BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO **BỘ TƯ PHÁP**
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

LŨ BỈNH HUY

PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội - 2023

Công trình được hoàn thành tại Trường Đại học Luật Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Hiền Phương

Có thể tìm hiểu luận án tại:

1. **Thư viện Quốc gia**
2. **Thư viện Trường Đại học Luật Hà Nội**

LỜI NÓI ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động giúp việc gia đình (LĐGVGĐ) là một loại hình lao động xuất hiện tương đối sớm trong lịch sử và có đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế-xã hội. Trong giai đoạn hiện nay, khi mà nền kinh tế ngày càng phát triển thì nhu cầu về LĐGVGĐ càng tăng. Lao động giúp việc gia đình là lực lượng lao động rất được thế giới quan tâm. Hầu hết những người giúp việc đều xuất thân ở nông thôn, với trình độ văn hóa thấp (có người còn không biết chữ), hành nghề bằng thói quen và kinh nghiệm của bản thân. Trong mối quan hệ lao động giữa chủ nhà và người giúp việc, phần chủ động luôn thuộc về phía người sử dụng lao động. Trên thực tế, phần lớn người lao động giúp việc không có thời gian thử việc, họ có thể không được thuê khi không đạt yêu cầu. Khoảng 1/3 LĐGVGĐ có mâu thuẫn với gia đình chủ mà nguyên nhân chủ yếu là bất đồng về cách thức làm việc, cách ứng xử và tiền lương. Cách giải quyết bất đồng chủ yếu là thương lượng trực tiếp giữa gia đình chủ và người lao động giúp việc. Việc thiếu những thỏa thuận bằng văn bản khiến người lao động thường phải đối mặt với nguy cơ bị lạm dụng sức lao động. Chính sự bất bình đẳng trong mối quan hệ này dễ làm phát sinh tranh chấp, mâu thuẫn trong thực tế.

Trong một thời gian dài pháp luật lao động Việt Nam không có các quy định đầy đủ về LĐGVGĐ. Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2012 đến nay là BLLĐ 2019 đã có sự thay đổi đột phá bởi việc luật hóa vấn đề GVGĐ nhằm bảo vệ mối quan hệ lao động này. Tuy nhiên, trên thực tế việc thực hiện các quy định này còn chưa được hiệu quả bởi sự bất bình đẳng trong quan hệ lao động này. Hơn nữa, do chưa có những biện pháp quản lý của nhà nước còn nhiều bất cập, nên đã nảy sinh nhiều vấn đề xã hội phức tạp làm ảnh hưởng đến trật tự, an toàn xã hội, cũng như quyền lợi của các bên liên quan đến hoạt động này. Do đó, yêu cầu đặt ra là cần tiếp tục nghiên cứu để đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ, tạo cơ sở pháp lý vững chắc điều chỉnh quan hệ lao động này.

Hiện nay, mặc dù đã có một số công trình nghiên cứu về LĐGVGĐ nhưng cách tiếp cận về quan hệ LĐGVGĐ theo góc độ nghiên cứu luật học còn hạn chế. Kể từ khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực (1/1/2021) thì các công trình nghiên cứu về LĐGVGĐ chưa nhiều. Từ những lý do trên, tác giả chọn đề tài "***Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam***" làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sỹ luật học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm rõ những vấn đề lý luận về quan hệ lao động giúp việc gia đình và pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình; đánh giá thực trạng pháp luật về an ninh việc làm. Đây là cơ sở để xây dựng các khuyến nghị có giá trị tham khảo nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam.

Để đạt được các mục đích trên, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án được xác định bao gồm:

- Tổng hợp, phân loại, đánh giá các công trình nghiên cứu về quan hệ lao động giúp việc gia đình và pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ỏ Việt Nam;
- Xây dựng khung lý thuyết về quan hệ lao động giúp việc gia đình;
- Phân tích, đánh giá thực trạng quy định của pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình, thực tiễn thi hành pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam;
- Lựa chọn những khuyến nghị, giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu của Luận án

Đối tượng nghiên cứu của luận án là những nội dung pháp luật liên quan đến quan hệ lao động giúp việc gia đình; thực tiễn xây dựng và thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam; kinh nghiệm quốc tế đối với việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của Luận án

Về nội dung, luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu tập trung vào những vấn đề pháp lý liên quan tới các quy định về xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình và các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Về mặt không gian, Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận, thực trạng quy định và thực tiễn thực thi pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ tại Việt Nam. Những vấn đề lý luận và quy định pháp luật quốc tế, pháp luật của một số nước trên thế giới về LĐGVGĐ cũng được nghiên cứu nhằm tham khảo kinh nghiệm cho pháp luật lao động Việt Nam.

Về văn bản quy phạm pháp luật: Luận án nghiên cứu thực trạng pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ ở Việt Nam thông qua những quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành như BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành; Hiến pháp năm 2013; Luật BHXH năm 2014; Luật Việc làm năm 2013; Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015;....

4. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được các mục đích nghiên cứu đặt ra, trong quá trình nghiên cứu luận án đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cơ bản sau đây:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: được sử dụng trong toàn bộ luận án để nghiên cứu tổng quan những vấn đề lý luận về quan hệ lao động giúp việc gia đình, bình luận, diễn giải các quy định pháp luật thực định về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

- Phương pháp lịch sử được sử dụng để nghiên cứu, làm rõ quá trình hình thành, phát triển của pháp luật Việt Nam, pháp luật quốc tế về lao động giúp việc gia đình.

- Phương pháp so sánh pháp luật được sử dụng nhằm tìm ra những điểm tương đồng và khác biệt giữa pháp luật của Việt Nam với pháp luật của một số các quốc gia trên thế giới, giữa pháp luật Việt Nam với các quy định, khuyến nghị trong các Công ước của ILO để rút ra kinh nghiệm, bài học trong xây dựng và áp dụng pháp luật của nước ngoài liên quan đến LĐGVGĐ. Phương pháp này được sử dụng rải rác trong các chương 2, 3 của Luận án.

- Phương pháp diễn dịch, quy nạp và tổng phân hợp: đây là phương pháp về mặt diễn đạt và sắp xếp, tổ chức ý tưởng được sử dụng một cách linh hoạt để phù hợp với nội dung và mục đích diễn đạt trong cả luận án.

5. Những đóng góp mới của luận án

Về mặt lý luận, luận án cung cấp các kiến thức lý luận về quan hệ LĐGVGĐ và pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ dựa trên các quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về chính sách và pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình nói riêng, góp phần làm phong phú thêm về mặt học thuật của khoa học luật lao động, hoàn thiện cơ sở lý luận pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ ở Việt Nam.

