

Một số vấn đề xã hội của lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay

Trần Thị Hồng

Viện Gia đình và Giới

Tóm tắt: Bài viết sử dụng số liệu điều tra của nghiên cứu “Đánh giá thực trạng hoạt động giúp việc gia đình ở đô thị và đề xuất giải pháp quản lý” năm 2008 để phân tích một số vấn đề xã hội nảy sinh của loại hình lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay nhằm làm rõ những bất cập về tiền lương, thời gian làm việc, chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ, trình độ chuyên môn của người lao động, hoạt động của Trung tâm Giới thiệu việc làm đối với loại hình lao động giúp việc gia đình. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc thiếu sự ký kết hợp đồng lao động với những điều khoản rõ ràng qui định quyền lợi và trách nhiệm giữa người sử dụng lao động và người lao động góp phần làm nảy sinh tình trạng “thả nổi” mức lương trên thị trường lao động, tình trạng nghỉ làm việc về thăm nhà của người lao động giúp việc gia đình. Bên cạnh đó, bài viết còn đề cập đến tình trạng “bỏ ngỏ” của thị trường đào tạo nghề cho lao động giúp việc gia đình trong nước và tình trạng không đáp ứng được nhu cầu cung cấp nguồn lao động của các Trung tâm Giới thiệu việc làm.

Từ khóa: Lao động giúp việc gia đình; Lao động nữ; Lao động và tiền lương; Lao động.

Trong những năm qua, loại hình lao động giúp việc gia đình đã ngày càng trở nên phổ biến ở khu vực thành thị và góp phần quan trọng trong

việc trợ giúp gia đình thực hiện các công việc nội trợ, chăm sóc các thành viên gia đình. Mặc dù loại hình lao động giúp việc gia đình đã được đề cập đến trong Bộ Luật Lao động (sửa đổi bổ sung năm 2002), song nhiều khía cạnh đa dạng, phức tạp nảy sinh trên thực tế của loại hình lao động này chưa được tính đến, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến chế độ tiền lương, chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ. Dựa trên số liệu điều tra của nghiên cứu “Đánh giá thực trạng hoạt động giúp việc gia đình ở đô thị và đề xuất giải pháp quản lý” (Đề tài khoa học cấp Bộ 2008-2009 do Vụ Gia đình – Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch thực hiện), bài viết phân tích một số vấn đề xã hội nảy sinh của loại hình lao động giúp việc gia đình ở đô thị hiện nay. Nghiên cứu này thu thập thông tin bằng bảng hỏi 300 đại diện hộ sử dụng lao động giúp việc gia đình và 300 lao động giúp việc gia đình ở Hà Nội năm 2008.

1. Vấn đề về tiền lương, thời gian làm việc và chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ

Theo Bộ Luật Lao động, vấn đề tiền lương được qui định như sau: “Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định” (Điều 55). Đối với lao động giúp việc gia đình, vào thời điểm điều tra năm 2008, mức thu nhập trung bình của người lao động là 1.100.000 đồng, mức thấp nhất là 700.000 đồng, mức cao nhất là 2.000.000. Như vậy, mức lương này hoàn toàn đáp ứng yêu cầu “không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước qui định”.

Vấn đề đặt ra là với mức lương như trên, người lao động thấy vẫn chưa xứng đáng với công sức lao động mà họ bỏ ra, trong khi chủ lao động lại cho rằng việc trả công như thế là tương đối cao. Tìm hiểu nhu cầu về mức tiền lương của người lao động, có 33,3% người lao động lựa chọn nhu cầu “có tiền lương và tiền thưởng phù hợp với công việc”. Còn đối với chủ gia đình, họ cho rằng nếu so sánh lương của người giúp việc gia đình với lương của người làm công việc khác thì lương của lao động giúp việc cao hơn nhiều. Trên thực tế, ngoài lương, người giúp việc gia đình được cung cấp chỗ ở, ăn uống hàng ngày và còn được thêm tiền thưởng, quà cáp vào những dịp lễ tết. Theo kết quả nghiên cứu, có 83,3% người lao động cho

biết được thêm tiền thưởng, hay được cho quần áo hoặc vật dụng khác/ quà cáp vào các dịp lễ tết hoặc dịp về quê thăm gia đình. Hầu hết các gia đình trả lời phỏng vấn (97,3%) đều cho thêm tiền thưởng/ quần áo hay các vật dụng khác/ quà cáp vào các dịp lễ tết hay khi người giúp việc về thăm quê.

