

PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH: NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ ĐẶT RA VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

ĐÀO MỘNG DIỆP*

Bộ luật Lao động năm 2012 lần đầu tiên điều chỉnh về nhóm đối tượng lao động đặc thù - lao động là giúp việc gia đình. Từ đó, đến nay, pháp luật ngày càng hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý để bảo vệ lao động là người giúp việc gia đình. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành vẫn còn một số hạn chế, vướng mắc; đặc biệt là các quy định về hợp đồng lao động đối với đối tượng này. Bài viết phân tích và đánh giá thực trạng nội dung điều chỉnh của pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình; trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật.

Từ khóa: Lao động; người giúp việc gia đình; pháp luật; giải pháp; hoàn thiện.

The 2012 Labor Code was a significant milestone in Vietnamese law, as it was the first time domestic workers were specifically regulated as a distinct labor group. Since then, the legal framework has been progressively improved, with the primary goal of providing better legal protection for this workforce. However, several legal gaps and challenges remain, particularly in the area of labor contracts for domestic workers. The article analyzes and evaluates the current legal framework regulating domestic workers. Based on this assessment, it proposes legal reforms to better protect this labor group's legitimate rights and interests.

Keywords: Labor; domestic workers; legal framework; solutions; improvement.

NGÀY NHẬN: 05/01/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/02/2025

NGÀY DUYỆT: 17/3/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.350.2025.1124>

1. Đặt vấn đề

Những năm qua, số lao động làm công việc giúp việc gia đình ngày càng tăng. Hiện nay, có 13.710 hộ gia đình sử dụng trên 13.780 lao động là người giúp việc gia đình, chủ yếu làm các công việc: quản gia, nội trợ, chăm sóc người già, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, lái xe, làm vườn... Tuy nhiên, thực tế hiện nay, tỷ lệ lao động giúp việc gia đình giao kết hợp đồng bằng văn bản chiếm tỷ lệ tương đối thấp, chỉ 31,09% và chủ yếu thực hiện giao kết bằng lời nói¹.

Lao động là người giúp việc gia đình và người sử dụng lao động không tôn trọng thỏa thuận, ý thức tuân thủ pháp luật cũng như nhận thức về pháp luật chưa cao, dẫn đến phát sinh tranh chấp, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên². Những khó khăn trong thực tiễn thi hành pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình đang đặt ra yêu cầu bức thiết về việc hoàn thiện pháp luật.

* TS, Trường Đại học Luật, Đại học Huế

2. Những vấn đề pháp lý đặt ra đối với lao động là người giúp việc gia đình

Bộ luật Lao động năm 2019 có 5 điều quy định về lao động là người giúp việc gia đình. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của *Bộ luật Lao động* đối với lao động là người giúp việc gia đình đã tạo thêm cơ sở pháp lý để thiết lập mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, từ đó tiến tới từng bước tạo dựng sự bình đẳng trong mối quan hệ vốn khá nhạy cảm này³. Mặc dù đã có bước tiến mới trong việc ràng buộc hợp đồng lao động bằng văn bản và bổ sung quy định về mẫu hợp đồng lao động với người lao động là người giúp việc gia đình nhưng quy định pháp luật vẫn còn một số hạn chế, vướng mắc cần tiếp tục hoàn thiện.

Thứ nhất, chưa có hướng dẫn cụ thể đối với hình thức giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản dưới hình thức điện tử trong Nghị định hướng dẫn thi hành *Bộ luật Lao động*. Nếu trước đây, các bên chủ thể giao kết hợp đồng bằng văn bản chỉ có thể thông qua hình thức văn bản giấy thì *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã bổ sung quy định về hình thức hợp đồng bằng văn bản qua phương thức điện tử. Tuy nhiên, việc áp dụng hình thức ký hợp đồng lao động qua phương thức điện tử đối với quan hệ lao động giúp việc gia đình lại là một vướng mắc. Bởi trong quan hệ lao động giúp việc gia đình, người lao động chủ yếu là những người có trình độ thấp, thậm chí có người không biết chữ, không có hiểu biết về công nghệ thông tin để có thể giao kết hợp đồng lao động theo hình thức này⁴.

Thứ hai, thiếu hướng dẫn khoản 1 Điều 161 *Bộ luật Lao động* năm 2019 về “các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại”. Từ ngày 01/02/2021, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

ngày 14/12/2020 của Chính phủ có hiệu lực thi hành, thay thế cho Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ (Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của *Bộ luật Lao động* về lao động là người giúp việc gia đình). Tuy nhiên, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP không có hướng dẫn khoản 1 Điều 161 về “các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại”, dẫn đến khó khăn cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc xác định phạm vi công việc giúp việc gia đình⁵.