Về mặt thực tiễn, luận án đã góp phần làm rõ tương đối đầy đủ và toàn diện thực trạng pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ ở Việt Nam thông qua việc phân tích, bình luận các quy định hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật. Những luận giải cụ thể cùng sự so sánh, đối chiếu quy định pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ ở Việt Nam và pháp luật quốc tế giúp nêu bật những điểm tiến bộ và những điểm còn hạn chế trong các quy định hiện nay. Qua đó, luận án đã chỉ ra những đòi hỏi từ lý luận và thực tiễn cần thiết phải sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ ở Việt Nam.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Phụ lục, luận án được kết cấu thành các phần như sau:

Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài luận án.

Chương 1: Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

Chương 3: Kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam.

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước

1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình và pháp luật về lao động giúp việc gia đình

* Công trình nghiên cứu nước ngoài

- Nghiên cứu "Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO's work" của tác giả Asha D'Souza; Asha D'Souza (2010), Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO's work, ILO Bureau for Gender Equality.

- Tác giả Yogita Beri trong nghiên cứu "A Study on Female Domestic Workers in India" đăng trên tạp chí Journal of Interdisciplinary Cycle Research; Yogita Beri (2020), A Study on Female Domestic Workers in India, Journal of Interdisciplinary Cycle Research, Volume XII, Issue VI, P. 1397;

- Tác giả Caro, E., Bailey, A., & Van Wissen, L "Negotiating between patriarchy and emancipation: Rural-to-urban migrant women in Albania" (2012) tại tạp chí Gender, Place and Culture Tác giả Caro, E., Bailey, A., & Van Wissen, L "Negotiating between patriarchy and emancipation: Rural-to-urban migrant women in Albania" (2012) tại tạp chí Gender, Place and Culture

- Tác giả S. Grover "Revisiting the Devyani Khobragade controversy: The value of domestic labor in the global south" (2017) tại tạp chí Asian Journal of Women's Studies; S Grover (2017) Revisiting the Devyani Khobragade controversy: The value of domestic labor in the global south, Asian Journal of Women's Studies;

- Tác giả Kateryna Byelova trong Luận văn thạc sỹ "Social and legal empowerment of domestic workers in Brazil" Byelova K. (2014), Social and legal empowerment of domestic workers in Brazil, Master Thesis, Norwegian University of Life Sciences

- Cuốn sách "Irregular migrant domestic workers in Europe: who cares?" (2016) (Lao động giúp việc gia đình nhập cư bất thường ở châu Âu: ai quan tâm?) của tác giả A Triandafyllidou; A Triandafyllidou (2016), Irregular migrant domestic workers in Europe: who cares?

* Công trình nghiên cứu trong nước

- Sách chuyên khảo "Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2018) của TS. Đỗ Thị Dung

- Sách chuyên khảo "Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2018) của GFCD do TS Ngô Thị Ngọc Anh làm chủ biên;

- Báo cáo "Việc làm bền vững đối với lao động giúp việc gia đình" được thực hiện dưới sự ủy quyền của ILO và Bộ LĐTB&XH xuất bản tại Nxb. Lao động - Xã hội năm 2012;

- Luận văn thạc sĩ "Pháp luật lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội" (2015) của tác giả Nguyễn Thị Việt Anh;

- Luật văn thạc sĩ "Pháp luật về lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và hướng hoàn thiện" (2015) của tác giả Trần Linh Trang.

- Luận án tiến sĩ "Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2020) của tác giả Nguyễn Thị Phương Thúy;

- Bài viết "Về khái niệm và vai trò của lao động giúp việc gia đình" đăng trên Tạp chí Luật học số 11/2016, tác giả Đỗ Thị Dung;

1.2. Nhóm các công trình nghiên cứu quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình và thực tiễn thi hành

** Công trình nghiên cứu nước ngoài*

- Nghiên cứu "The Absence of State Law: Domestic Workers in India" của nhóm tác giả Neetha N. and Rajni Palriwala đăng trên tạp chí Canadian Journal of Women and Law vào năm 2011;

- Cuốn sách "Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws" (2012) của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO)

- Nghiên cứu "The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations" của tác giả Lorena Poblete;

- Báo cáo "Protecting the rights of Domestic Workers" (2014) (Bảo vệ quyền của LĐGVGĐ), Anita Liu

- Cuốn sách "Domestic service and the formation of European identity: understanding the globalization of domestic work, 16th-21st centuries" (2004) (Dịch vụ giúp việc gia đình và sự hình thành bản sắc Châu Âu: tìm hiểu sự toàn cầu hóa của công việc gia đình, thế kỷ 16-21) của tác giả A Fauve-Chamoux;

- Cuốn sách "Recognition of the Rights of Domestic Workers in India: Challenges and the Way Forward" của nhóm tác giả Upasana Mahanta và Indranath Gupta năm 2019;

** Công trình nghiên cứu trong nước*

- Sách chuyên khảo "Pháp luật về Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2018) của TS. Đỗ Thị Dung (chủ biên) năm 2018

- Sách chuyên khảo "Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2018) của GFCD do TS. Ngô Thị Ngọc Anh (chủ biên)

- Báo cáo nghiên cứu "Những rủi ro của LĐGVGĐ gặp phải do đại dịch COVID - 19" (2020) của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO);

- Luận văn "Pháp luật về lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và hướng hoàn thiện" (2015) của tác giả Trần Linh Trang;

- Luận văn "Thực trạng pháp luật bảo vệ quyền lợi của lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2018) của tác giả Nguyễn Quỳnh Phương;

- Luận văn "Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình theo BLLĐ năm 2012" (2015) của tác giả Nguyễn Thị Thảo;

- Luận văn "Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hà Nội" (2015) của tác giả Phạm Trung Giang

- Bài viết "Pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình và kiến nghị hoàn thiện" (2014) của tác giả Đào Mộng Điệp đăng trên Tạp chí Luật học;

- Bài viết "Lao động giúp việc gia đình - nhìn từ giác độ pháp lý" (2016) của tác giả Lê Thị Hoài Thu, Nguyễn Thị Phương Thúy đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật;

- Bài viết "Từ quy định đến thực tiễn thực hiện quyền của lao động giúp việc gia đình", Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 04 (332) tháng 02/2017, tác giả Đào Mộng Điệp và Trương Thanh Khôi;

- Bài viết "Điều kiện lao động và sử dụng lao động đối với lao động giúp việc gia đình - Thực trạng và kiến nghị", Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 2 (311) năm 2018, tác giả Nguyễn Hiền Phương

1.3. Nhóm các công trình nghiên cứu về hoàn thiện quy định và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động giúp việc gia đình

- Cuốn sách chuyên khảo "Pháp luật về LĐGVGĐ ở Việt Nam" (2018) do TS. Đỗ Thị Dung (chủ biên), Nxb Tư pháp;

- Sách chuyên khảo "Lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam" (2018) của GFCD do TS. Ngô Thị Ngọc Anh (chủ biên);

- Dự án "Bảo vệ quyền của LĐGVGĐ tại Việt Nam" GFCD bao gồm các báo cáo: "Tổng quan tình hình LĐGVGĐ tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay" (2013); "Rà soát pháp luật, chính sách, nghiên cứu quốc tế và Việt Nam liên quan đến LĐGVGĐ" (2013); "Xây dựng chính sách bảo vệ quyền của lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam" (2013).