“Như trước đây, có cháu nhỏ tôi thuê cách đây 2 năm, thì lương là 200 ngàn một tháng, còn giờ như tôi thuê lương trả là 1 – 1,5 triệu/ tháng, và ăn 3 bữa, sinh hoạt tại gia đình, như thế tôi tính bình quân ra cả ăn uống là hơn 2 triệu/ tháng/ người, như vậy lương rất là cao. Thế mà tôi có thằng cháu nó đi làm cho công ty chuyển phát nhanh đang đi thực tập mà lương chỉ có 1,5 triệu/ tháng, nó mua xe máy 20 triệu, xăng chạy hàng ngày mà thực tập là 6 tháng. Đầu tiên là nửa tháng không có tiền, mà xăng thì chạy một ngày không biết bao nhiêu tiền xăng nữa, đi thì đi khắp các nơi...” (TLN người dân, công chức, Cát Linh).

Vậy vì sao vấn đề tiền lương cho lao động giúp việc gia đình lại trở thành vấn đề bức xúc? Một trong những nguyên nhân là mức tiền lương đang bị chi phối bởi nhu cầu của thị trường lao động. Một mặt, người giúp việc không ngừng đòi tăng lương khi nắm bắt được nhu cầu cần người lao động của các gia đình hiện nay. Tình thế này buộc các gia đình phải chấp nhận đòi hỏi tăng lương của người lao động. Mặt khác, người sử dụng lao động cũng chủ động tăng lương để giữ người làm cho gia đình.

“Còn thực tế ở đây chúng ta làm việc theo cảm hứng và trả lương theo phong trào, ví dụ như nhà này hỏi nhà kia là “ nhà bà trả người giúp việc một tháng bao nhiêu?”, nhà kia bảo “800.000đ/ tháng”, thế là nhà bên kia lập tức lại trả cao hơn, 850.000 hay 900.000 để thu hút người giúp việc vì đang rất cần. Vô tình đã đẩy mức lương lên và xảy ra cạnh tranh không lành mạnh, theo tôi xảy ra cạnh tranh giữa những người sử dụng người giúp việc và như thế giá cứ đội lên. Báo cáo các đồng chí, trước đây đã từng sử dụng người giúp việc và trả 400.000đ/ tháng là đã rất mỹ mãn rồi, mà bây giờ là lên đến 1,5 triệu mà có khi theo tôi còn lên nữa vì là không có cơ quan nào quản lý ra một mức lương cụ thể” (TLN Cán bộ, Cát Linh).

Để đảm bảo công bằng, về nguyên tắc tiền lương phải được trả tương xứng với thời gian lao động, công việc người lao động đảm nhận. Tuy nhiên, làm rõ thời gian lao động cũng như công việc đảm nhận của lao động giúp việc gia đình là điều khó khăn. Trong nghiên cứu này, để xác định các công việc mà người lao động giúp việc gia đình thực hiện, nhóm

nghiên cứu đã liệt kê các công việc sau: chuẩn bị bữa ăn, đi chợ, trông coi trẻ em, trông coi người già đau yếu, dọn dẹp vệ sinh nhà cửa, giặt giũ và các công việc khác. Thông tin thu được cho thấy công việc chủ yếu mà người lao động đảm nhiệm là: dọn dẹp vệ sinh nhà cửa (91,3%), chuẩn bị bữa ăn (86%), giặt giũ (86%), trông coi trẻ em (62%), đi chợ (34%), trông coi người già (20,7%). Tìm hiểu kỹ hơn về số các công việc mà lao động giúp việc gia đình đảm nhiệm, có 76,7% người lao động đảm nhiệm 3 loại công việc: dọn dẹp vệ sinh nhà cửa, chuẩn bị bữa ăn, giặt giũ. Tỷ lệ người lao động đảm nhận 4 công việc, gồm 3 công việc trên và việc đi chợ là 30,7%. Có 18,7% người lao động đảm nhiệm cả 4 công việc nhà trên và việc trông coi trẻ em. Nhìn chung, công việc mà người lao động thường đảm nhiệm hoặc là công việc nội trợ, hoặc chăm sóc các thành viên trong gia đình (người già, trẻ em). Nếu đảm nhận việc chăm sóc các thành viên gia đình là chính, tỷ lệ người lao động phải đảm nhiệm thêm công việc nội trợ không nhiều.

