

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

**Lê Văn Sơn**

**LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI HÀ NỘI: ĐIỀU KIỆN  
LÀM VIỆC VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG**

Chuyên ngành: Xã hội học

Mã số: 62.31.03.01

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ XÃ HỘI HỌC**

**HÀ NỘI, 2020**

Công trình đã được hoàn thành tại Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc Gia Hà Nội.

Người hướng dẫn khoa học:

GS.TS. Hoàng Bá

Thịnh

Phản biện 1: .....

Phản biện 2:.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước hội đồng cấp cơ sở chấm luận án tiến sĩ họp tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc Gia Hà Nội

Vào hồi .....giờ.....,  
ngày.....tháng.....năm.....

Có thể tìm hiểu luận án tại :

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do lựa chọn đề tài

Giúp việc gia đình (GVGD) là một công việc xuất hiện rất sớm trong quá trình phát triển xã hội và mang lại thu nhập ổn định cho nhiều lao động, đặc biệt là lao động nữ. Tuy nhiên, giá trị đóng góp của LĐGVGD chưa được quan tâm đúng mức, thậm chí lực lượng lao động này chưa được đối xử bình đẳng như lực lượng lao động khác.

Tại Việt Nam, mặc dù nhu cầu của thị trường về LĐGVGD ngày càng gia tăng, nhất là tại các đô thị lớn, nhưng GVGĐ chưa được quan tâm đúng mức bởi chính người lao động, các nhà hoạch định và các đơn vị thực thi chính sách về lao động. LĐGVGD làm việc chủ yếu dựa theo kinh nghiệm và kỹ năng vốn có của bản thân, mà chưa qua đào tạo. Các cơ quan quản lý nhà nước chưa ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho LĐGVGD, nên không có tiêu chuẩn hay tiêu chí có thể sử dụng làm căn cứ để đánh giá về kỹ năng nghề của lực lượng lao động này.

Công việc GVGĐ mang đặc trưng rõ nét về giới. Lực lượng lao động làm công việc GVGĐ hiện nay chủ yếu là phụ nữ, bởi các loại hình công việc GVGĐ được thuê chủ yếu là do phụ nữ trong gia đình đang đảm nhận. Khi tìm kiếm LĐGVGD, các hộ gia đình cũng chủ yếu hướng tới lực lượng lao động nữ.

Quan hệ lao động giữa LĐGVGD và gia chủ được thiết lập và thực hiện trong môi trường lao động rất đặc biệt. Nơi làm việc của LĐGVGD cũng chính là nơi ở hay nơi họ nghỉ ngơi. Công việc GVGĐ thực hiện có đặc thù là “công việc chăm sóc” các thành viên trong gia đình của người thuê lao động. Sự đặc thù của mối quan hệ lao động này đòi hỏi phải có qui định pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động phù hợp.

Mặc dù Việt Nam đã có hàng loạt văn bản quy phạm pháp luật đề cập tới LĐGVGD. Tuy nhiên, các điều khoản này

vẫn còn chung chung, chưa cụ thể và việc thực hiện các quy định này trong thực tế hiện vẫn còn nhiều bất cập.

Các kết quả nghiên cứu về LĐGVGD ở Việt Nam trong thời gian qua đã chỉ ra rằng hầu hết người LĐGVGD đang phải làm việc trong điều kiện chưa được đảm bảo như: không có HĐLĐ, không tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH). Tình trạng phải làm việc không đúng với thỏa thuận ban đầu, thời gian làm việc kéo dài hay tình trạng bị mắng chửi, lăng mạ, tát, đánh, quấy rối tình dục còn xảy ra với một bộ phận người LĐGVGD.

Mặc dù phải đối mặt với khá nhiều nguy cơ rủi ro trong công việc và chưa được bảo vệ hiệu quả bởi pháp luật, nhưng nhiều người lao động vẫn tích cực tham gia thị trường lao động này với lý do có thu nhập cho bản thân và gia đình. Điều này một lần nữa đặt ra nhu cầu cấp thiết, một mặt cần phải thực hiện mọi nỗ lực để đảm bảo tạo điều kiện tốt nhất cho LĐGVGD có điều kiện làm việc tốt.

## **2. Ý nghĩa của đề tài**

### *2.1. Ý nghĩa lý luận*

Việc vận dụng quan điểm của một số tác giả theo trường phái lý thuyết này không chỉ giúp giải thích vấn đề thực tiễn liên quan đến ĐKLV và các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD, mà còn giúp khái quát về lý thuyết, bổ sung và hoàn thiện hệ thống khái niệm và lý thuyết xã hội học.

### *2.2. Ý nghĩa thực tiễn*

Nghiên cứu tập trung phân tích một số khía cạnh cụ thể liên quan đến ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội. Việc phân tích giúp làm rõ những khía cạnh liên quan đến ĐKLV chưa được đảm bảo và từ đó đưa ra khuyến nghị cụ thể nhằm cải thiện ĐKLV cho LĐGVGD.

Nghiên cứu cũng tập trung phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD. Trên cơ sở xác định rõ những yếu tố có ảnh hưởng, bao gồm những ảnh hưởng tích

cực và tiêu cực đối với ĐKLV của LĐGVGD. Trên cơ sở đó Đề tài đưa ra một số khuyến nghị chính sách phù hợp, đảm bảo an sinh xã hội và đảm bảo LĐGVGD được đối xử bình đẳng như các công việc khác.

### **3. Mục tiêu nghiên cứu**

#### ***3.1. Mục tiêu tổng quát***

Mục tiêu của nghiên cứu này đó là tìm hiểu ĐKLV và các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của người LĐGVGD từ đó đưa ra khuyến nghị nhằm cải thiện ĐKLV và bảo vệ tốt nhất các quyền và lợi ích hợp pháp cho người LĐGVGD và người thuê LĐGVGD tại Việt Nam

#### ***3.2. Mục tiêu cụ thể***

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận liên quan đến đề tài.
- Tìm hiểu đặc điểm nhân khẩu - xã hội của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện nay.
- Phân tích và đánh giá về ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện nay.
- Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện ĐKLV và bảo vệ tốt các quyền và lợi ích hợp pháp cho LĐGVGD tại Việt Nam.

### **4. Đối tượng, khách thể và phạm vi nghiên cứu**

#### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Đối tượng nghiên cứu của đề tài này đó là “Điều kiện làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện làm việc của người LĐGVGD”.

#### ***4.2. Khách thể nghiên cứu***

Khách thể nghiên cứu của luận án gồm hai nhóm chính:

- *Người lao động giúp việc gia đình*: nghiên cứu này phỏng vấn những người đang làm việc toàn thời gian, có thể sống cùng hoặc không sống cùng gia chủ. Những người làm giúp việc theo giờ không thuộc khách thể nghiên cứu của nghiên cứu này.
- *Người sử dụng lao động*: các gia đình hiện đang thuê lao động giúp việc gia đình theo hình thức toàn thời gian. Người giúp việc của các gia đình này có thể ở cùng hoặc không ở cùng gia chủ. Những hộ gia đình thuê người giúp việc theo giờ không thuộc khách thể nghiên cứu này.