- Luận văn thạc sĩ "Lao động giúp việc gia đình theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh" (2017) của Nguyễn Chung Phước Lưu;

2. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

2.1. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu

Thứ nhất, các công trình đã đi sâu vào phân tích lý luận chung về LĐGVGĐ và pháp luật về LĐGVGĐ. Làm rõ khái niệm LĐGVGĐ, phân tích các đặc điểm đặc thù của

người lao động làm công việc GVGĐ. Những kết quả này sẽ được tác giả luận án nghiên cứu với tính kế thừa nhằm đưa ra khái niệm về LĐGVGĐ và pháp luật về LĐGVGĐ đầy đủ, hiện đại hơn, luận giải đặc điểm của LĐGVGĐ, vai trò của LĐGVGĐ và nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về LĐGVGĐ phù hợp hơn, nội dung điều chỉnh của pháp luật về LĐGVGĐ toàn diện, sâu sắc hơn.

Thứ hai, mỗi công trình nghiên cứu đã đóng góp nhất định khi đánh giá về thực trạng pháp luật về LĐGVGĐ ở Việt Nam trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể. Đây là những nguồn tài liệu quý giá mà tác giả có thể tiếp thu và tiếp tục phát triển, sử dụng làm cơ sở dữ liệu cho những đánh giá trong luận án của mình.

Thứ ba, đối với vấn đề kiến nghị hoàn thiên pháp luật, đã có một số công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đưa ra những quan điểm khác nhau. Các đề xuất tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật pháp luật về LĐGVGĐ ở Việt Nam.

2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Thứ nhất, nghiên cứu cụ thể hơn các vấn đề lý luận về LĐGVGĐ, tiếp cận với các quan điểm tiến bộ trên thế giới, các tiêu chuẩn lao động quốc tế về LĐGVGĐ. Phân tích các quan điểm về LĐGVGĐ, đưa ra định nghĩa có tính bao quát hơn về LĐGVGĐ, phân tích làm sâu sắc thêm đặc điểm, vai trò và cách phân loại của LĐGVGĐ.

Thứ hai, xây dựng khái niệm, phân tích nội dung pháp luật điều chỉnh về LĐGVGĐ đảm bảo phù hợp với quan điểm quốc tế, tiêu chuẩn lao động quốc tế về LĐGVGĐ cụ thể đi sâu nghiên cứu xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ pháp luật lao động GVGĐ; giải quyết tranh chấp về LĐGVGĐ và quản lý nhà nước đối với LĐGVGĐ.

Thứ ba, phân tích và đánh giá một cách toàn diện thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về LĐGVGĐ theo từng nội dung điều chỉnh, đồng thời đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về LĐGVGĐ ở Việt Nam từ đó rút ra những điểm còn bất cập, hạn chế làm cơ sở cho việc đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về LĐGVGĐ và các kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGĐ ở Việt Nam.

Thứ tư, nghiên cứu yêu cầu cho việc hoàn thiện pháp luật về LĐGVGĐ Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Đề xuất những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về LĐGVGĐ ở Việt Nam và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGĐ trên thực tế.

3. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu của luận án

Các cơ sở lý thuyết được nghiên cứu sinh áp dụng trong quá trình hoàn thiện luận án bao gồm: (i) lý thuyết về hợp đồng; (ii) học thuyết về quyền con người; (iii) lý thuyết về quyền bình đẳng

3.2. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Thứ nhất, về khía cạnh lý luận

* Câu hỏi nghiên cứu: Quan niệm như thế nào về lao động giúp việc gia đình? Đặc điểm của lao động động giúp việc gia đình trong quan hệ LĐGVGGĐ?

- Giả thuyết nghiên cứu: LĐGVGĐ mang những đặc trưng riêng, đặc thù so với những người lao động làm việc trong các lĩnh vực, môi trường khác.

* Câu hỏi nghiên cứu: Khái niệm quan hệ LĐGVGĐ? Khái niệm pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ? Những nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ? Pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ điều chỉnh những nội dung nào?

- Giả thuyết nghiên cứu: pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình bao gồm tổng thể các quy định pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội phát sinh giữa lao động giúp việc gia đình và NSDLĐ. Hệ thống các quy định về quan hệ lao động giúp việc gia đình sẽ tập trung giải quyết những vấn đề về việc xác lập quan hệ LĐGVGĐ, thực thiện quan hệ LĐGVGĐ, chấm dứt quan hệ LĐGVGĐ và các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện quan hệ LĐGVGĐ.

Thứ hai, về thực trạng pháp luật:

* Câu hỏi nghiên cứu: Đánh giá, bình luận những quy định của pháp luật hiện hành về quan hệ LĐGVGĐ? Từ đó cho thấy những vướng mắc gì?

- Giả thuyết nghiên cứu: Các quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện hành được xây dựng theo hướng bảo vệ tối đa quyền lợi của người lao động, đối tượng yếu thế trong quan hệ lao động nói chung và trong quan hệ lao động giúp việc gia đình nói riêng.

Thứ ba, về yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật

* Câu hỏi nghiên cứu: Với những bất cập, hạn chế của pháp luật hiện nay trong quy định về quan hệ LĐGVGĐ, vấn đề cấp thiết đặt ra là cần phải hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ, vậy việc hoàn thiện pháp luật cần đáp ứng những yêu cầu nào?

- Giả thuyết nghiên cứu: Với điều kiện pháp luật tại Việt Nam hiện nay, chưa có biện pháp giải quyết một cách đầy đủ và hợp lý nhất để khắc phục những hạn chế, bất cập của pháp luật hiện hành.

* Câu hỏi nghiên cứu: Những giải pháp hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ là gì?

- Giả thuyết nghiên cứu: Những giải pháp liên quan đến việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật, cơ chế, chính sách để đảm bảo duy trì quan hệ lao động nói chung và quan hệ lao động giúp việc gia đình nói riêng hài hòa, bền vững, góp phần phát triển kinh tế, xã hội

* Câu hỏi nghiên cứu: Với những quy định pháp luật đã phù hợp nhưng trên thực tế thực thi lại không có hiệu quả, vậy cần có giải pháp gì để nâng cao hiệu quả của việc thực thi pháp luật?