Về thời gian làm việc, hiện tại Bộ Luật Lao động quy định người lao động chỉ làm việc tối đa 8 giờ/ngày, thời gian làm thêm được tính vào làm thêm giờ và chủ sử dụng lao động phải trả lương cao cho những giờ làm thêm. áp dụng quy định đó đối với giúp việc gia đình cũng có điểm bất hợp lý vì thời gian lao động liên tục của người giúp việc trong một ngày rất khó tính. Bên cạnh đó, thực tế hiện nay cho thấy đang có rất nhiều các hình thức giúp việc gia đình khác nhau: làm việc theo ngày, theo giờ, ...nên quản lý các hình thức đa dạng này cũng tương đối khó. Thông tin thu được từ nhóm lao động giúp việc gia đình cho thấy có 98% người lao động làm việc theo ngày, nghĩa là đảm nhiệm các công việc được giao trong thời gian 1 ngày và không xác định chính xác bao nhiêu thời gian làm việc trong ngày. Chỉ có 2% người lao động trong mẫu làm việc theo giờ. Thực tế này đặt ra vấn đề là cần sớm có nghiên cứu chi tiết và quy định riêng về tiền công, thời gian lao động cho công việc giúp việc gia đình để đảm bảo sự công bằng, bình đẳng cho mối quan hệ lao động này.

Về chế độ nghỉ lễ, nghỉ phép của lao động giúp việc gia đình, nhìn chung người lao động thường nghỉ việc vào dịp Tết Nguyên đán. Họ ít khi nghỉ việc vào các ngày lễ khác: Quốc khánh, 30/4, ngày Quốc tế Lao động, ... Lao động giúp việc gia đình không có quy định rõ ràng về việc

nghỉ phép, số ngày nghỉ phép. Họ thường xin nghỉ khi gia đình ở quê có việc hay vào thời điểm cấy gặt. Tìm hiểu về khoảng thời gian người lao động nghỉ về thăm nhà trong quá trình làm việc, kết quả nghiên cứu cho thấy: có 42,7% người lao động cho biết khi nào có việc là họ về. Còn lại, tính trung bình, khoảng 4 tháng người lao động về thăm nhà 1 lần (nghĩa là 1 năm làm việc, người lao động về thăm nhà 3 lần). Như vậy, cho dù không có quy định về việc nghỉ phép nhưng người lao động giúp việc gia đình vẫn được đảm bảo quyền lợi này. Vấn đề xã hội nảy sinh khi chủ lao động cảm thấy bất lợi khi không có qui định cụ thể về thời gian nghỉ phép cho người lao động. Có 12% gia đình cho biết điểm họ không hài lòng là người giúp việc hay tìm lý do để về nhà.

“Một năm họ về 2, 3 lần. Tháng 10, 3 hàng năm về cấy, gặt. Ngày Tết chắc chắn về. Ngày giỗ cũng về. Có con nhỏ ốm, cũng xin về. Như vậy, thuê ôsin 1 năm về 4, 5 lần như thế thì chết gia chủ. Bằng không, họ làm với mình liên tục 3 tháng, sau đó xin về 1 tuần. Như vậy 1 năm về 3 lần, mỗi lần về 1 tuần thì mình chết rồi. Coi như vậy, tất cả công việc của mình bị ách tắc hết” (PVS nam chủ hộ, Vạn Phúc, Ba Đình).

“... có những người, cấy cũng về, con cưới cũng về, con ốm cũng về, cháu ốm cũng về, bà cô chết cũng về. Về quanh năm. Chị vừa lên nhà tôi, vừa lên được 2 tuần thì con trai cưới. Cưới thì phải chuẩn bị chứ. Chuẩn bị từ lúc dặm ngô, ăn hỏi. Con cưới xong là đến giỗ bố, ăn Tết 1 tháng 10. Lên được 2 tuần thì 3, 4 tuần xin về nghỉ. Phải có quy định, giao hẹn với nhau. Một tháng về những dịp nào cần thiết. Họ toàn đưa ra những lý do không thể đứng. Mình bảo trừ lương thì mình cũng thấy ngại. Nhưng họ không làm mà cứ được hưởng lương như vậy thì không xứng đáng” (TLN người dân, Vĩnh Phúc, Ba Đình).

Việc người lao động thường xuyên nghỉ để về nhà gây ảnh hưởng không nhỏ tới cuộc sống và sinh hoạt của gia đình chủ nhà. Cụ thể, nhiều trường hợp thành viên gia đình phải nghỉ công việc cơ quan để chăm sóc con nhỏ khi người giúp việc về quê.

