưng của hợp đồng miệng là sự thỏa thuận bằng ý chí của các bên thông qua lời nói, nhưng không có căn cứ cụ thể về quyền lợi và điều kiện hợp đồng nếu tranh chấp thực tế xảy ra.

Khắc phục những mặt hạn chế đó BLLĐ 2012 quy định tại điều 180 về hợp đồng lao động đối với lao động GVGĐ như sau : Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình; thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thoả thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày; hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở”

Theo quy định mới này thì hợp đồng giúp việc gia đình phải được ký kết bằng văn bản, quy định này góp phần đảm bảo quyền lợi hơn về phía người giúp việc khi có tranh chấp. quy định này được hướng dẫn chi tiết tại nghị định 27/2014 theo đó :

* Đa số người lao động trình độ thấp, nên nếu người lao động không biết chữ thì người sử dụng lao động phải đọc cho người lao động các thỏa thuận và điều khoản trong hợp đồng, trong trường hợp cần thiết phải mời người làm chứng (điều 5 NĐ27/2014 ) . Việc quy định này góp phần đảm bảo quyền lợi ngang nhau khi giao kết hợp đổng
* Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động hoặc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình. (điều 5, điều13NĐ27/2014). Quy định này góp phần giúp địa phương dễ quản lý hoạt động lao động này và can thiệp kịp thời khi xảy ra tranh chấp , các vấn đề khác phát sinh

Việc chấm dứt hợp đồng phải thông báo trước cho bên kia 15 ngày quy định này góp phần giúp cho người lao động kịp thời tìm một công việc khác thây thế và người sử dụng lao đông chủ động trong việc thuê người giúp việc khác để đảm bảo công việc nhà. Nhưng có các trường hợp không phải báo trước như:

* Người lao động có hành vi trộm cắp, đánh bạc, cố ý gây thương tích cho thành viên trong hộ gia đình hoặc người lao động khác làm cùng, sử dụng các chất gây nghiện, mại dâm;
* Người lao động có hành vi ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức, dùng vũ lực đối với người sử dụng lao động hoặc thành viên trong hộ gia đình;
* Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.
1. **Vướng mắc về việc áp dụng pháp luật lao động giúp việc gia đình**

Không thể phủ nhận, các quy định của pháp luật trong thời gian gần đây có ý nghĩa quan trọng giúp lao động giúp việc cải thiện điều kiện, chế độ làm việc, đồng thời bảo vệ quyền của họ và cả người sử dụng lao động.

Việc quy định là vậy nhưng trên thực tế việc thực hiện lại chưa được đúng theo quy định của pháp luật.

- Mặc dù BLLÐSÐ quy định phải có hợp đồng lao động văn bản, song trên thực tế, cả NGV và gia chủ đều chưa thấy được lợi ích này và không muốn bị ràng buộc pháp lý, cho nên việc ký hợp đồng không dễ (hơn 90% hợp đồng bằng miệng). Ðây cũng là nguyên do khiến NGV dễ bị lạm dụng, khi xảy ra tranh chấp không có căn cứ để bảo vệ.

- Chẳng hạn như Thông tư số 19 đã chính thức có hiệu lực nhưng số chủ hộ đến đăng kí tại cấp xã, phường là rất ít .Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, chẳng hạn như số gia đình có sử dụng lao động giúp việc trước khi Nghị định 27 và Thông tư 19 ra đời còn khá đông. Vì vậy, mối quan hệ lao động chủ nhà và người giúp việc đã được hình thành ổn định bằng các thỏa thuận miệng trước đó.

- Mặt khác, do thị trường lao động giúp việc chưa hoàn chỉnh, nên nhiều gia đình chưa tin cậy vào các công ty và trung tâm môi giới nên tự mình tìm người giúp việc từ những nguồn quen biết. Vậy nên, mối quan hệ giữa chủ hộ với người giúp việc khá thân thiết và tin cậy. Người sử dụng dụng lao động thấy không cần thiết phải ký hợp đồng còn người lao động dù biết có quy định này nhưng vì mối quan hệ với chủ nhà cũng không đề xuất, và cũng bởi trên thực tế họ cho rằng không ký hợp đồng thì quyền lợi của họ cũng được bảo đảm

- Rất ít chủ chi trả Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế. Thiếu thông tin về nghề và quyền lợi liên quan, không được trang bị tâm lý thích nghi và chưa lường hết phức tạp trong công việc, khi xảy ra tranh chấp, bất đồng với gia chủ, NGV thương lượng, im lặng nín nhịn hoặc nghỉ việc, ít khi sử dụng quyền được bảo vệ của mình

- Phần lớn những người giúp việc gia đình đều là người lớn tuổi và trẻ em. Trường hợp người giúp việc trên 55 tuổi, quá độ tuổi để được đóng bảo BHXH, vậy người sử dụng lao động có phải trả thêm khoản tiền này cho người lao động không và nếu không trả thì có vi phạm pháp luật không thì vẫn chưa được Nghị định đề cập tới.

**3. Kết luận**

Để giúp việc gia đình được thừa nhận một cách toàn diện và đảm bảo quyền lợi như người lao động đối với các ngành nghề khác, pháp luật cần có những quy định cụ thể để khắc phục những hạn chế nêu trên. Bên canh đó cần đổi mới tư duy, coi GVGÐ thật sự là một nghề, xây dựng chuẩn đào tạo, hướng tới bắt buộc NGVGÐ phải có chứng chỉ học nghề; tăng cường vai trò quản lý nhà nước bằng pháp luật với nghề này, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức xã hội, các cấp chính quyền và tổ chức dịch vụ tuyên truyền nâng cao nhận thức, thực hiện chính sách pháp luật, kiểm tra giám sát thực hiện. Ðược bảo vệ quyền lợi tốt hơn, LÐGVGÐ có cơ hội, điều kiện cống hiến tốt hơn trong sự phát triển chung của xã hội hiện đại, nhằm đưa lao động giúp việc gia đình đang từ “tự phát”, không được đào tạo trở thành chuyên nghiệp và được quản lý.