- Giả thuyết nghiên cứu: Đây là vấn đề liên quan đến ý thức của các chủ thể thực thi pháp luật. Chính vì là vấn đề mang tính chủ quan mà Nhà nước khó kiểm soát được chính vì vậy phải nâng cao nhận thức pháp lý và trách nhiệm của chủ thể thực thi.

CHƯƠNG 1
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

1.1 Những vấn đề lý luận về lao động giúp việc gia đình

1.1.1 Khái niệm lao động giúp việc gia đình

Định nghĩa đầu tiên về người lao động giúp việc gia đình được ILO đưa ra vào năm 1951. Theo đó, người lao động giúp việc gia đình được định nghĩa là "Người làm công 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 NSDLĐ không được tìm kiếm lợi nhuận từ công việc này".

Từ định nghĩa cơ bản của ILO, nhiều quốc gia trên thế giới cũng đưa ra đưa ra định nghĩa LĐGVGĐ. Định nghĩa về LĐGVGĐ của các quốc gia rất phong phú và dựa trên các quan điểm, tiêu chí và ở những góc độ khác nhau.

Thứ nhất, xét góc độ LĐGVGĐ là công việc được thực hiện trong nhà cho một hoặc nhiều hộ gia đình, Khoản 1 Điều 179 của BLLĐ 2012 của Việt Nam có 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";…

Thứ hai, xét góc độ bản chất LĐGVGĐ là công việc không sinh lời, loại bỏ các công việc hỗ trợ hoạt động thương mại hoặc chuyên môn có thể thực hiện tại nhà.

Thứ ba, xét theo góc độ liệt kê những công việc mà LĐGVGĐ, gồm những công việc như dọn dẹp, nấu ăn, giặt giũ, giúp đỡ động vật; chăm sóc trẻ em, trợ giúp những người bị khuyết tật, làm vườn, lái xe...

Trong phạm vi luận án này, tác giả chủ yếu tiếp cận, nghiên cứu quan hệ lao động giúp việc gia đình theo quy định mới nhất của BLLĐ 2019, được ghi nhận tại Điều 161 BLĐ 2019 cụ thể: *"Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại."*

1.1.2. Đặc điểm lao động giúp việc gia đình

- Hình thức biểu hiện mối quan hệ của LĐGVGĐ thường thông qua HĐLĐ
- Môi trường làm việc LĐGVGĐ chủ yếu trong phạm vi hộ gia đình nên có tính chất khép kín và đơn lẻ
- LĐGVGĐ thực hiện thường xuyên các công việc trong gia đình và không liên quan đến hoạt động thương mại

- Công việc của NLĐ phải làm chủ yếu tác động đến việc thỏa mãn nhu cầu cá nhân hoặc của cả hộ gia đình.

1.1.3. Phân loại lao động giúp việc gia đình

1.1.3.1 Theo thời gian giúp việc gia đình

Theo thời gian thực hiện công việc, LĐGVGĐ có thể phân thành hai loại: LĐGVGĐ làm việc toàn thời gian (trọn thời gian) và LĐGVGĐ làm việc bán thời gian (không trọn thời gian).

1.1.3.2. Theo nơi sinh sống của lao động giúp việc gia đình

Căn cứ vào nơi sinh sống của LĐGVGĐ, chia LĐGVGĐ thành hai loại: LĐGVGĐ sống tại gia đình NSDLĐ và LĐGVGĐ không sống tại gia đình NSDLĐ.

1.1.3.3. Theo nội dung công việc của lao động giúp việc gia đình

Căn cứ vào nội dung công việc, LĐGVGĐ có thể chia thành những loại như LĐGVGĐ làm công việc công việc chăm sóc gia đình; LĐGVGĐ làm công việc phục vụ sinh hoạt gia đình.

1.2. Những vấn đề lý luận pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

1.2.1. Khái niệm pháp luật lao động về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Từ những nghiên cứu về quan hệ LĐGVGĐ và những quy định của pháp luật quốc tế về quan hệ LĐGVGĐ, có thể hiểu "Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình bao gồm tổng thể các quy định pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội phát sinh giữa lao động giúp việc gia đình và NSDLĐ, quy định về các vấn đề liên quan đến việc xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ LĐGVGĐ cũng như các biện pháp bảo đảm thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ".

1.2.2. Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

- Cấm ngược đãi, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục, dùng vũ lực đối với LĐGVGĐ
- Bảo đảm việc làm bền vững và các quyền lợi cho lao động giúp việc gia đình
- Bảo vệ tài sản và sự an toàn cho các thành viên trong hộ gia đình của NSDLĐ
- Bảo đảm sự phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và sự quản lý Nhà nước đối với LĐGVGĐ

1.2.3. Nội dung pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

1.2.3.1. Pháp luật về xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

Thứ nhất, chủ thể xác lập quan hệ LĐGVGĐ

- Người lao động GVGĐ: Người lao động GVGĐ phải có đủ năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động.
- Người sử dụng lao động: NSDLĐ phải có năng lực pháp luật và năng lực hành vi.

Thứ hai, hình thức xác lập quan hệ LĐGVGĐ: Quan hệ lao động GVGĐ cũng phát sinh dựa trên hình thức pháp lý là hợp đồng lao động.

Thứ ba, nội dung khi xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình:

- Quyền và nghĩa vụ đối với tiền lương, tiền công của LĐGVGĐ và NSDLĐ
- Quyền và nghĩa vụ về các điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế
- Quyền và nghĩa vụ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- Quyền và nghĩa vụ liên quan đến thời gian thử việc đối với LĐGVGĐ
- Quyền và nghĩa vụ liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Thứ tư, trình tự và thủ tục xác lập quan hệ LĐGVGĐ: NSDLĐ và NLĐ giúp việc gia đình xác lập quan hệ lao động thì phải dựa trên hình thức xác lập đó là hợp đồng lao động giúp việc gia đình. Chính vì vậy, khi xác lập quan hệ LĐGVGĐ, người LĐGVGĐ và người sử dụng lao động phải tuân theo nguyên tắc giao kết HĐLĐ và trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ.

1.2.3.2. Pháp luật về thực hiện quan hệ lao động giúp việc gia đình

Việc thực hiện quan hệ pháp luật là hành vi pháp lý của hai bên nhằm thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã cam kết và phải tuân theo những nguyên tắc thực hiện hợp đồng nói chung trên tinh thần hợp tác, thiện chí, trung thực có lợi nhất cho các bên. Trong quan hệ pháp luật LĐGVGĐ, các chủ thể đã thi hành pháp luật thông qua việc các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ cho nhau.