Tìm hiểu về vấn đề tiền lương, thời gian làm việc, chế độ nghỉ lễ, phép của lao động giúp việc gia đình cho thấy, hiện tại, phần lớn quan hệ giữa chủ và người giúp việc gia đình hoàn toàn là quan hệ dân sự. Việc ký kết hợp đồng lao động với những điều khoản rõ ràng qui định quyền lợi và trách nhiệm của hai bên còn ít được cả chủ lao động và chính người lao động quan tâm đến. Theo qui định của Bộ Luật Lao động, hợp đồng lao

động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động (Điều 26, Bộ Luật Lao động). Theo Điều 29, Bộ Luật Lao động, hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Tim hiểu về tình trạng ký kết hợp đồng lao động của lĩnh vực giúp việc gia đình hiện nay, thông tin thu thập từ người lao động giúp việc gia đình cho biết chỉ có 42,7% người lao động có hợp đồng lao động với gia đình. Lý do không có hợp đồng lao động, ngoại trừ những người lựa chọn lý do khác, có 57,9% người lao động cho biết cả bản thân và chủ nhà thấy việc ký hợp đồng là không cần thiết, 39,5% người lao động cho biết bản thân họ thấy không cần thiết, chỉ có 2,6% người lựa chọn lý do chủ nhà thấy không cần thiết. Đối với những trường hợp có hợp đồng lao động, đa số chỉ thoả thuận với chủ nhà bằng hợp đồng miệng (69,8%). Số lao động có hợp đồng bằng giấy tờ chiếm 30,2%.

Thông tin thu được từ đối tượng đại diện hộ gia đình cũng cho thấy có 60% gia đình có ký hợp đồng lao động với người giúp việc. Tuy nhiên, trong số gia đình có hợp đồng với người lao động, 72,7% gia đình chỉ ký hợp đồng miệng. Có 27,3% gia đình ký hợp đồng bằng giấy tờ. Về nguyên nhân không ký kết hợp đồng lao động, có 42% gia đình lựa chọn phương án cả bản thân và người giúp việc đều thấy không cần thiết, 42% gia đình cho rằng bản thân họ thấy không cần thiết. Còn lại 16% gia đình cho rằng việc không ký hợp đồng là do bản thân người giúp việc thấy không cần thiết.

Vì sao người lao động không thấy cần phải ký hợp đồng? *“Mọi người cần có hợp đồng nhưng cô thì cô không cần. Cô nói chung là làm việc nhà không cần phải hợp đồng hợp điếc gì sất. Nói chung là nó cũng thoải mái người ta lương cao thì người ta cần hợp đồng còn mình lương thấp thì thôi”* (PVS nữ lao động giúp việc, 50 tuổi).

Việc thiếu hợp đồng lao động bằng văn bản với những thoả thuận cụ thể về quyền lợi và trách nhiệm của cả bên người sử dụng lao động và người lao động là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng người

lao động có thể tự ý nghỉ việc, tự ý đòi tăng lương cũng như tình trạng người sử dụng lao động tự ý cho lao động giúp việc gia đình nghỉ khi không hài lòng. Tình trạng các gia đình “lao đao” vì người giúp việc nghỉ làm sau các kỳ nghỉ lễ tết mà báo chí thường xuyên đề cập phản ánh phần nào sự lỏng lẻo trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong loại hình nghề nghiệp này. Thông tin thu được từ thảo luận nhóm cho biết: “*là hiệp hội những cái cô ăn ở lâu ngày rồi, cứ từ 35, 40 tuổi thì thành một, liên kết với nhau tăng giá, chèn ép chủ nhà vì không có hợp đồng ràng buộc*” (TLN người sử dụng lao động, Vĩnh Phúc). Không có hợp đồng lao động cũng là cơ hội nảy sinh các vụ việc mất an ninh trật tự tại địa phương.

2. Lao động thiếu chuyên môn

Nhu cầu người lao động có tay nghề trong xã hội hiện nay rất lớn. Đời sống kinh tế khá giả khiến chất lượng cuộc sống của các thành viên gia đình (cách chăm sóc trẻ em, cách chế biến món ăn,..) ngày càng được coi trọng. Mặt khác, các thiết bị gia dụng trong gia đình ngày càng nhiều và hiện đại khiến nhu cầu tuyển dụng người lao động biết sử dụng các thiết bị này càng lớn để giảm thiểu thời gian hướng dẫn sử dụng cũng như những hư hại đồ đạc trong quá trình sử dụng. Việc không biết sử dụng trang thiết bị trong gia đình có thể dẫn đến hư hỏng hay gây thiệt hại/ tốn kém về tiền của cho gia chủ.

“Người lao động trước khi kí hợp đồng lao động cần được đào tạo một cách cơ bản cách sử dụng đồ điện, nấu các món ăn... để người chủ không mất nhiều thời gian trong việc hướng dẫn, chỉ bảo...” (PVS chủ hộ, nam, Vĩnh Phúc, Ba Đình).