### **4.3. Phạm vi nghiên cứu**

- *Về không gian*: Việc thu thập thông tin được thực hiện tại 03 Quận, gồm Cầu Giấy, Thanh Xuân và Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.
- *Về thời gian*: Nghiên cứu được thực hiện nghiên cứu từ tháng 01 năm 2020 đến tháng 5 năm 2020.
- *Giới hạn về nội dung*: nghiên cứu này không xem xét ĐKLV và các yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện của LĐGVGD làm giúp việc theo giờ.

### **5. Câu hỏi nghiên cứu**

- Chân dung xã hội của người LĐGVGD tại Hà Nội có diện mạo như thế nào?
- Người LĐGVGD tại Hà Nội hiện nay đang làm việc trong điều kiện như thế nào?
- Có những yếu tố nào ảnh hưởng tới ĐKLV của người LĐGVGD tại Hà Nội hiện nay?

### **6. Giả thuyết nghiên cứu**

- Chân dung xã hội của LĐGVGD mang đặc trưng về giới. Đa phần LĐGVGD là phụ nữ, có trình độ học vấn thấp và xuất thân từ các vùng nông thôn đến thành thị.

- Người LĐGVGD hiện nay đang làm việc trong điều kiện khá đặc thù. Có một số điều kiện được đảm bảo tốt nhưng có một số điều kiện làm việc chưa được đảm bảo tốt.
- Có một số yếu tố có ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD trên địa bàn thành phố hiện nay, bao gồm đặc điểm nhân khẩu - xã hội của LĐGVGD; hiểu biết pháp luật của LĐGVGD; định hướng nghề nghiệp của LĐGVGD; mạng lưới liên kết xã hội và quan hệ lao động giữa người LĐGVGD và người sử dụng lao động.

## **7. Cấu trúc của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, nội dung chính của luận án được kết cấu trong 4 chương:

- Chương 1: Tổng quan vấn đề nghiên cứu
- Chương 2: Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu
- Chương 3: Thực trạng điều kiện làm việc của lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội
- Chương 4: Các yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện làm việc của lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội.

## **8. Đóng góp mới và hạn chế của luận án**

**8.1. Đóng góp của luận án:** Luận án có những đóng góp về mặt lý luận và nội dung như làm sáng rõ khái niệm và lý thuyết cũng như mô tả được chân dung xã hội của LĐGVGD, thực trạng điều kiện làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện làm việc của lao động giúp việc gia đình .

**8.2. Hạn chế của luận án:** Nghiên cứu chỉ mới tập trung phân tích được một số khía cạnh liên quan đến điều kiện làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện làm việc của nhóm lao động giúp việc gia đình làm toàn thời gian. Nghiên cứu không phân tích điều kiện làm việc và các yếu tố ảnh hưởng đối

với một số loại hình giúp việc gia đình khác như: giúp việc theo giờ; nhóm nam giới làm giúp việc gia đình; hay một số công việc giúp việc gia đình đặc thù như: quản gia; hoặc giúp việc gia đình trong các gia đình giàu có, gia đình có vị trí xã hội cao.

## **CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU**

### ***1.1. Về chân dung xã hội của lao động giúp việc gia đình***

Trên thế giới: phụ nữ và trẻ em gái là nhóm đối tượng chiếm đa số trong lực lượng lao động đang làm GVGD trên toàn cầu, cũng như tại Việt Nam. Lực lượng LĐGVGD thường xuất thân từ gia đình nghèo, ở những quốc gia có điều kiện kinh tế khó khăn. Mặt khác, họ là người thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng, và ít được đào tạo về tay nghề chuyên môn.

Công việc GVGD là những công việc dành cho người có xuất thân từ vùng nông thôn, có trình độ học vấn thấp. Thậm chí đây là những công việc được cho là “công việc thấp hèn” hoặc không được công nhận và coi trọng như các công việc khác.

### ***1.2. Về điều kiện làm việc của lao động giúp việc gia đình***

Các nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam hiện tại đã chỉ ra rằng môi trường làm việc của LĐGVGD mang tính đặc thù và bó hẹp trong môi trường khép kín của một gia đình. Chính vì thế, người LĐGVGD thường phải làm việc trong môi trường gò bó và ít giao tiếp với bên ngoài.

Một số nghiên cứu cho thấy LĐGVGD phải đối mặt với một số nguy cơ khi làm việc trong môi trường làm việc đặc thù đó là: người LĐGVGD, nhất là phụ nữ, có thể bị đối xử không công bằng. Thậm chí phải đối mặt với nguy cơ bị lạm dụng về thể chất, tinh thần và tình dục. Đa phần, LĐGVGD phải sống và làm việc trong môi trường đầy thách thức và các nguy cơ rủi ro. Thời gian nghỉ ngơi và giải trí của người LĐGVGD không được đảm bảo.



Các nghiên cứu trên thế giới và Việt Nam cũng đã khẳng định xu thế dịch chuyển của dòng lao động di cư giữa các quốc gia. Trong đó, sự phát triển của các quốc gia phát triển tạo ra lực hút đối với lực lượng lao động phổ thông có ít kỹ năng từ các nước nghèo di cư sang các nước có điều kiện kinh tế phát triển hơn để tìm kiếm các cơ hội việc làm phù hợp. Trong dòng người di cư đó, có một lực lượng lớn lao động nữ từ các nước nghèo di cư tìm kiếm công việc làm LĐGVGD. Xu hướng hội nhập toàn cầu và khu vực cũng đã và đang đặt ra nhiều thách thức và cả cơ hội cho sự phát triển mạnh mẽ của dịch vụ GVGĐ. Nguyên lý cung cầu của thị trường lao động đã và đang đặt ra những yêu cầu cụ thể để đảm bảo điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho những người làm GVGĐ. Xu hướng này kéo theo sự tham gia mạnh mẽ của lực lượng lao động nữ vào thị trường lao động thông qua cung cấp dịch vụ LĐGVGD và lực lượng này đang trở thành lực lượng lao động quan trọng.

### **1.3. Các vấn đề cần được nghiên cứu thêm**

Việc rà soát các nghiên cứu hiện có cho thấy một số khoảng trống trong các nghiên cứu đã thực hiện trước đây. Hiện có rất ít nghiên cứu mô tả về ĐKLV của người LĐGVGD tại Việt Nam nói chung và LĐGVGD tại thành phố Hà Nội nói riêng, trong khi số lượng LĐGVGD tại các thành phố lớn như Hà Nội ngày càng có xu hướng gia tăng. Các nghiên cứu hiện có tại Việt Nam cũng chỉ tập trung mô tả về đặc điểm xã hội hoặc tập trung vào nhóm trẻ em làm giúp việc gia đình.

Mặt khác, kết quả tổng quan các nghiên cứu trên thế giới và tại Việt Nam cũng cho thấy hiện chưa có nhiều nghiên cứu phân tích về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD tại Việt Nam nói chung và tại thành phố Hà Nội nói riêng. Sự thiếu hụt các nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD khiến cho hiểu biết về vấn đề này còn rất hạn chế, ngay cả khi đóng góp quan trọng về kinh tế và xã hội cho gia đình và cộng đồng của LĐGVGD ngày càng gia tăng.