1.2.3.3. Pháp luật về chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình

. Trong thời gian thực hiện hợp đồng, các bên tiến hành thực hiện các quyền và nghĩa vụ đối với nhau. Đến một thời gian nhất định, một trong hai bên sẽ xuất hiện các hành vi pháp lý dẫn đến việc chấm dứt quyền và nghĩa vụ trong quan hệ pháp luật lao động GVGĐ. Có nhiều cách để xác định căn cứ pháp lí chấm dứt quan hệ lao động GVGĐ. Dưới góc độ tính hợp pháp của hành vi thì các căn cứ để chấm dứt quan hệ pháp luật lao động cá nhân có hai loại: chấm dứt hợp pháp và bất hợp pháp.

1.2.3.4. Các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

(i) Xử lý vi phạm hành chính về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong quan hệ lao động quy định rõ các hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ trong quan hệ lao động giúp việc gia đình, nếu vi phạm những hành vi này NSDLĐ sẽ phải chịu mức phạt tương ứng; thẩm quyền xử phạt các hành vi vi phạm của NSDLĐ và mức phạt đối với từng hành vi vi phạm của NSDLĐ.

(ii) Giải quyết tranh chấp về lao động giúp việc gia đình

Tranh chấp phát sinh giữa người GVGĐ và người sử dụng lao động cũng là tranh chấp lao động do vậy khi giải quyết tranh chấp cũng phải tuân theo những quy định có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

(iii) Quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình

Quản lý nhà nước về lao động là hình thức quản lý lao động đặc biệt và có hiệu quả to lớn trong thực tiễn. Tuy nhiên, quản lý nhà nước đối với LĐGVGĐ hiện vẫn đang là một trong những vấn đề gặp phải nhiều khó khăn ở hầu hết các quốc gia trên thế giới.

Kết luận chương 1

Trong phạm vi luận án này, tác giả tiếp cận nghiên cứu quan hệ lao động giúp việc gia đình trong phạm vi quan hệ lao động. Theo đó, khung lý thuyết pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình được xây dựng theo quá trình xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động. Để đảm bảo an ninh việc làm, tác giả cũng xây dựng và phân tích các biện pháp pháp lý đảm bảo thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH Ở VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật về xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

Thứ nhất, chủ thể xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

(i) Đối với người lao động là người giúp việc gia đình

Điều 88 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định: "Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Bộ luật Lao động…" Theo đó, người lao động giúp việc gia đình phải là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là người giúp việc phải là đủ 15 tuổi.

(ii) Đối với người sử dụng lao động

Điều 161 BLLĐ năm 2019 quy định: "Lao động là người giúp việc gia đình là NLĐ làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình", như vậy từ quy định này có thể hiểu NSDLĐ giúp việc gia đình là một hoặc nhiều hộ gia đình có nhu cầu sử dụng lao động là giúp việc gia đình.

Thứ hai, hình thức xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

Khoản 1 Điều 162 của BLLĐ 2019 quy định "NSDLĐ phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình". Tuy nhiên, trên 90% HĐLĐ GVGĐ được thỏa thuận bằng lời nói. Lý do giải thích cho việc không ký kết HĐLĐ bằng văn bản với NSDLĐ chủ yếu là họ cảm thấy không cần thiết có thỏa thuận bằng văn bản. Còn với người GVGĐ thì do là người thân quen, họ hàng nên không cần ký HĐLĐ bằng văn bản.

Thứ ba, nội dung khi xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

Nội dung khi xác lập quan hệ lao động GVGĐ được quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm về điều kiện lao động và quan hệ lao động, hay cũng chính là nội dung hợp đồng lao động giữa NLĐ GVGĐ và NSDLĐ, bao gồm các quyền, nghĩa vụ và lợi ích của mỗi bên như tiền lương, hình thức trả lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, bảo hiểm, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

Thứ tư, trình tự, thủ tục xác lập quan hệ lao động giúp việc gia đình

Trình tự, thủ tục xác lập quan hệ lao động GVGĐ chính là trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động giúp việc gia đình, bao gồm các bước mà các bên phải tiến hành khi giao kết HĐLĐ. Cụ thể:

- Cung cấp thông tin trước khi ký kết hợp đồng lao động
- Thử việc

- Ký kết hợp đồng lao động

- Thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã

2.2. Thực trạng pháp luật thực hiện quan hệ lao động giúp việc gia đình

Khi quan hệ lao động GVGĐ được xác lập và có hiệu lực pháp lý, các bên phải thực hiện đúng, đầy đủ các điều khoản trong hợp đồng lao động. Người lao động phải thực hiện đúng công việc GVGĐ như đã thỏa thuận, người sử dụng lao động phải đảm bảo các điều kiện lao động cho người LĐGVGĐ như đã cam kết. Việc tuân thủ đúng, đầy đủ các cam kết, thỏa thuận là cơ sở để đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

Trong thời hạn hợp đồng lao động, pháp luật quy định những hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ như ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình; Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động; và giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

2.3. Thực trạng pháp luật về chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình

Chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình được thể hiện thông qua chấm dứt hợp đồng lao động.

Về căn cứ chấm dứt HĐLĐ: Theo quy định tại Điểm e Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2002/NĐ-CP và Điều 34 HĐLĐ 2019. Theo quy định tại điểm d Khoản 1 Điều 89 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần bất kỳ lý do gì nhưng phải báo trước ít nhất 15 ngày.

Về thủ tục chấm dứt HĐLĐ: Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ GVGĐ, NLĐ và NSDLĐ phải báo trước 15 ngày. Tuy nhiên, một số trường hợp vì tính chất nghiêm trọng của lý do chấm dứt, pháp luật cho phép thời hạn NLĐ và người sử dụng lao động báo trước ngắn hơn.

Về hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ: Khi chấm dứt HĐLĐ, các bên đều được hưởng các quyền lợi và phải thực hiện các nghĩa vụ nhất định dù chấm dứt đúng pháp luật hay trái pháp luật. Mục đích là để đảm bảo đời sống ổn định cho NLĐ giúp việc gia đình trong thời gian không có việc làm hoặc tìm kiếm việc làm mới cũng như đảm bảo quyền lợi chính đáng của NSDLĐ.

- Chấm dứt HĐLĐ đúng theo quy định của pháp luật: NLĐ giúp việc gia đình được hưởng trợ cấp thôi việc; được thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mình như thanh toán nợ, tiền lương, chi phí ăn, chỗ ở,…; NSDLĐ được bàn giao lại tài sản và được thanh toán nợ (nếu có) và phải có trách nhiệm thông báo việc chấm dứt HĐLĐ với cơ quan có thẩm quyền.

- Chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật: Nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được quy định cụ thể tại Điểm đ Khoản 1 Điều 88 Nghị định 145/2020/NĐ-CP phù hợp với các quy định tại Điều 40, 41 BLLĐ năm 2019 về nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói chung. Tuy nhiên, trên thực tế hầu như các quy định này không được thực hiện.