“...chăm, giữ các cháu, chơi với các cháu cũng phải có kỹ năng hay là chăm các cụ già thì phải biết chăm lo các cụ như thế nào? Chẳng hạn như thế và cần phải biết kỹ năng giao tiếp tức là quan hệ với chủ nhà, việc này rất cần vì có nhiều người đến giúp việc cho là nhà chủ cần mình và quá là hạch sách, đòi hỏi, đại thể là yêu cầu rất cao” (TLN cán bộ, Cát Linh).

Lao động giúp việc gia đình hiện nay phần lớn là lao động phổ thông. Đa số các Trung tâm Giới thiệu lao động chỉ làm công việc đơn thuần là tìm người và giới thiệu cho các gia đình, chứ ít kiêm thêm việc đào tạo. Trong khi chúng ta có những cơ sở đào tạo nghề giúp việc gia đình phục

vụ cho thị trường xuất khẩu lao động thì việc đào tạo nghề cho người giúp việc trong nước bị bỏ ngỏ.

Kết quả nghiên cứu cho thấy tỷ lệ người lao động biết sử dụng các thiết bị thông dụng trong gia đình ở đô thị không cao. Chỉ có 19,3% người lao động biết sử dụng máy giặt; 6,7% người lao động biết sử dụng lò vi sóng. Tỷ lệ người lao động biết sử dụng tủ lạnh là 32%, biết sử dụng bếp ga là 40%, nồi cơm điện là 61,3%, tivi là 82%. Thông thường, người lao động sẽ được chủ nhà hướng dẫn sử dụng khi đến làm việc. Tuy nhiên, không phải ai cũng có thể sử dụng thành thạo ngay. Tình trạng người giúp việc làm hư hỏng các thiết bị này hay hư hỏng đồ của chủ nhà rất dễ xảy ra, khiến chủ nhà không hài lòng, ảnh hưởng đến quan hệ giữa người lao động và chủ nhà. Một số trường hợp, người lao động phải bồi thường thiệt hại bằng cách trừ vào tiền công.

Việc người lao động giúp việc gia đình không được đào tạo khiến cho không ít hộ gia đình gặp khó khăn/ vất vả trong việc hướng dẫn/ dạy người lao động làm những công việc trong nhà. Có 23,3% gia đình cho biết họ khá vất vả với công việc này. Có 50,7% gia đình lựa chọn phương án vất vả một chút. Còn lại 26% gia đình không có khó khăn gì trong việc hướng dẫn người giúp việc làm những công việc trong nhà.

“Hướng dẫn nhiều chứ, nói chung là phải hướng dẫn, ..., trông bé thì chủ yếu là cho bé ăn, trông bé; hướng dẫn thì bố mẹ chúng nó hướng dẫn cho cách pha sữa, cách cho ăn, những cô ô sin nào mà nó có con nhỏ thì nó cũng tương đối thành thạo, cô nào mà không có chồng thì còn lúng túng hoặc các bà mà có tuổi rồi thì cũng lúng túng nên phải hướng dẫn như thế thôi” (PVS nam chủ hộ, Vạn Phúc, Ba Đình).

Ngay chính bản thân người lao động cũng cảm thấy khó khăn trong thời gian đầu làm nghề khi chưa được đào tạo tay nghề.

“Gặp nhiều khó khăn (cười), bởi vì là sống ở nông thôn thì nó khác mà lên thành phố thì nó khác. Cái thứ nhất là mình làm sinh hoạt ở nhà thì bếp núc bình thường dùng rơm rạ, thế còn ở đây thì bếp ga bếp ghiếc thì bật mãi không được, kiểu này thì chắc thôi không làm được thì cứ bật mạnh mãi. Đấy, đến giờ hỏng cả bếp ga, hỏng cả bếp sắt ấy tung cả ra” (PVS lao động giúp việc gia đình).

Vấn đề đặt ra hiện nay là người lao động không muốn bỏ tiền đào tạo, còn người sử dụng lao động liệu có muốn chi trả nhiều hơn cho người lao