#### ***1.4. Luận án kế thừa và định hướng giải quyết vấn đề gì?***

Luận án này kế thừa những phát hiện quan trọng về chân dung xã hội của LĐGVGD được phát hiện bởi các nghiên cứu đã được thực hiện từ trước tới nay ở trên thế giới và tại Việt Nam. Các phát hiện về chân dung xã hội và ĐKLV của LĐGVGD của các nghiên cứu trước đây sẽ giúp làm sáng tỏ những điểm giống và khác nhau với chân dung xã hội và ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội. Chính vì thế, một mặt luận án sẽ phân tích và làm rõ đặc điểm xã hội hay chân dung của LĐGVGD tại Hà Nội cũng như phân tích thực trạng ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện nay. Trên cơ sở đó sẽ vừa củng cố và làm giàu thêm các phát hiện liên đã có và làm sáng tỏ những đặc điểm riêng có của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện nay.

Mặt khác, cho đến thời điểm hiện tại, chưa có nghiên cứu phân tích sâu về ĐKLV và các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội. Mặc dù đã có một số nghiên cứu về LĐGVGD được thực hiện tại Hà Nội nhưng hầu như chưa có nghiên cứu nào tập trung vào ĐKLV và các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD tại đây. Vì thế, đề tài này sẽ khai thác và phân tích sâu những khía cạnh liên quan đến ĐKLV của LĐGVGD và yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD hiện đang làm việc tại thành phố Hà Nội hiện nay.

## **CHƯƠNG 2**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

#### **2.1. Các khái niệm công cụ**

##### **2.2.1. Lao động giúp việc gia đình**

LĐGVGD được nghiên cứu là những người làm thường xuyên các công việc GVGĐ cho một hoặc nhiều gia đình và những người này làm các công việc GVGĐ nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại của gia đình đó. Nhóm đối tượng LĐGVGD làm theo giờ hoặc những người làm các công việc GVGĐ trong hộ gia đình nhưng gắn với hoạt động kinh doanh, buôn bán, thương

mại của gia đình đó sẽ không thuộc đối tượng xem xét bởi nghiên cứu này.

### **2.2.2. Điều kiện làm việc**

ĐKLV của LĐGVGD sẽ được phân tích trong nghiên cứu này bao gồm:

- (1) *Địa điểm làm việc và chỗ ở*: bao gồm nơi thực hiện công việc và chỗ ở cho người lao động trong thời gian nghỉ ngơi
- (2) *Thời gian làm việc*: tổng thời gian người lao động phải bỏ ra để thực hiện công việc trong ngày và trong tháng.
- (3) *Thời gian nghỉ ngơi*: Tổng thời gian người lao động được nghỉ làm việc hoàn toàn trong ngày và trong tháng.
- (4) *Mức lương và quyền lợi ích khác*: số tiền công nhận được cho mỗi ngày làm việc và các khoản kinh phí khác được trả ngoài lương.
- (5) *Bảo hiểm*: các quyền lợi liên quan đến bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội.
- (6) *Hợp đồng lao động*: các điều kiện hoặc thỏa thuận mà hai bên cam kết đảm bảo.
- (7) *Môi trường làm việc*: bao gồm quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua việc hài lòng của LĐGVGD với công việc hiện tại; đánh giá mức độ an toàn ở môi trường làm việc.

### **2.2.3. Yếu tố ảnh hưởng**

- *Các yếu tố liên quan đến đặc điểm nhân khẩu - xã hội của LĐGVGD*: xem xét và phân tích một số đặc điểm nhân khẩu - xã hội của người LĐGVGD, ví dụ như tuổi, điều kiện kinh tế hộ gia đình, nơi sinh sống, trình độ học vấn, số năm kinh nghiệm làm giúp việc gia đình, có ảnh hưởng như nào đến các ĐKLV khi thực hiện công việc GVGĐ.

- *Hiểu biết pháp luật của người LĐGVGD*: xem xét mức độ hiểu biết của người LĐGVGD và gia chủ đối với các quy định

pháp luật về người LĐGVGD. Trên cơ sở đó phân tích sự ảnh hưởng đối với ĐKLV của LĐGVGD. Trong đó phân tích và so sánh sự khác biệt về ĐKLV giữa những người có hiểu biết pháp luật và những người chưa nắm bắt các quy định pháp luật hiện tại.

- *Định hướng lựa chọn nghề giúp việc gia đình*: Phân tích và xem xét các yếu tố liên quan đến định hướng lựa chọn nghề nghiệp của LĐGVGD có ảnh hưởng như thế nào đối với các ĐKLV của LĐGVGD.

- *Quan hệ lao động và mạng lưới liên kết xã hội*: phân tích và xem xét tình trạng mối quan hệ lao động giữa LĐGVGD và gia chủ bao gồm mức độ hài lòng của người LĐGVGD với công việc GVGĐ cho gia đình hiện tại và đánh giá của họ về mức độ an toàn về môi trường làm việc hiện tại; cũng như xem xét việc được tham gia các hoạt động xã hội có ảnh hưởng như thế nào đến ĐKLV của LĐGVGD.

## **2.2. Các lý thuyết sử dụng**

### **2.2.1. Lý thuyết cung cầu lao động**

Việc áp dụng lý thuyết cung cầu lao động vào nghiên cứu này sẽ được khai thác ở một số khía cạnh chính. Trước hết, việc áp dụng lý thuyết này sẽ giúp lý giải về xu hướng di cư của lực lượng lao động từ khu vực nông thôn ra thành phố tìm kiếm việc làm GVGĐ. Đồng thời phân tích và tìm hiểu “động cơ” dẫn tới việc quyết định tham gia lực lượng lao động xã hội làm công việc GVGĐ. Điều này sẽ giúp tác giả luận văn có thể đưa ra những khuyến nghị phù hợp cho các nhà quản lý để quản lý hiệu quả lao động di cư và đưa ra các chính sách phù hợp cho lực lượng lao động GVGĐ.

Mặt khác, việc áp dụng lý thuyết cũng sẽ giúp tác giả luận án có thể phân tích kỹ hơn những yêu cầu của thị trường lao động đối với chất lượng “hàng hóa” đó là “người lao động giúp việc gia đình”. Khi phân tích chân dung của LĐGVGD để có thể chỉ ra những “điểm mạnh” và “khuyết điểm” của LĐGVGD so với yêu cầu của thị trường lao động hiện nay, nhất là trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Trên cơ sở đó, tác giả luận án có thể đưa ra những khuyến nghị liên

quan đến việc đào tạo kiến thức và kỹ năng cũng như các loại hình cung cấp nguồn nhân lực LĐGVGD phù hợp với nhu cầu của thị trường.