Thứ ba, thiếu tiêu chí xác định dấu hiệu “quản lý, điều hành, giám sát” của người sử dụng lao động để phân biệt quan hệ lao động là người giúp việc gia đình và quan hệ khoán giúp việc gia đình (quan hệ dịch vụ dân sự). Trong bối cảnh *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã có sự thay đổi về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng... thì các tiêu chí, chuẩn mực để xác định yếu tố “quản lý, điều hành, giám sát” của người sử dụng lao động là thách thức lớn đối với thanh tra lao động, Tòa án nhân dân trong khi pháp luật không có quy định cụ thể và án lệ cũng chưa phổ biến.

Thứ tư, thiếu các quy định về hợp đồng lao động để bảo vệ quyền lợi của lao động là người giúp việc gia đình làm việc cho các công ty cung ứng dịch vụ giúp việc gia đình. Các quy định pháp luật hiện hành đang gián tiếp quy định người sử dụng lao động của lao động là người giúp việc gia đình chính là các hộ gia đình. Điều này sẽ loại trừ việc điều chỉnh nhóm lao động là người giúp việc gia đình được thuê bởi các công ty cung cấp dịch vụ giúp việc gia đình, mặc dù tính chất công việc của những người lao động này hoàn toàn đáp ứng được các dấu hiệu nhận diện lao động là người giúp việc gia đình theo quy định của pháp luật (làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình). Nói cách khác, nguy cơ bị xâm hại cũng như nhu cầu bảo vệ

quyền lợi của nhóm lao động này chưa được pháp luật Việt Nam tính đến một cách đầy đủ⁶. Trong khi đó, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã phân loại lao động là người giúp việc gia đình bao gồm cả lao động là người giúp việc gia đình được thuê bởi hộ gia đình và người được thuê bởi các nhà cung cấp dịch vụ giúp việc. Năm 2021, ILO thống kê có đến 19% lao động là người giúp việc gia đình ở Việt Nam làm việc thông qua các nhà cung cấp dịch vụ. Do đó, cần phải hoàn thiện quy chế pháp lý về hợp đồng lao động đối với nhóm lao động là người giúp việc gia đình làm việc cho các công ty cung ứng dịch vụ giúp việc gia đình ở Việt Nam hiện nay⁷.

Thứ năm, thiếu quy định về thời giờ làm thêm, chưa rõ ràng trong quy định về thời giờ nghỉ ngơi, nhất là đối với người lao động là người giúp việc gia đình sống cùng với gia đình người sử dụng lao động; quy định về thời gian nghỉ lễ, Tết còn thiếu linh hoạt và chưa phù hợp với thực tế. Pháp luật cho phép hai bên tự thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ liên tục trong 24 giờ liên tục.

Ngoài ra, chưa có giới hạn thời gian cộng dồn đối với nghỉ hàng tuần: hiện nay, pháp luật chỉ quy định chung về việc người sử dụng lao động và người lao động là người giúp việc gia đình có thể thỏa thuận nghỉ hàng tuần bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày nếu không thể bố trí nghỉ hàng tuần là 01 ngày cố định trong tuần. Trong khi đó, ILO khuyến nghị giới hạn thời gian nghỉ hàng tuần được cộng dồn của lao động là người giúp việc gia đình không được quá 14 ngày bởi nếu cộng dồn nghỉ hàng tuần quá nhiều tức là người lao động phải làm việc liên tục trong thời gian dài, rất vất vả⁸.

Thứ sáu, Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm người sử dụng lao động ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động,

dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình. 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? Thực tế nếu chỉ được định nghĩa tại Bộ luật Lao động năm 2019 thì không thể dễ dàng để nhận biết các hành vi cưỡng bức lao động và quấy rối tình dục. Trong khi đó, hiện nay ILO đã đưa ra 11 dấu hiệu lao động cưỡng bức⁹.

3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình

Một là, cần bổ sung hướng dẫn cụ thể đối với hình thức giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản dưới hình thức điện tử trong Nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động; cần có những quy định cụ thể hơn về hình thức văn bản này, tránh trường hợp người sử dụng lao động lợi dụng sự thiếu hiểu biết của người lao động để cho người lao động ký những hợp đồng lao động với những điều khoản bất lợi.

Hai là, cần có hướng dẫn rõ hơn khi thực hiện khoản 1 Điều 161 Bộ luật Lao động năm 2019 về “các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại” để tạo thuận lợi cho các bên khi xác định phạm vi công việc giúp việc gia đình.