động được đào tạo không? Gần đây, đón bắt được nhu cầu của xã hội, một vài công ty đã tổ chức tuyển dụng, đào tạo trình độ sơ cấp cho người lao động làm nghề giúp việc, đào tạo về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ứng xử phù hợp với từng gia đình. Các học viên được đào tạo một cách bài bản theo chương trình đã được Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thẩm định và được cấp chứng chỉ nghề hẳn hoi. Chính vì vậy, ngay sau khi hoàn thành khóa học, các học viên này đã có ngay việc làm với mức thu nhập xấp xỉ 2 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, khi hỏi về nhu cầu đào tạo chuyên môn nghề giúp việc gia đình, chỉ có 54% người lao động muốn được đào tạo một trong bốn kỹ năng về nghề giúp việc gia đình mà đề tài đưa ra là: cách làm việc nhà phù hợp với đặc điểm địa phương của nơi sẽ đến làm việc; cách sử dụng các vật dụng trong gia đình; kỹ năng ứng xử văn hóa, cách sống của nơi sẽ đến làm việc; quyền lợi và trách nhiệm của mình và chủ nhà. Còn lại 46% lao động hoặc không có nhu cầu đào tạo hoặc thấy việc đào tạo là không cần thiết. Điều đó cho thấy ý thức của người lao động về công việc mình đang làm, về những quyền lợi và trách nhiệm liên quan đến công việc chưa cao. Không ít người lao động cho rằng giúp việc gia đình là công việc đơn giản, giống như công việc mà họ đã làm từ trước đến nay như làm việc nhà, chăm sóc con cái, người già trong gia đình, những kinh nghiệm đó sẽ giúp họ đảm nhận nghề giúp việc gia đình mà không cần thiết phải đào tạo thêm. Suy nghĩ này là điều tất yếu khi mà xã hội và các nhà quản lý chưa thực sự coi giúp việc gia đình là một nghề trong xã hội.

Khi hỏi ý kiến người lao động về đơn vị đứng ra đào tạo chuyên môn cho mình, đáng lưu ý chỉ có 26,7% người lao động muốn cơ quan nhà nước quản lý về lao động, việc làm là đơn vị đào tạo chuyên môn cho mình. Có 16,7% người lao động lựa chọn chính quyền địa phương nơi sinh sống là đơn vị đào tạo. Phần lớn người lao động (68,7%) muốn người chịu trách nhiệm đào tạo chuyên môn là chủ nhà (người sử dụng lao động). Điều này được lý giải bởi thực tế trong nhiều năm qua loại hình lao động giúp việc gia đình tồn tại tự phát trong xã hội do nhu cầu của các gia đình thành thị.

3. Hoạt động thiếu chất lượng của Trung tâm Giới thiệu việc làm

Hiện nay phần lớn các gia đình tìm người giúp việc cũng như người lao

động tìm việc chủ yếu thông qua mạng lưới xã hội (họ hàng, bạn bè, người quen). Tỷ lệ gia đình thuê người giúp việc qua Trung tâm Giới thiệu việc làm không nhiều (15,3%). Tỷ lệ người lao động tìm việc qua Trung tâm Giới thiệu việc làm cũng chỉ chiếm 12,7% cho thấy vai trò của các Trung tâm môi giới việc làm trong lĩnh vực nghề này còn hạn chế. Nguyên nhân nào dẫn đến tình trạng này? Thông tin thu được từ phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm cho thấy hiện có không ít Trung tâm hoạt động với mục tiêu hàng đầu là lợi nhuận. Vấn đề đảm bảo chất lượng lao động được ít Trung tâm chú ý đến. Thông thường, các Trung tâm hoạt động dựa trên hai nguồn thu chính: từ gia đình cần người giúp việc và từ người giúp việc. Theo kết quả điều tra, trung bình người lao động phải trả cho Trung tâm khoản phí môi giới công việc là 460.000 đồng (mức thấp nhất là 250.000 đồng, mức cao nhất là 800.000 đồng). Trung bình gia đình tìm người giúp việc sẽ phải trả cho Trung tâm một khoản lệ phí từ 300.000 – 500.000 đồng/lần tìm người giúp việc ưng ý. Với khoản lệ phí này, sau một thời gian đăng ký tại Trung tâm, gia đình sẽ được cung ứng người lao động. Tuy nhiên, khả năng người lao động có đáp ứng được nhu cầu của gia đình hay không ít được Trung tâm chú ý đến. Đó là lý do khiến nhiều gia đình phải thay người giúp việc liên tục. Tìm được người giúp việc ưng ý là mong muốn chung của các gia đình có nhu cầu sử dụng lao động giúp việc gia đình song việc đạt được mong muốn này không phải là điều dễ.

“...Cái Trung tâm dịch vụ việc làm trước của em cũng thế, em cứ đến em ngồi ví dụ cứ thấy mấy bà ở quê lên, mấy cô, mấy bác ở quê lên mà có người đến lấy là họ cho đi luôn không cần đào tạo gì cả xong về chủ họ cứ kêu ca ấy rằng là cô này về không biết làm cái gì...thành ra ấy em chẳng biết cái Trung tâm ấy bây giờ có tồn tại hay không, nó cứ toàn thế thôi tức là toàn muốn lấy tiền của người ta thôi, xong là thôi như kiểu là rũ bỏ trách nhiệm ấy” (PVS, nữ giúp việc gia đình, 21 tuổi, Vĩnh Phúc).