### **2.2.2. Lý thuyết lựa chọn duy lý**

Các quan điểm của lý thuyết lựa chọn duy lý sẽ được áp dụng vào luận án này để phân tích động cơ dẫn tới việc một người đưa ra quyết định lựa chọn làm công việc GVGĐ (đối với người LĐGVGD) và làm rõ các lý do khiến cho các gia đình đưa ra quyết định sử dụng LĐGVGD như thế nào. Đặc biệt, việc ứng dụng lý thuyết sẽ giúp phân tích và xem xét những cách thức nào đã được người LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD sử dụng và cân nhắc khi tham gia mối quan hệ thuê người GVGĐ và làm thế nào để người LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD có thể sử dụng tối đa nguyên tắc bỏ ra chi phí tối thiểu và thu được lợi ích tối đa.

Mặt khác việc áp dụng quan điểm lý thuyết lựa chọn hợp lý sẽ giúp làm rõ có những yếu tố nào sẽ ảnh hưởng tới hành động của người LĐGVGD và người sử dụng lao động. Các phân tích này sẽ chỉ ra tương quan giữa điều kiện làm việc được cung cấp bởi các gia đình sử dụng lao động cho người LĐGVGD. Trong đó nhấn mạnh các yếu tố lợi ích về kinh tế và các lợi ích khác mà các gia chủ cung cấp cho người LĐGVGD hoặc bản thân người giúp việc gia đình được hưởng lợi khi làm công việc này sẽ có ảnh hưởng như thế nào đến quyết định của họ.

### **2.2.3. Lý thuyết phân công lao động theo giới**

Lý thuyết này được vận dụng để phân tích và làm rõ việc chuyển đổi công việc GVGĐ từ không được trả công sang hình thức được trả công sẽ làm thay đổi vai trò kinh tế của phụ nữ làm công việc LĐGVGD như thế nào. Mặt khác, vai trò kinh tế của phụ nữ trong các gia đình đô thị đã thay đổi như thế nào khi các công việc vốn dĩ họ phải thực hiện nay đã được thay thế bằng một phụ nữ khác. Việc giải phóng sức lao động đó có thực sự tạo cho phụ nữ trong các gia đình có nhiều hơn các cơ

hội công việc và thu nhập cho bản thân và gia đình. Vai trò vị trí của họ có thực sự thay đổi.

## **2.3. Phương pháp nghiên cứu**

### **2.3.1. Phân tích tài liệu**

Phương pháp phân tích tài liệu được sử dụng để tìm hiểu khái quát và tổng quan những vấn đề và các nghiên cứu trước đây liên quan đến LĐGVGD ở các nước trên thế giới và tại Việt Nam. Thông qua kết quả nghiên cứu để tổng quan vấn đề nghiên cứu, từ đó phát hiện ra những khía cạnh mới chưa được các nghiên cứu trước đây đề cập và xác định rõ mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu cần phải tập trung phân tích sâu hơn trong nghiên cứu này.

Kết quả rà soát nghiên cứu đã thực hiện từ trước tới nay được phân nhóm theo 3 vấn đề mà nghiên cứu này quan tâm, bao gồm: (1) chân dung xã hội hay đặc điểm xã hội của LĐGVGD; (2) Điều kiện làm việc của LĐGVGD và (3) các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD. Trên cơ sở đó, tác giả luận án đã phân tích và làm rõ những giá trị đóng góp của các nghiên cứu trước đây trên thế giới và tại Việt Nam cũng như những khoảng trống mà các nghiên cứu hiện có chưa đề cập, làm cơ sở cho việc định hướng nghiên cứu này.

### **2.3.2. Phỏng vấn sâu**

Nghiên cứu này thực hiện 10 cuộc phỏng vấn với LĐGVGD để hiểu rõ hơn về ĐKLV của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện nay và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD hiện nay. Ngoài ra, nghiên cứu cũng sẽ tiến hành 05 cuộc PVS với đại diện hộ gia đình đang sử dụng LĐGVGD để hiểu rõ hơn về quan điểm, đánh giá của người sử dụng lao động về những ĐKLV đã tạo ra cho LĐGVGD.

Các thông tin thu được từ phỏng các cuộc phỏng vấn sâu với LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD sẽ được tổng hợp và được lựa chọn sử dụng để minh họa và làm rõ các phát

hiện của nghiên cứu liên quan đến ĐKLV và các yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD.

### **2.3.3. Phương pháp nghiên cứu định lượng:**

Phương pháp nghiên cứu định lượng được sử dụng trong nghiên cứu này đó là phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi. Mục đích của khảo sát bằng bảng hỏi nhằm thu thập các thông tin liên quan đến đặc điểm nhân khẩu – xã hội của khách thể nghiên cứu (người LĐGVGD) và người sử dụng lao động; thu thập thông tin về nhận thức và thái độ của họ đối với việc đảm bảo ĐKLV cho LĐGVGD, cũng như việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người LĐGVGD và người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện công việc GVGĐ.

## **CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH TẠI HÀ NỘI**

### **3.1. Chân dung của lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội**

Ở Việt Nam nói chung và thành phố Hà Nội nói riêng hiện chưa có số liệu thống kê về LĐGVGD. Theo các kết quả các nghiên cứu đã thực hiện từ trước đến nay đều mới chỉ đề cập đến đối tượng tham gia lực lượng lao động này chủ yếu là phụ nữ và trẻ em gái.

Mặt khác, các nghiên cứu cũng khẳng định công việc GVGĐ phản ánh đặc trưng về giới khá rõ nét. Trong số 314 người được hỏi trong đề tài này, có 100% người được hỏi là phụ nữ. Trên thực tế có cả nam và nữ tham gia làm công việc GVGĐ. Tuy nhiên, hạn chế của nghiên cứu này là không tiếp cận được nhóm nam giới đang làm công việc GVGĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy có hơn một nửa số người LĐGVGD được hỏi trong nghiên cứu này đã ngoài độ tuổi lao động. Trong đó, nhóm LĐGVGD có độ tuổi từ 55 đến 59 tuổi (chiếm 21,7%) và nhóm LĐGVGD có độ tuổi từ 60 đến 64 tuổi (chiếm 24,8%). Đặc biệt, có 17,8% người được hỏi ở độ tuổi trên 65 tuổi. Nhóm LĐGVGD có độ tuổi trẻ hơn (Dưới 50 tuổi) chiếm tỉ lệ rất ít (chiếm 19,1%).

Các cuộc phỏng vấn với gia chủ trong nghiên cứu này cho thấy tâm lý thích lựa chọn người giúp việc ở độ tuổi “trung niên”, với quan điểm cho rằng những người này có dày dặn kinh nghiệm và phù hợp với một số công việc GVGĐ như chăm sóc trẻ em và chăm sóc người cao tuổi trong gia đình. Trong số 161 hộ gia đình được hỏi, có 43,5% người đại diện hộ được hỏi cho biết họ thường chọn LĐGVGD ở độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi và có 21,7% người đại diện hộ được hỏi cho biết họ thích chọn LĐGVGD ở độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi; hoặc trên 50 tuổi (chiếm 18.6%). Đặc biệt, có rất ít gia đình lựa chọn LĐGVGD có độ tuổi dưới 30 tuổi. Điều này một phần giải thích tại sao đa số LĐGVGD hiện nay là người có độ tuổi từ trung niên trở lên.