Ba là, bổ sung tiêu chí xác định dấu hiệu “quản lý, điều hành, giám sát” của người sử dụng lao động giúp nhận diện quan hệ hợp đồng lao động. Theo ILO, quan hệ lao động hay quan hệ việc làm là mối liên kết pháp lý giữa người sử dụng lao động và người lao động, nó tồn tại khi một người thực hiện công việc hoặc dịch vụ trong một số điều kiện nhất định để được hưởng thù lao. Để bổ sung các tiêu chí xác định dấu hiệu “quản lý, điều hành, giám sát” của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động tại Việt Nam, có thể dựa vào một số gợi ý của ILO về các dấu hiệu chỉ báo quan hệ việc làm, bao gồm:

(1) Thực tế rằng công việc đó được tiến hành với sự hướng dẫn và kiểm soát của một bên khác; có sự gắn kết của người lao động trong tổ chức của doanh nghiệp; được thực hiện thuần túy hoặc chủ yếu vì lợi ích của người khác; do người lao động thực hiện; được thực hiện trong thời gian lao động hoặc nơi làm việc cụ thể được bên giao việc yêu cầu hoặc thống nhất; công việc diễn ra trong khoảng thời gian cụ thể và có sự liên tục nhất định; yêu cầu người lao động phải sẵn sàng làm việc; hoặc bên giao việc cung cấp công cụ, vật tư và máy móc và (2) Trả thù lao định kỳ cho người lao động; thực tế rằng việc trả thù lao đó là nguồn thu nhập chính hoặc duy nhất của người lao động; trả thù lao bằng hiện vật, như: đồ ăn, nhà ở hoặc đi lại; công nhận các quyền lợi, như: nghỉ hàng tuần và nghỉ hàng năm; thù lao được bên giao việc chi trả cho người lao động để thực hiện công việc hoặc người lao động không phải chịu rủi ro về tài chính. Nếu các dấu hiệu chỉ báo thỏa mãn thì quan hệ hợp đồng lao động tồn tại và phải được các bên ghi nhận.

Bốn là, sửa đổi các quy định về phạm vi cung ứng dịch vụ giúp việc gia đình. Để mở rộng phạm vi áp dụng các quy định về hợp đồng lao động cho cả nhóm lao động là người giúp việc gia đình làm việc cho các công ty cung ứng dịch vụ, thay vì sử dụng duy nhất thuật ngữ “người sử dụng lao động”. Mặt khác, nhằm ràng buộc trách nhiệm của hộ gia đình trực tiếp sử dụng các dịch vụ tiêu dùng do người giúp việc cung cấp, như tạo điều kiện cho người lao động được nghỉ ngơi tối thiểu, hướng dẫn cách sử dụng máy, thiết bị, đồ dùng... nhà làm luật nên dùng cụm từ “hộ gia đình”. Một số phần của mẫu hợp đồng lao động với lao động là người giúp việc gia đình tại Phụ lục V cũng cần thay đổi lại cho phù hợp như thông tin

“Bên A: người sử dụng lao động”, không nên ấn định là đại diện hộ gia đình, hoặc các đoạn người lao động “sống tại gia đình người sử dụng lao động” hoặc “sống cùng người sử dụng lao động” nên thay bằng “sống cùng hộ gia đình”.

Năm là, cần sửa đổi quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ hàng tuần đối với lao động là người giúp việc gia đình. Trong quá trình hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình cần sửa đổi quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi theo hướng linh hoạt hơn, phù hợp với nhịp sinh học của con người để người giúp việc gia đình có thể nghỉ ngơi đầy đủ, bảo đảm sức khỏe và tái tạo sức lao động. Do đó, bên cạnh quy định về thời gian nghỉ ngơi tối thiểu 8 tiếng thì nên có quy định về giới hạn thời gian làm việc vào buổi tối đối với lao động là người giúp việc gia đình. Khi bổ sung quy định về giới hạn thời gian làm việc như vậy cũng tạo cơ sở để quy định về thời gian làm thêm, tiền lương làm thêm giờ trong những trường hợp khẩn cấp người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm việc vào ban đêm hoặc người lao động đồng ý.

Sáu là, bổ sung quy định riêng dành cho lao động là người giúp việc gia đình là phụ nữ và trẻ em. Pháp luật Việt Nam cần có những quy định hướng dẫn cụ thể với cách thức làm như của ILO để bản thân lao động là người giúp việc gia đình, 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 lao động là người giúp việc gia đình.