Thực tế này có nguyên nhân một phần do thiếu hiểu biết pháp luật của cả hai bên, nhưng phần nhiều do thói quen tâm lý của cả NSDLĐ và người LĐGVGĐ coi mối quan hệ lao động này không cần thiết phải ký HĐLĐ bằng văn bản, ràng buộc nhau quá sẽ khó chung sống. Khi không thấy phù hợp các bên có thể thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ một cách rất đơn giản.

2.4. Các biện pháp pháp lý đảm bảo thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

2.4.1. Xử lý vi phạm hành chính về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Điều 48 quy định Ủy ban Nhân dân cấp xã, UBND cấp huyện và UBND cấp tỉnh có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính đối với NSDLĐ trong các trường hợp quy định cụ thể tại các Điều 30 của Nghị định này.

Mặc dù pháp luật đã có những quy định hết sức nghiêm ngặt về những hành vi bị cấm đối với NSDLĐ, nhưng trên thực tế việc người lao động giúp việc gia đình bị xâm phạm vẫn tồn tại khá phổ biến. Bên cạnh những hành vi vi phạm của NSDLĐ, vẫn còn tồn tại một số trường hợp NLĐ giúp việc gia đình có hành vi lợi dụng công việc, lòng tin của NSDLĐ để thực hiện những hành vi như trộm cắp, lừa đảo, thậm chí là giết người.

2.4.2. Giải quyết tranh chấp về lao động giúp việc gia đình

Tranh chấp trong quan hệ lao động giúp việc gia đình là tranh chấp cá nhân giữ hai bên chủ thể là NLĐ GVGĐ và người chủ sử dụng lao đông. BLLĐ năm 2019 tại Điều 187 có quy định về cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm: Hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động; và Tòa án nhân dân.

2.4.3. Quản lý nhà nước về lao động giúp việc gia đình

* Thanh tra lao động

Hiện nay, công tác thanh tra lao động ngày càng được chú trọng, hầu hết đội ngũ thanh tra viện lao động đều hoàn thành tốt trách nhiệm của mình một cách nghiêm túc và hiệu quả. Nghị định 22/2022/NĐ-CP còn quy định cụ thể về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của thanh tra viên lao động; Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và

Xã hội; Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; và Trưởng đoàn thanh tra lao động cấp Bộ.

* Quản lý nhà nước

BLLĐ năm 2019 quy định cụ thể nội dung quản lý nhà nước về lao động và thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động cụ thể tại điều 212 và 213. Trên cơ sở quy định về nội dung quản lý nhà nước về lao động và thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn cụ thể quy định trách nhiệm quản lý LĐGVGĐ.

Kết luận chương 2

Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc hiện hành đã có những quy định khá đầy đủ, cụ thể, phù hợp với đặc thù công việc GVGĐ. Hầu hết các nội dung về xác lập, thực hiện, chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình cũng như những nội dung về các biện pháp đảm bảo thực hiện quan hệ LĐGVGĐ được pháp luật quy định hợp lý, khắc phục được những hạn chế của các quy định trước đây, nhằm tạo lập hành lang pháp lý cơ bản để duy trì quan hệ lao động giúp việc gia đình hài hòa, ổn định, bền vững và đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động này.

Bên cạnh những ưu điểm, pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ ở nước ta hiện nay vẫn không tránh khỏi những điểm bất cập, kém khả thi ở các nội dung của pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ từ quy định về HĐLĐ; các quy định về điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động đối với LĐGVGĐ đến vấn đề về quản lý nhà nước về LĐGVGĐ; giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực LĐGVGĐ. Những điểm hạn chế này là cơ sở cho những giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình được đề cập tại Chương 3 của Luận án.

CHƯƠNG 3
KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI VIỆT NAM

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

3.1.1. Cơ sở lý luận của việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam

Hiện nay, việc sử dụng lao động là người giúp việc trong các gia đình có điều kiện kinh tế khá giả, nhất là ở các thành phố lớn như Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh,… ngày càng trở nên phổ biến. Trên thực tế, đây là một hiện tượng tất yếu diễn ra theo quy luật cung - cầu lao động.

Việt Nam là một trong số ít các quốc gia trong khu vực châu Á và Thái Bình Dương đưa lao động giúp việc gia đình thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động. Kể từ Bộ luật Lao động 2012 đến nay là Bộ Luật lao động 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đi kèm quy định lao động giúp việc gia đình phải có hợp đồng bằng văn bản, đáp ứng những tiêu chuẩn nhất định, trong đó có giới hạn về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi. Điều này nhằm đảm bảo các điều kiện lao động động cho lao động giúp việc gia đình, bởi họ đa số là những người không có trình độ học vấn hoặc trình độ học vấn thấp, thường là bên yếu thế hơn so với chủ sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Thời gian qua, mặc dù các văn bản này đã có hiệu lực nhưng các vấn đề phức tạp nảy sinh từ quan hệ lao động giúp việc gia đình như: tình trạng lạm dụng sức lao động, xâm phạm, bạo hành thân thể và tinh thần, quấy rối tình dục đối với người lao động; tình trạng người lao động tự ý bỏ hợp đồng không báo trước, trộm cắp, thậm chí là bắt cóc, giết chủ nhà để cướp đoạt tài sản… vẫn còn tồn tại. Chính vì vậy, công tác quản lý đối với quan hệ lao động giúp việc gia đình cần phải có những biện pháp tích cực, hiệu quả hơn nữa. Từ đó đòi hỏi không ngừng được hoàn thiện các quy định của pháp luật nhằm bảo vệ lợi ích cho cả hai bên và tránh những vấn đề xã hội phức tạp nảy sinh.

3.1.2. Cơ sở thực tiễn của việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam

3.1.2.1. Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam nhằm khắc phục những hạn chế trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành và những vướng mắc trong thực tiễn thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Lao động là người GVGĐ ở Việt Nam, lần đầu tiên đã được thừa nhận trong BLLĐ năm 1994, Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg, tiếp tục được cụ thể hóa tại BLLĐ năm 2012 và hiện nay là BLLĐ năm 2019 được hướng dẫn thực hiện tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Đây là một bước tiến quan trọng thể hiện sự quan tâm của Nhà nước trong việc xây dựng khung pháp lý về LĐGVGĐ, cũng như từng bước đưa GVGĐ trở thành một nghề ổn định trong thị trường lao động. Tuy nhiên, pháp luật về LĐGVGĐ bên cạnh những ưu điểm vẫn không tránh khỏi tồn tại, hạn chế, thiếu sự linh hoạt và hiệu quả thực thi không cao. Bên cạnh đó, thực tiễn thực hiện các quy định của pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình cũng còn nhiều bất cập.