Hiện tại, có một lực lượng lao động trẻ tuổi cũng đã bắt đầu tham gia tích cực vào thị trường lao động này. Họ có thể là sinh viên các trường đại học trên địa bàn Hà Nội hoặc sinh viên mới tốt nghiệp chưa tìm được việc làm. Tuy nhiên, trên bình diện chung họ thường tham gia nhiều hơn vào các loại hình công việc như lau dọn nhà cửa hoặc nấu ăn, giặt giũ và chủ yếu làm theo giờ. Nghiên cứu này không khảo sát nhóm đối tượng này.

Trong số những LĐGVGD được hỏi: phần lớn là người Kinh (chiếm 96,8%). Chỉ có một tỉ lệ rất nhỏ người được hỏi là người dân tộc thiểu số như Tày, Nùng, Cao Lan (chiếm 3,2%).

Về tình trạng hôn nhân, có một tỉ lệ khá lớn (chiếm 62,4%) người LĐGVGD được hỏi đang có vợ/chồng. Ngoài ra, nghiên cứu cũng ghi nhận một tỉ lệ nhỏ những người tham gia khảo sát đã ly thân/ly dị, góa, độc thân và đơn thân đang làm công việc này. Các nghiên cứu trước đây cũng cho thấy có tỉ lệ khá cao người LĐGVGD có tình trạng hôn nhân là góa/ly hôn/ly thân [8]. Những người này thường ít bị ràng buộc bởi gia đình nên họ chuyên tâm dành thời gian cho công việc này.

Kết quả khảo sát ghi nhận đa số người LĐGVGD được hỏi có trình độ học vấn ở cấp trung học cơ sở (chiếm 48,4%). Kết quả nghiên cứu này cũng giống với các nghiên cứu đã được



thực hiện trước đó đều khẳng định đa số người LĐGVGD có trình độ học vấn thấp.

Trong nghiên cứu về việc thực thi các quy định của pháp luật lao động về quản lý LĐGVGD được thực hiện bởi GFCD năm 2020 cũng cho thấy kết quả tương tự. Nghiên cứu được thực hiện tại một số phường thuộc Thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Trong số 100 người LĐGVGD được hỏi, có 39% người có trình độ học vấn ở cấp trung học cơ sở và 16% người có trình độ ở cấp tiểu học [25]. Bên cạnh đó hàng loạt các nghiên cứu của GFCD trong các năm 2013, 2018 và 2020 cũng đều cho thấy trình độ học vấn của LĐGVGD hiện ở mức thấp và đa phần chưa qua đào tạo nghề (chiếm 98,4%).

Đa phần LĐGVGD được hỏi trong nghiên cứu này làm ruộng trước khi đi làm GVGD (chiếm 60,5%). Có một số người làm các công việc khác như: nội trợ, công nhân, buôn bán nhỏ. Tuy nhiên, theo họ các công việc này thường vất vả mà không đem lại nguồn thu nhập ổn định dẫn đến họ phải tìm công việc GVGD để có thu nhập tốt hơn cho gia đình.

Theo ý kiến của người LĐGVGD được hỏi, có hai lý do chính khiến họ quyết định lựa chọn làm công việc GVGD, đó là: (1) có thêm thu nhập cho gia đình (chiếm 78,2%); (2) công việc này đem lại nguồn thu nhập ổn định (chiếm 59,0%). Phát hiện này cũng trùng với các nghiên cứu trước đây.

Kết quả khảo sát cho thấy: trong số 314 LĐGVGD được hỏi, có 35,7% người được hỏi đã làm công việc này được từ trên 5 năm đến dưới 10 năm. Đặc biệt, có 20,4% người được hỏi cho biết họ đã làm công việc này được trên 10 năm. Điều này cho thấy đa phần LĐGVGD được hỏi trong nghiên cứu này có thâm niên làm việc khá dày dặn và có sự gắn bó lâu dài với công việc này.

Theo kết quả nghiên cứu này, có tới hơn một nửa số người LĐGVGD được hỏi (chiếm 57,3%) cho biết họ tìm kiếm được công việc hiện tại là nhờ người thân giới thiệu. Ngoài ra, có 47,1% LĐGVGD tìm được công việc hiện tại nhờ bạn bè giới

thiệt. Điều này chứng tỏ rằng mỗi quan hệ xã hội có ý nghĩa quan trọng đối với việc tìm kiếm việc làm cho LĐGVGD.

Phần lớn LĐGVGD được hỏi cho biết họ chưa từng được đào tạo những kiến thức và kỹ năng chuyên môn về công việc này (chiếm 82,4%). Các phát hiện của các nghiên cứu trước đây cũng đã khẳng định đa phần LĐGVGD hiện chưa qua đào tạo.

Hiện có khoảng một phần ba (chiếm 30,6%) LĐGVGD di cư từ khu vực thành thị đến làm giúp việc gia đình tại Hà Nội. Điều này cho thấy sự dịch chuyển lao động không chỉ từ các vùng nông thôn đến đô thị mà sức hút của đô thị hóa kéo theo sự dịch chuyển của lao động đến từ các thành phố nhỏ đến thành phố lớn hơn như thành phố Hà Nội - nơi mà các cơ hội việc làm có nhiều hơn và dễ dàng tìm được việc làm hơn. Kết quả khảo sát ghi nhận một tỉ lệ rất nhỏ LĐGVGD đến từ khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa (chiếm 4.5%).

Đa số LĐGVGD được hỏi cho biết điều kiện kinh tế của hộ gia đình của họ ở mức trung bình (chiếm 77,7%). Có một tỷ lệ không nhiều (chiếm 6,4%) người được hỏi cho biết điều kiện kinh tế gia đình họ thuộc hộ nghèo và hộ cận nghèo (có sổ), hoặc hộ có hoàn cảnh khó khăn. Điều này có liên quan đến lý do khiến họ lựa chọn công việc GVGĐ nhằm tăng thu nhập để giải quyết những khó khăn về tài chính trong gia đình.

### ***3.2. Đánh giá một số khía cạnh liên quan đến điều kiện làm việc của LĐGVGD***

#### **Mức lương và các quyền lợi khác**

Mức lương mà các hộ gia đình trả cho LĐGVGD được thuê là một trong những điều kiện quan trọng trong ĐKLV của LĐGVGD hiện nay. Kết quả khảo sát cho thấy hiện có khoảng gần một nửa LĐGVGD được hỏi (chiếm 49,7%) cho biết mức lương họ đang nhận được ở mức dưới 5 triệu/tháng và gần một nửa còn lại hiện nhận được mức lương từ 5 triệu đến dưới 7

triệu/tháng. Điều này cho thấy mức lương mà LĐGVGD nhận được hiện nay so với mặt bằng chung là khá cao.

Đa phần LĐGVGD được hỏi cho biết họ cảm thấy hài lòng với mức lương hiện tại (chiếm 46,5%). Điều này cho thấy mức lương được trả đã đáp ứng với mong đợi và khả năng làm việc của họ. Hiện chỉ có rất ít người cảm thấy không hài lòng với mức lương họ được nhận (chiếm 2.6%).