4. Kết luận

Hiện nay, các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về lao động là người giúp việc gia đình đã tương đối đầy đủ và cơ bản

là hợp lý và phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tuy nhiên, một số quy định vẫn còn bất cập, thiếu khả thi. Thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình còn nhiều hạn chế, nhiều quy định pháp luật chưa được các bên trong quan hệ lao động thực hiện, tình trạng lao động là người giúp việc gia đình bị vi phạm quyền lợi vẫn diễn ra phổ biến. Do đó, pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình cần hoàn thiện, hướng tới bảo đảm quyền lợi của các chủ thể trong quan hệ lao động, đưa công việc giúp việc gia đình trở thành việc làm bền vững cho người lao động; đồng thời, cần phải thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật quốc gia, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế

Chú thích:

1. Hà Nội: Gần 14.000 người giúp việc, lương trung bình 7 triệu đồng/tháng. <https://dantri.com.vn>, ngày 22/5/2024.
2. Viên Thị Hoài Thương (2023). *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình*. Luận văn thạc sĩ, Viện Đại học Mở Hà Nội, tr. 54.
3. Võ Thị Hoài (2020). *Những điểm mới trong Bộ luật Lao động 2019 bảo đảm sự tương thích với các cam kết quốc tế*. Tạp chí Nghề Luật, số 3, tr. 75 - 80.
4. Đào Mộng Diệp (2020). *Hợp đồng lao động điện tử - những vấn đề pháp lý đặt ra và khả năng áp dụng vào thực tiễn*. Tạp chí Luật học, số 9, tr. 74 - 81.
5. Hà Thị Hoa Phượng (2022). *Một số vấn đề pháp lý về giao kết hợp đồng lao động với người giúp việc gia đình và kiến nghị*. Tạp chí Nghề Luật, số 12, tr. 50 - 55.
6. Lữ Bình Huy (2021). *Điều kiện lao động và sử dụng lao động giúp việc gia đình theo Bộ luật Lao động năm 2019*. Tạp chí Nghề Luật, số 3, tr. 19 - 23.
7. *Các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về lao động giúp việc gia đình*. <https://lsvn.vn>, ngày 04/5/2022.
8. Nguyễn Thị Phương Thúy (2020). *Pháp luật về lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 55.

9. “1. *Lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động*; 2. *Lừa gạt*; 3. *Hạn chế đi lại*; 4. *Bị cô lập*; 5. *Bạo lực thân thể và tình dục*; 6. *Dọa nạt, đe dọa*; 7. *Giữ giấy tờ tùy thân*; 8. *Giữ tiền lương*; 9. *Lệ thuộc vì nợ*; 10. *Điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng*; 11. *Làm thêm giờ quá quy định*”. <https://www.seafish.org>, truy cập ngày 27/02/2025.

Tài liệu tham khảo:

1. Ngô Thị Ngọc Anh (2009). *Một số loại hình giúp việc gia đình ở Hà Nội hiện nay và các giải pháp quản lý*. H. NXB Lao động.
2. Mai Huy Bích (2004). *Người làm thuê việc nhà và những tác động của họ đến gia đình thời kỳ đổi mới kinh tế - xã hội*. Tạp chí Khoa học về Phụ nữ, số 4.
3. Nguyễn Ngọc Anh Đào (2017). *Quy định của pháp luật về lao động giúp việc gia đình: Thực trạng và một số kiến nghị*. Tạp chí Công thương, số 6.
4. Lữ Bình Huy (2020). *Bộ luật Lao động năm 2019 và sự tác động đến quan hệ lao động giúp việc gia đình*. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 10.
5. Lữ Bình Huy (2023). *Pháp luật về quan hệ lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
6. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021). *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*. H. NXB Lao động.
7. Lê Việt Nga (2006). *Tác động của dịch vụ giúp việc tới gia đình*. Tạp chí Gia đình và Giới, số 1.
8. Lê Thi (2002). *Gia đình Việt Nam trong bối cảnh đất nước đổi mới*. H. NXB Khoa học xã hội.
9. Lê Ngọc Văn (2012). *Gia đình và biến đổi gia đình ở Việt Nam*. H. NXB Khoa học xã hội.
10. Yogita Beri (2020). *A Study on Female Domestic Workers in India*. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, Volume XII, Issue VI, P. 1397.
11. *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử - Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện*. <https://danchuphap-luat.vn>, ngày 31/10/2024.
12. *Giúp việc gia đình cũng cần ký kết hợp đồng lao động*. <https://vov2.vov.vn>, ngày 23/8/2024.