3.1.2.2. Đảm bảo tính tương thích và phù hợp với hệ thống pháp luật quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ phải hướng tới sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia. Tính thống nhất được thể hiện trong cả hệ thống pháp luật lao động nói chung cũng như trong quy định pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ, trong từng nhóm quy định về quan hệ LĐGVGĐ nói riêng (pháp luật về xác lập, thực hiện, chấm dứt quan hệ LĐGVGĐ,…); tránh sự mâu thuẫn, chồng chéo giữa cac nhóm quy định pháp luật.

Ngoài ra, trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay, việc hoàn thiện pháp luật lao động nói chugn và pháp luật về quan hệ LĐ GVGĐ nói riêng là phải phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan. Điều này không những tạo điều kiện cho việc hội nhập quốc tế mà còn giúp nâng cao chất lượng LĐGVGĐ qua đó phát triển thị trường LĐGVGĐ.

3.1.2.3. Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động bền vững, hài hòa và tiến bộ

Quan hệ lao động bên vững, hài hòa và tiến bộ là một mong muốn mà bất kỳ người lao động nào, bất kỳ NSDLĐ nào, hay bất kỳ xã hội nào cũng muốn hướng tới. Chính vì vậy, việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về quan hệ lao động nói riêng và quan hệ lao động giúp việc gia đình nói riếng phù hợp với sự vận động và phát triển của xã hội để từ đó đảm bảo các quy định được thực thi một cách hiệu quả trong thực tiễn và đảm bảo xây dựng quan hệ lao động giúp việc gia đình ngày càng ổn định, hài hòa và tiến bộ, từ đó giúp nâng cao đời sống của người dân và góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

3.1.2.4. Hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam cần đảm bảo hài hòa được quyền và lợi ích của các bên chủ thể trong quan hệ lao động giúp việc gia đình

Việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình phải vừa đảm bảo được quyền lợi của NLĐ, giúp họ được quyền nghỉ ngơi, quyền về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và thân thể như xác đối tượng khác; vừa phải đảm bảo quyền lợi cho NSDLĐ khi thuê NLĐ giúp việc gia đình bởi khi họ thuê NLĐ về làm việc cho mình thì họ cũng cần được hưởng những giá trị tương xứng với mức lương mà họ đã chi trả cho NLĐ, cũng như sự tôn trọng của NLĐ đối với họ. Đây là một vẫn đề hết sức quan trọng trong việc duy trì một mối quan hệ lao động hài hòa và bền vững.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình

Thứ nhất, cần bổ sung hướng dẫn cụ thể đối với hình thức giao kết HĐLĐ bằng văn bản dưới hình thức điện tử trong nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ

BLLĐ 2019 đã bổ sung quy định về hình thức hợp đồng bằng văn bản qua phương tiện điện tử để phù hợp với sự phát triển của công nghệ. Tuy nhiên, việc áp dụng hình thức ký hợp đồng lao động qua phương tiện điện tử đối với quan hệ lao động giúp việc gia đình lại là một vướng mắc. Chính vì vậy, trong nghị định hướng dẫn thi hành BLLĐ, cần có những quy định cụ thể hơn về hình thức văn bản này, tránh trường hợp NSDLĐ lợi dụng sự thiếu hiểu biết của NLĐ để cho NLĐ ký những hợp đồng lao động với những điều khoản bất lợi.

Thứ hai, cần sửa đổi quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động gúp việc gia đình

Cần sửa đổi quy định về thời giờ làm việc và thơi giờ nghỉ ngơi theo hướng linh hoạt hơn và bổ sung quy định về thời gian làm thêm, cụ thể quy định trong thời gian nghỉ ngơi trong 6 giờ liên tục trong 24 giờ, nếu NSDLĐ yêu cầu NLĐ làm việc thì phải tính là làm thêm giờ và mức tiền lương làm thêm giờ được tính theo quy định của BLLĐ. Ngoài ra, nên có quy định về giới hạn thời gian làm việc vào buổi tối đối với người lao động giúp việc gia đình, ví dụ như giới hạn đến 22h30 hoặc 23h. Khi bổ sung quy định về giới hạn thời gian làm việc như này cũng tạo cơ sở để quy định về thời gian làm thêm, tiền lương làm thên giờ trong những trường hợp khẩn cấp NSDLĐ yêu cầu NLĐ làm việc vào ban đêm hoặc NLĐ đồng ý.

Thứ ba, sửa đổi quy định về đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội cho người lao động giúp việc gia đình

Hiện nay, quy định về đối tượng tham gia bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tại BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP với Luật Bảo hiểm xã hội 2014 có sự mâu thuẫn. Khi hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình, cần phải sửa đổi quy định này cho thống nhất với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội để tránh những vướng

mắc trong quá trình áp dụng các quy định của pháp luật, từ đó đảm bảo quyền lợi tối đa cho NLĐ, đặc biệt là lao động nữ.

Thứ tư, bỏ quy định về thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động giúp việc gia đình

Do đặc thù của công việc giúp việc gia đình là hỗ trợ cho gia đình người sử dụng lao động các công việc gia đình hay công việc chăm sóc diễn ra hàng ngày, nên vấn đề tạm hoãn thực hiện hợp đồng thường không xảy ra. Hơn nữa, quy định hiện hành không có quy định cụ thể về thời gian hoãn thực hiện hợp đồng tối đa, điều này có thể khiến NLĐ gặp khó khăn, nếu hai bên tạm hoãn thực hiện HĐLĐ quá lâu và NSDLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ nhưng NLĐ không đồng ý, như vậy rất dễ phát sinh tranh chấp. Chính vì vậy, pháp luật lao động hiện hành nên bỏ quy định về tạm hoãn thực hiện HĐLĐ giúp việc gia đình để phù hợp với đặc điểm của mối quan hệ này trên thực tế.

Thứ năm, bổ sung quy định riêng dành cho lao động GVGĐ là phụ nữ và trẻ em

BLLĐ năm 2019 của Việt Nam đã xây dựng một số quy định để bảo vệ quyền lợi cho người GVGĐ là nữ. Bộ luật này nghiêm cấm NSDLĐ nghiêm cấm ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người GVGĐ. Tuy nhiên, hiện chưa có quy định giải thích và mô tả rõ hành vi nào được coi là cưỡng bức lao động? Hành vi nào là quấy rối tình dục? Do đó, pháp luật Việt Nam cần có những quy định hướng dẫn cụ thể với cách thức làm như của ILO để bản thân người GVGĐ, người sử dụng lao động cũng như các cán bộ thực thi pháp luật, cán bộ công đoàn, các cơ quan, tổ chức liên quan có thể dễ dàng vận dụng trong thực tế để bảo vệ quyền của LĐGVGĐ.