Ngoài tiền lương, LĐGVGD còn được gia đình thuê người giúp việc trả thêm một số khoản kinh phí khác. Có 63,7% LĐGVGD được hỏi cho biết họ được gia chủ trả thêm một số tiền hỗ trợ khác ngoài lương. Các khoản chi trả thêm ngoài lương phổ biến nhất là: tiền hỗ trợ mua quần áo, dày dép; tiền thưởng vào ngày lễ tết; hoặc tiền đi lại về quê. Các khoản tiền này không nằm trong thỏa thuận về mức lương mà chỉ là các khoản được trả thêm và số tiền nhận được tùy thuộc vào mỗi gia đình.

### **Thời gian làm việc**

Theo ý kiến của LĐGVGD được hỏi, thời gian làm việc trung bình một ngày của họ là 9,57 giờ/ngày, mức này thấp hơn một chút phát hiện của ILO vào năm 2011. Trong đó, có gần một nửa số LĐGVGD được hỏi cho biết thời gian làm việc trung bình một ngày của họ là 10 giờ/ngày (chiếm 42,0%). Cá biệt, hiện có 12,1% LĐGVGD được hỏi cho biết thời gian làm việc trung bình một ngày của họ là 12 giờ/ngày. Hiện chỉ có 25,0% LĐGVGD được hỏi cho biết thời gian làm việc trung bình của họ là 8 giờ/ngày.

### **Thời gian nghỉ ngơi**

Kết quả khảo sát cho thấy: tổng số thời gian nghỉ ngơi (liên tục không phải làm việc) trong một ngày của LĐGVGD được hỏi hiện là 7,76 giờ/ngày. Nếu xem xét theo quy định của Bộ Luật lao động thì tổng thời gian nghỉ ngơi liên tục (ít nhất 6 tiếng) của LĐGVGD đã được đáp ứng. Tuy nhiên, nếu xét theo

qui định phải đảm bảo LĐGVGD được nghỉ ít nhất 8 tiếng/ngày thì lại chưa đạt yêu cầu.

Hiện có khoảng 1/3 số người được hỏi cho biết họ không có ngày nghỉ cố định trong thời gian làm việc mà thường chỉ xin nghỉ làm khi có việc cần thiết (chiếm 74,5 %).

### **Bảo hiểm**

Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ người LĐGVGD có BHYT hiện đạt ở mức khá cao (chiếm 89,2%). Điều này cho thấy LĐGVGD đã rất quan tâm đến việc mua BHYT cho bản thân. Việc có BHYT sẽ có ý nghĩa rất lớn trong việc giảm tải gánh nặng về chi phí y tế cho LĐGVGD nếu không may gặp phải rủi ro bệnh tật trong quá trình làm việc.

Khác với BHYT, tỉ lệ người LĐGVGD có BHXH hiện chiếm ở mức rất thấp. Kết quả khảo sát cho thấy có tới 80,3% LĐGVGD được hỏi hiện không có BHXH. Như vậy, hiện chỉ có 19,7% LĐGVGD được hỏi có BHXH. Tương tự như BHYT, những LĐGVGD hiện có BHXH chủ yếu là do họ tự bỏ tiền mua. Chỉ có rất ít (chiếm 6,5%) số người có bảo hiểm là do được hộ gia đình thuê giúp việc chi trả khoản tiền này.

### **Môi trường làm việc**

Mặc dù việc bố trí chỗ ở cho người LĐGVGD không phải là một qui định bắt buộc đối với người sử dụng LĐGVGD, nhưng đa phần người sử dụng lao động thường bố trí chỗ ở cho LĐGVGD. Kết quả khảo sát cũng cho thấy có gần một nửa số người được hỏi (chiếm 40.8%) cho biết họ được bố trí phòng ở riêng tại nhà gia chủ. Điều này cho thấy điều kiện về chỗ ở được cung cấp khá tốt cho LĐGVGD.

Kết quả khảo sát ghi nhận có hơn một nửa số LĐGVGD được hỏi đánh giá môi trường làm việc của họ ở mức an toàn (chiếm 54,1%).

Kết quả khảo sát cho thấy hiện có 54,5% người được hỏi cảm thấy hài lòng với gia đình hiện tại. Trong khi đó kết quả

khảo sát ghi nhận rất ít người được hỏi cảm thấy không hài lòng với gia đình họ đang làm (0,6%). Điều đó cho thấy mức độ hài lòng với gia chủ hiện tại của người giúp việc là tương đối cao

### **Hợp đồng lao động**

Kết quả nghiên cứu cho thấy, chỉ có 78/314 LĐGVGD được hỏi (tương đương 24,8%) cho biết họ có kí hợp đồng bằng văn bản với gia đình thuê LĐGVGD. Kết quả này cho thấy thực tế tỉ lệ LĐGVGD có ký HĐLĐ bằng văn bản với gia chủ đang ở mức thấp. Khi không có HĐLĐ, người lao động có thể gặp các rủi ro liên quan đến cường bức lao động, ngược đãi... mà không được pháp luật bảo trợ. Ngược lại, gia chủ có thể bị thiệt thòi trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp khi LĐGVGD vi phạm các điều khoản và gây ra thiệt hại do không thực thi đúng các điều khoản cam kết.

Có khá nhiều lý do khác nhau khiến cho LĐGVGD hiện nay không ký HĐLĐ bằng văn bản với gia chủ. Biểu đồ trên cho thấy có hơn một nửa số người được hỏi (chiếm 52,5%) cho biết lý do không ký hợp đồng là vì họ thấy không cần thiết phải ký. Ngoài ra, có 44,1% người được hỏi cho biết lý do không kí hợp đồng bởi vì người thuê họ là người nhà hay người thân. Tỷ lệ những người không biết phải kí hợp đồng bằng văn bản chiếm ở mức thấp (13,6%). Bên cạnh đó có 10,2% cho biết lí do không ký hợp đồng là do họ xác định làm thời gian ngắn rồi nghỉ.

## **CHƯƠNG 4: CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH**

### **4.1. Hiểu biết pháp luật của lao động giúp việc gia đình**

Trong 314 LĐGVGD được hỏi, nhóm người có nhận thức về qui định pháp luật liên quan đến “người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, chiếm tỉ lệ cao nhất (79%). Điều đó cho thấy đa phần người GVGD đều đã

biết về quy định này. Ngoài ra, một số quy định pháp luật khác mà người GVGD cũng đã biết như: “Phải ký kết hợp đồng bằng văn bản với người lao động”, “ngoài tiền lương người sử dụng lao động phải mua thêm bảo hiểm”, hay “thông báo việc ký kết HĐLĐ và kết thúc HĐLĐ cho chính quyền nơi cư trú”. Tuy nhiên, tỷ lệ người GVGD biết các qui định này không phải quá cao.