Các Trung tâm Giới thiệu việc làm cũng không đáp ứng được yêu cầu đảm bảo về nhân thân của người lao động. Khi được hỏi về vấn đề bảo đảm an toàn cho khách hàng, nhân viên của một công ty giới thiệu việc làm cho biết: “*Chúng tôi không thể đảm bảo được rằng những người giúp việc này có tin cậy hay không. Bởi Trung tâm cũng chỉ nhận được mỗi giấy chứng minh thư và tờ khai báo tạm trú tạm vắng của họ, ngoài ra không có hồ sơ hay một thứ giấy tờ nào khác cả. Nếu muốn an tâm thì chỉ còn*

cách về tận địa phương nơi họ sinh sống để xác minh” (trích từ Vietnamnet, ngày 19/6/2007: Tìm người giúp việc không dễ).

Ngoài ra, các Trung tâm còn có nhiều hành động gây tác động tiêu cực tới quan hệ lao động giữa gia đình và người giúp việc gia đình. Ví dụ như hành động dụ dỗ người lao động bỏ việc gia đình này sang làm cho gia đình khác. Tình trạng Trung tâm giới thiệu “quay vòng” osin để kiếm lời gây khó khăn cho hộ gia đình. Bằng cách sui người giúp việc trộm đồ của chủ, xin nghỉ về quê,... để người giúp việc gia đình nghỉ việc ở gia đình này, đến làm cho các gia đình khác. Kết quả là các Trung tâm kiếm được lời từ phía các gia đình có nhu cầu thuê người giúp việc, người giúp việc cũng được hưởng phần hoa hồng từ việc “quay vòng” này.

“Theo hợp đồng ký với Trung tâm Giới thiệu việc làm, sau 6 tháng Trung tâm này mới hết ràng buộc hợp đồng với tôi, nhưng sau Tết họ lấy lý do người giúp việc này không thích phục vụ tại gia đình tôi nữa vì lương thấp nên mới được hơn 1 tháng họ đã chuyển người giúp việc nhà tôi sang gia đình khác để thu phí môi giới, còn tôi thì mất tiền, mất người giúp việc. Mặc dù họ hứa đổi cho tôi người giúp việc mới nhưng phải chờ, mà chờ không biết đến bao giờ”...(Nữ đại diện hộ gia đình, Vạn Phúc)

Vai trò của phần lớn Trung tâm Giới thiệu việc làm lao động giúp việc gia đình hiện nay thường kết thúc sau khi cung ứng người lao động cho gia đình. Việc quản lý người lao động sau khi họ được gia đình nhận về làm việc không được các Trung tâm quan tâm đến. Khi người lao động hết hợp đồng làm việc hoặc bỏ việc, họ lại có thể quay về Trung tâm để được giới thiệu nơi làm việc khác.

Về số lượng các Trung tâm Giới thiệu lao động giúp việc gia đình, theo cán bộ Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, ở Hà Nội hiện có 26 Trung tâm Giới thiệu việc làm do Sở cấp giấy phép. Giới thiệu và cung ứng người giúp việc chỉ là một nhánh rất nhỏ trong những mảng hoạt động của các Trung tâm (<http://tapchibaohiemxahoi.org.vn>, thứ 5, ngày 6/8/2009). Con số trên chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng số các Trung tâm Giới thiệu việc làm tồn tại trên địa bàn Hà Nội hiện nay. Tuy vậy, trong con số 26 Trung tâm, Sở chỉ có thể theo dõi sát sao hoạt động của 2 Trung tâm Giới thiệu việc làm ở 281 Trung Kính và 144 Trần Phú. Còn các doanh nghiệp giới thiệu việc làm khác, Sở quản lý dựa theo báo cáo hàng năm do doanh

nghiệp gửi lên (<http://tapchibaohiemxahoi.org.vn>, thứ 5, ngày 6/8/2009). Tình trạng thiếu sự kiểm soát của các cơ quan quản lý là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng bùng phát các trung tâm cung ứng lao động giúp việc gia đình thiếu trách nhiệm, chạy theo lợi nhuận.

Trước tình trạng các Trung tâm Giới thiệu việc làm hoạt động thiếu trách nhiệm và chạy theo lợi nhuận, phần lớn các gia đình được hỏi đều đề đạt nguyện vọng: Trung tâm Giới thiệu việc làm là đơn vị đứng ra đào tạo và quản lý người lao động, đáp ứng đúng nhu cầu tìm người lao động của gia đình và phải chịu trách nhiệm với gia đình khi người giúp việc mà Trung tâm giới thiệu không làm đúng theo hợp đồng. Nguyện vọng của các gia đình được hỏi cụ thể như sau:

- Trung tâm giới thiệu người giúp việc phải có trách nhiệm đào tạo người lao động, quản lý chặt chẽ người lao động; phối hợp với gia đình để quản lý người lao động, đáp ứng lợi ích cho hai bên, an toàn cho hai bên.