3.3 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

Thứ nhất, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền pháp luật về lao động giúp việc gia đình

Những vấn đề nảy sinh từ quan hệ lao động giúp việc gia đình phần lớn xuất phát từ sự thiếu hiểu biết pháp luật của cả NLĐ và NSDLĐ, nên việc tuyên truyền nâng cao nhận thức của cả hai bên chính là giải pháp giữ vị trí then chốt nhất. Đây là trách nhiệm của nhiều cấp, ngành, nhưng trực tiếp và quan trọng nhất là cán bộ ở chính quyền cơ sở và các phương tiện thông tin đại chúng.

Thứ hai, tăng cường công tác đào tạo nghề và kỹ năng nghề cho lao động giúp việc gia đình.

Hiện nay, giúp việc gia đình là một công việc mang lại thu nhập ổn định lâu dài, do đó có thể coi là một nghề sinh sống của NLĐ. Mặt khác, đây cũng là giải pháp cho những vấn đề về nhân lực ở nước ta. Chính vì vậy, việc đào tạo nghề cho NLĐ giúp việc gia đình là nhu cầu thực tiễn. Trên thực tế, vấn đề này ở nước ta còn đang rất thiếu hụt, NLĐ xuất

khẩu ra nước ngoài thì được đào tạo, tư vấn, nhưng NLĐ giúp việc trong nước thì chưa có nhiều cơ sở đào tạo.

Thứ ba, tiếp tục nâng cao vai trò của chính quyền cấp cơ sở trong công tác quản lý quan hệ lao động giúp việc gia đình

Một là, tăng cường công tác quản lý LĐGVGĐ, việc sử dụng LĐGVGĐ. Đội ngũ cán bộ ở cơ sở cần phải tăng cường công tác kiểm tra, bám nắm địa bàn, rà soát và yêu cầu các gia đình sử dụng lao động giúp việc chủ động khai báo sử dụng LĐGVGĐ.

Hai là, quản lý các cơ sở giới thiệu việc làm, cơ sở đào tạo nghề GVGĐ đảm bảo trách nhiệm của các trung tâm đối với người lao động và người sử dụng lao động.

Ba là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về LĐGVGĐ. Qua công tác thanh tra, kiểm tra có thể kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm qua đó răn đe, phòng ngừa hành vi vi phạm trong lĩnh vực LĐGVGĐ.

Thứ tư, thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình và đẩy mạnh hoạt động của tổ chức

Kết luận chương 3

Dựa trên cơ sở lý luận ở chương 1, và kết quả đánh giá thực trạng pháp luật về LĐGVGĐ ở chương 2, chương 3 của luận án đã xác định cơ sở lý luận cũng như thực tiễn cho việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ, từ đó đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ. Qua quá trình nghiên cứu, luận án rút ra các kết luận sau đây:

1. Từ cơ sở lý luận về vị thế, vai trò của LĐGVGĐ đến yêu cầu hội nhập quốc tế, việc hoàn thiện pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ phải đáp ứng yêu cầu khắc phục những hạn chế, bất cập trong các quy định pháp luật và những tồn tại trong thực tiễn thực thi.

2. Trên cơ sở những yêu cầu hoàn thiện, pháp luật về quan hệ LĐGVGĐ cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn. Ngoài ra, BLLĐ 2019 và các Nghị định hướng thì hành mới có hiệu lực đã khắc phục các tồn tại, hạn chế của các quy định cũ và chỉ còn một số quy định chưa thực sự phù hợp với thực tiễn cần phải sửa đổi, bổ sung liên quan đến việc xác lập, thực thi và chấm dứt quan hệ lao động giúp việc gia đình. Từ đó, tại chương này, tác giả đã đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về quan hệ giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay.

3. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật phải thực hiện đồng bộ với các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về LĐGVGĐ. Kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của pháp luật về lao động giúp việc gia đình gồm: tăng cường công tác quản lý đối với lao động giúp việc gia đình; nâng cao nhận thức cho người dân về nghề giúp việc gia đình; tăng cường công tác đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình; tăng cường công tác thanh, kiểm tra trong việc thực hiện pháp luật về lao động giúp việc gia đình; thành lập tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình.

KẾT LUẬN

Quan hệ LĐGVGĐ ở Việt Nam có những đặc trưng tương tự với quan hệ LĐGVGĐ ở các nước trên thế giới. Mối quan hệ này đã và đang trở nên phổ biến và không thể thiếu trong xã hội công nghiệp, và có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội liên quan đến việc tạo công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động.Từ thực tiễn đó, pháp luật đã ngày càng cụ thể hóa các quy định liên quan tới quan hệ lao động giúp việc gia đình, qua đó thấy được sự quan tâm sâu sắc của Nhà nước tới lực lượng lao động là người giúp việc gia đình. Cùng với đó các cấp các ngành đã rất tích cực trong việc tổ chức thực hiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình nhằm nâng cao ý thức chấp hành pháp luật cho mọi người dân để họ đảm bảo quyền lợi của mình một cách tốt nhất. Các tổ chức xã hội như Hội phụ nữ, các cơ sở đào tạo nghề ngày càng hoạt động chắc chắn hơn giúp lao động GVGĐ tự tin hòa nhập vào cuộc sống. Các cơ quan thực thi pháp luật có sự phối hợp chặt chẽ giữa BLLĐ 2019 với các luật BHYT, luật BHXH..., và các văn bản dưới luật khác để đảm bảo quyền lợi cho các bên trong quan hệ lao động giúp việc gia đình, đặc biệt là NLĐ.

Tuy nhiên pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục. Nhiều quy định còn chưa rõ ràng, chưa phù hợp với thực hiện. Đồng thời công tác quản lý LĐGVGĐ, công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình còn yếu kém. Đi kèm với đó là sự hạn chế trong hiểu biết về các quy định pháp luật liên quan đến quan hệ LĐGVGĐ, sự hạn chế này khiến cho một số lượng đáng kể NLĐ cũng như NSDLĐ 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. Điều này dẫn đến các quy định của pháp luật về quan hệ giúp việc gia đình không được đảm bảo tuân thủ và thực hiện nghiêm túc. Chính vì vậy, các quy định của luật về quan hệ LĐGVGĐ còn một số hạn chế cần sửa đổi, bổ sung; cũng như hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế còn yếu kém cần phải được chú trong nâng cao. Hy vọng trong thời gian tới pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình sẽ ngày càng được hoàn thiện và đổi mới hơn để hướng tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa, bền vững, ổn định và tiến bộ, góp phần vào sự phát triển của nền kinh tế - xã hội của đất nước.