Đa phần người GVGD được hỏi biết được các thông tin pháp luật qua kênh tổ chức nhóm, câu lạc bộ giúp việc gia đình (82.5%). Như vậy đây là kênh chủ yếu trong việc cung các thông tin về pháp luật cho người GVGD. Hơn nữa thông qua kênh này người giúp việc biết được nhiều quy định pháp luật liên quan đến quyền lợi của họ như HĐLĐ và BHXH. Ngoài ra, nghiên cứu cũng ghi nhận một số kênh thông tin khác nhưng chiếm tỉ lệ không đáng kể như : công ty giúp việc, người giúp việc khác, báo mạng, ti vi, bạn bè.

Kết quả nghiên cứu cho thấy: hiểu biết của LĐGVGD về quy định pháp luật có liên quan đến ĐKLV. Theo kết quả nghiên cứu, có 65,6% biết về quy định “Ngoài tiền lương, người sử dụng lao động phải trả thêm tiền mua BHXH, BHYT để người giúp việc tự mua” và 77,7% biết về quy định “Phải ký kết hợp đồng với người giúp việc bằng văn bản”.

Kết quả phân tích cho thấy nhận thức của LĐGVGD có liên quan với tỷ lệ có BHYT. Tỷ lệ có BHYT ở nhóm LĐGVGD biết về qui định pháp luật: “Ngoài tiền lương, người sử dụng lao động phải trả thêm tiền để người giúp việc tự mua BHXH, BHYT” là 94,2% so với nhóm không biết là 79,6%. Tỷ lệ tự bản thân phải chi trả chi phí mua BHXH ở nhóm LĐGVGD biết về qui định “Ngoài tiền lương, người sử dụng lao động phải trả thêm tiền mua BHXH, BHYT để người giúp việc tự mua” là 38,1%, thấp hơn so với nhóm không biết (70,0%).

#### **4.2. Môi quan hệ xã hội và mạng lưới xã hội**

Kết quả khảo sát cho thấy có mối tương quan khá chặt chẽ giữa “tình trạng mâu thuẫn giữa LĐGVGD và gia chủ” với một

số khía cạnh liên quan đến ĐKLV của LĐGVGD gồm: “thời gian nghỉ ngơi trong tháng”; “người LĐGVGD được chăm sóc khi ốm đau”, và “mức độ an toàn nơi làm việc”.

Thời gian nghỉ làm việc trung bình trong tháng của nhóm LĐGVGD đã từng xảy ra mâu thuẫn với gia chủ sẽ nhiều hơn so với nhóm LĐGVGD chưa từng xảy ra mâu thuẫn với gia chủ. Điều này cho thấy nếu mâu thuẫn xảy ra thì mối quan hệ lao động sẽ có thể bị rạn nứt. Ngoài ra, khi số ngày nghỉ trung bình trong tháng tăng lên sẽ là điều bất lợi cho cả hai. Người LĐGVGD sẽ bị mất đi nguồn thu nhập do phải nghỉ việc và gia chủ sẽ bị ảnh hưởng đến chất lượng và kế hoạch công việc của gia chủ.

Kết quả phân tích cũng cho thấy: mức độ an toàn của môi trường làm việc của LĐGVGD chịu ảnh hưởng bởi tình trạng mâu thuẫn giữa gia chủ và người giúp việc. Theo đó, nhóm LĐGVGD chưa từng xảy ra mâu thuẫn với gia chủ có đánh giá về mức độ an toàn trong môi trường lao động cao hơn so với nhóm LĐGVGD đã từng xảy ra xung đột với gia chủ. Tỷ lệ đánh giá môi trường làm việc an toàn ở nhóm chưa từng có xung đột với chủ sử dụng lao động chiếm 79,6%, trong khi tỉ lệ này ở nhóm đã từng xảy ra xung đột là 60,0%.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy mức lương của LĐGVGD có sự khác biệt khi so sánh với kênh tìm kiếm việc làm của LĐGVGD hiện nay. Toàn bộ (100%) LĐGVGD tìm việc qua trung tâm môi giới, giới thiệu việc làm hay công ty cung cấp dịch vụ GVGĐ có mức lương từ 5 triệu trở lên cao hơn so với nhóm LĐGVGD tự tìm việc làm qua người thân quen, bạn bè (tỷ lệ tương ứng là 46,9% và 49,0%).

### **4.3. Định hướng về nghề giúp việc gia đình**

Kết quả nghiên cứu cho thấy có hai lý do chính khiến cho LĐGVGD được hỏi chọn lựa công việc này đó là do “để có

việc làm” và “công việc không đòi hỏi tay nghề”. Khi phân tích mối tương quan giữa yếu tố này (định hướng lựa chọn nghề GVGĐ) với mức lương mà LĐGVGD nhận được cho thấy có sự liên quan chặt chẽ. Tỷ lệ LĐGVGD có thu nhập từ 5 triệu trở lên ở nhóm lao động chọn lí do “để có nhiều việc” là 73,1%, cao hơn so với nhóm không xem “để có nhiều việc” là lí do để đi làm GVGĐ (ở mức 45,2%). Nhóm lao động đi làm giúp việc do “công việc không đòi hỏi tay nghề” có thu nhập cao hơn so với nhóm không xem đây là lí do để đi giúp việc (60,0% so với 44,3%).

#### **4.4. Loại hình công việc đang thực hiện**

Khi phân tích về số lượng công việc mà LĐGVGD được hỏi đang làm cho thấy chỉ có ít (khoảng 26,1%) LĐGVGD được hỏi cho biết họ chỉ đang làm một công việc. Còn lại phần lớn LĐGVGD đang phải làm từ 2 việc trở lên. Cụ thể: 34,4% LĐGVGD được hỏi đang thực hiện từ 2 loại công việc; 28,7% thực hiện từ 3 loại công việc và 10,8% thực hiện 4 loại hình công việc

### **KẾT LUẬN**

Chân dung xã hội nổi bật của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện nay đó là những người phụ nữ đến từ khu vực nông thôn hoặc đô thị nhỏ theo làn sóng di cư từ nông thôn ra thành thị theo tiến trình đô thị hóa mạnh mẽ hiện nay. Phần lớn LĐGVGD có trình độ học vấn ở mức thấp. Lý do đi làm thêm “để có thu nhập chi trả chi phí trong gia đình” được xem là lý do chính. LĐGVGD hầu như chưa trải qua đào tạo về kỹ năng.

Mức độ chuyên nghiệp trong công việc của LĐGVGD tại thành phố Hà Nội hiện chưa cao. Hầu hết người LĐGVGD thường làm kết hợp nhiều công việc mà không chỉ làm chuyên một công việc.

Việc đảm bảo ĐKLV cho LĐGVGD đang dần dần được chú ý bởi cả người LĐGVGD và người sử dụng LĐGVGD. Kết quả nghiên cứu cho thấy một số khía cạnh có liên quan đến



ĐKLV của LĐGVGD đã được bảo đảm khá tốt như mức lương hay việc bố trí chỗ ở. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy hiện có một số khía cạnh liên quan đến ĐKLV của LĐGVGD chưa được đảm bảo tốt. Mặc dù, tỉ lệ LĐGVGD có bảo hiểm y tế chiếm khá cao nhưng hầu hết là do LĐGVGD tự bỏ tiền mua. Bên cạnh đó, tỷ lệ người LĐGVGD có BHXH hiện nay ở mức rất thấp..