- Các Trung tâm nhận người giúp việc nên mở lớp đào tạo nghề giúp việc gia đình để làm quen về công việc và văn hoá ứng xử của các gia đình. Trung tâm phải đào tạo người lao động để có thể sử dụng các dụng cụ trong gia đình, cách giao tiếp, nếp sống của các gia đình.

4. Kết luận và một số đề xuất

Để có được mối quan hệ bình đẳng, công bằng, dân chủ giữa lao động giúp việc gia đình và chủ sử dụng lao động, việc xây dựng cơ sở pháp lý quản lý lao động giúp việc gia đình là hết sức cần thiết. Chính phủ cần sớm ban hành Nghị định về lao động giúp việc gia đình, quy định rõ về phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; độ tuổi được giúp việc gia đình; loại hình công việc; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; chế độ tiền công, thù lao; chế độ an toàn vệ sinh lao động; chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc; trách nhiệm của gia đình trong mối quan hệ với người giúp việc và trong việc hỗ trợ, tạo điều kiện học tập, sinh hoạt cộng đồng; chế độ của người lao động khi chấm dứt làm việc. Nhà nước cũng cần có qui định cụ thể cho người giúp việc, nếu vi phạm đối với gia đình thì chịu trách nhiệm trước pháp luật (lấy tiền, làm hỏng đồ dùng...). Những qui định này sẽ khiến người giúp việc có trách nhiệm hơn trong công việc của mình. Kết quả nghiên cứu cho thấy phần lớn gia đình đang sử dụng giúp

việc gia đình đồng tình với việc xây dựng những quy định pháp lý cho lao động giúp việc gia đình, bởi đó là hành lang pháp lý để họ - người sử dụng lao động thực hiện những quy định, ràng buộc cụ thể đối với người giúp việc. Người sử dụng lao động cũng bày tỏ ý kiến sẵn sàng thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Cần có qui định cụ thể về việc ký kết hợp đồng lao động chung cho loại hình lao động giúp việc gia đình. Hiện nay, thỏa thuận miệng giữa người sử dụng lao động và lao động giúp việc gia đình được chấp nhận. Tuy nhiên, việc thỏa thuận miệng sẽ rất khó quản lý. Cần ký kết hợp đồng bằng văn bản để đảm bảo việc quản lý, tránh những tranh cãi khi có mâu thuẫn xảy ra giữa hai bên.

Cần có qui định cụ thể cho những đơn vị đủ tư cách tuyển dụng, đào tạo và hướng dẫn nghề cho lao động giúp việc gia đình. Hiện nay, ở một số địa phương, Hội Phụ nữ là đơn vị đứng ra tổ chức tuyển dụng và đào tạo nghề cho phụ nữ làm nghề giúp việc gia đình. Có thể mở rộng mô hình này cho các Trung tâm Giới thiệu việc làm cấp tỉnh, thành phố, huyện tổ chức các lớp dạy nghề ngắn hạn giúp việc gia đình nhằm giúp lao động nông thôn có điều kiện tham gia học nghề, tạo cơ hội để người lao động có việc làm ổn định. Đồng thời, các Trung tâm này tổ chức thống kê nắm chặt số hộ gia đình có nhu cầu sử dụng lao động giúp việc gia đình để cung ứng, giới thiệu việc làm cho số lao động đã qua đào tạo nghề giúp việc gia đình.

Quy định rõ chức năng của cơ quan quản lý nhà nước Trung ương trong việc nghiên cứu phát triển và điều tiết thị trường lao động; chức năng của các cơ quan quản lý nhà nước địa phương từ cấp tỉnh đến cấp xã trong việc hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật, theo dõi, nắm thực trạng lao động giúp việc gia đình, đề ra các giải pháp nhằm bảo vệ lao động, ngăn ngừa và hạn chế tệ nạn xã hội; trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, tư vấn, giới thiệu việc làm trong việc đào tạo, tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động. Theo ý kiến của người sử dụng lao động giúp việc gia đình, sự tham gia của các cơ quan quản lý nhà nước đối với lao động giúp việc gia đình sẽ khiến người dân yên tâm hơn trong việc sử dụng lao động trong bối cảnh có nhiều vấn đề mất an ninh trật tự liên quan đến lao động giúp việc gia đình xảy ra trong những năm qua. ■