Phần lớn LĐGVGD đều chưa qua đào tạo. Việc không có kiến thức và kỹ năng chuyên môn sẽ không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng công việc, mà còn ảnh hưởng đến việc đảm bảo các quyền lợi và ĐKLV tương xứng dành LĐGVGD.

Mối quan hệ lao động giữa LĐGVGD và gia chủ chủ yếu được thiết lập và duy trì dựa vào niềm tin và quan hệ xã hội hơn. Quan hệ lao động này thường bị điều chỉnh bởi giá trị xã hội hơn là các quy định pháp luật. Điều này, một mặt ảnh hưởng tới việc đảm bảo quyền lợi cho LĐGVGD và người sử dụng lao động Mặt khác, việc thiết lập quan hệ lao động dựa vào niềm tin và giá trị xã hội sẽ khiến cho cả gia chủ và người lao động gặp khó khăn trong việc xác định rõ trách nhiệm và các quyền lợi có liên quan, nhất là khi xảy ra mâu thuẫn.

Nghiên cứu này đã chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng đến ĐKLV của LĐGVGD. Trong đó, hiểu biết của người LĐGVGD về các quy định có liên quan chặt chẽ với ĐKLV của LĐGVGD. Việc người LĐGVGD có hiểu biết tốt về các quy định pháp luật giúp họ có đủ kiến thức và tự tin để thương lượng về mức lương và yêu cầu gia chủ đảm bảo tốt nhất các quyền lợi về lương và các lợi ích khác khi thực hiện công việc. Điều này đặt ra nhu cầu cần phải nâng cao nhận thức về pháp luật cho cả người LĐGVGD và gia chủ để họ có thể thực hiện tốt các qui định pháp luật khi thiết lập quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Bên cạnh đó, các đặc điểm nhân khẩu học – xã hội của LĐGVGD ví dụ như: độ tuổi, học vấn, khu vực sinh sống có liên quan đến mức lương mà họ nhận được khi làm LĐGVGD.

Ngoài ra, thu nhập của LĐGVGD cũng chịu ảnh hưởng bởi một số yếu tố như kênh tìm kiếm công việc. Những người tìm việc thông qua bạn bè, họ hàng thường có mức lương thấp hơn những người tìm việc thông qua công ty môi giới. Việc đa phần người LĐGVGD và gia chủ thường tìm kiếm người giúp việc dựa vào quan hệ xã hội và niềm tin vừa cho thấy điểm tích cực đó là vốn xã hội có vai trò quan trọng trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm. Nhưng điều này cũng cho thấy hiện vẫn còn khoảng trống rất lớn liên quan đến dịch vụ hỗ trợ và vai trò của các công ty môi giới, giới thiệu việc làm chưa thực sự được coi trọng.

Số giờ làm việc và nghỉ ngơi của LĐGVGD cũng chịu ảnh hưởng bởi sự tham gia nhóm/câu lạc bộ của người GVGĐ và thời gian làm việc tại gia đình ảnh hưởng đến việc lao động được trả thêm chi phí khác (ngoài lương). Yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng mức lương bao gồm: độ tuổi, tình trạng hôn nhân, khu vực sống và lí do làm GVGĐ. Điều này cho thấy việc tạo cơ hội cho người giúp việc tham gia các hoạt động xã hội (ví dụ mô hình câu lạc bộ) là một giải pháp phù hợp, không chỉ giúp họ nâng cao nhận thức về quyền và nghĩa vụ của người LĐGVGD mà còn tạo điều kiện cho họ nâng cao sự tự tin, khả năng thương lượng với gia chủ để đảm bảo tốt nhất các ĐKLV. Mặt khác, việc tham gia các hoạt động này còn giúp LĐGVGD thực hiện tốt hơn trách nhiệm của họ với gia chủ. Điều này mang lại lợi ích cho cả gia chủ và người lao động.

Kết quả nghiên cứu cho thấy thời gian nghỉ ngơi của người lao động có ảnh hưởng bởi các đặc điểm cá nhân – xã hội của người lao động như độ tuổi, học vấn, khu vực sinh sống, tình trạng hôn nhân.

Các yếu tố ảnh hưởng đến tình trạng có bảo hiểm y tế bao gồm: tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn, điều kiện kinh tế; lí do làm GVGĐ là “Có thêm thu nhập cho gia đình” và “Nguồn thu nhập ổn định”; tiêu chí lựa chọn công việc GVGĐ là “công việc nhẹ nhàng”, và nguồn tìm công việc là Trung tâm môi giới, giới thiệu việc làm. Do đó, bên cạnh việc nâng cao

nhận thức cho LĐGVGD về bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội để họ nhận thức rõ về lợi ích thì cần phải tích cực trong việc nâng cao nhận thức về giá trị nghề nghiệp để họ có quyết định đúng đắn khi lựa chọn công việc này và phải coi đây là một định hướng nghề nghiệp rõ ràng.

Người lao động đánh giá về môi trường làm việc an toàn hơn ở nhóm lao động có số năm kinh nghiệm làm giúp việc gia đình, không có xung đột trong quan hệ với người sử dụng lao động và tham gia nhóm/câu lạc bộ của người. Người lao động làm công việc GVGĐ vì không chọn được công việc khác tốt hơn có xu hướng làm trong môi trường công việc an toàn. Điều này cho thấy việc tạo môi trường an toàn cho người LĐGVGD là một vấn đề thiết yếu để giúp người LĐGVGD và gia chủ gắn bó chặt chẽ hơn trong quá trình thực thi công việc.

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ**

1. Lê Văn Sơn (2020), Quy định quốc tế về quản lý Lao động giúp việc gia đình và thực tiễn tại Việt Nam, Tạp chí quản lý nhà nước, Số 298, tr.63 -67, tháng 11 năm 2020.
2. Lê Văn Sơn (2020), Một số yếu tố tác động đến việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động giúp việc gia đình, Tạp chí Lao động và Công đoàn, Số 671, tháng 12, năm 2020
3. Lê Văn Sơn (2020), Kinh nghiệm quốc tế về quản lý lao động giúp việc gia đình và một số khuyến nghị đối với Việt Nam. Tạp chí Khoa học - Học viện phụ nữ Việt Nam, Số 12, tháng 11 năm 2020.
4. Lê Văn Sơn (2020), Nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về các quy định liên quan đến

- giúp việc gia đình, Tạp chí giáo dục và xã hội, Số 116 (117), Tr.145-150 tháng 11 năm 2020.
5. Lê Văn Sơn (2017), Giá trị kinh tế của lao động giúp việc gia đình đối với gia đình và xã hội, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số 133, tr. 66-72
  6. Lê Văn Sơn (2017), Thực hiện bình đẳng giới trong lao động và việc làm ở Việt Nam (2001 – 2016), Tạp chí Lịch sử Đảng, Số 3, 2017, tr 34-39.