

NỮ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH: “PHỤ NỮ THAY THẾ”, CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

Đặng Thị Diệu Trang - Hồ Thị Thanh Nga

Tóm tắt:

Lao động giúp việc gia đình mang tính lịch sử về giới tính, hình thức lao động nữ tính hoá này đã tạo điều kiện cho sự đóng góp vào kinh tế hộ gia đình trong dòng chảy nông thôn - thành thị và định hình không gian lao động việc làm thuộc về nữ giới. Trong khi phụ nữ trong gia đình được khuyến khích tham gia vào các công việc ngoài xã hội thì một nhóm người khác lại đóng vai trò là “phụ nữ thay thế” đảm nhận công việc trong gia đình như một cơ hội. Bài viết tìm hiểu lao động giúp việc gia đình từ góc nhìn về vai trò giới trong phân công lao động hộ gia đình, mối quan hệ đa chiều giữa người giúp việc và người sử dụng lao động, cũng như những cơ hội và thách thức của phụ nữ lựa chọn làm nghề giúp việc gia đình.

Từ khoá: Lao động giúp việc gia đình, Phụ nữ thay thế, Giới, Quyền lực, Cơ hội, Thách thức.

*

Tại các đô thị lớn ở Việt Nam hiện nay, nhu cầu giúp việc gia đình đang ngày càng tăng và là nghề phổ biến đối với lao động nữ trong bối cảnh phát triển hiện đại. Từ góc nhìn khoa học xã hội, điều này có mối liên hệ chặt chẽ với các quan điểm về giới và phân công lao động hộ gia đình. Bài viết tìm hiểu lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) từ góc nhìn về vai trò giới trong phân công lao động hộ gia đình, mối quan hệ đa chiều giữa người giúp việc và người sử dụng lao động, cũng như những cơ hội và thách thức của phụ nữ lựa chọn làm nghề giúp việc gia đình.

Theo Công ước số 189 năm 2011 của ILO (Tổ chức Lao động quốc tế) về người giúp việc gia đình thì người giúp việc gia đình là “bất kì người nào tham gia vào công việc gia đình trong mối quan hệ việc làm”, “công việc giúp việc gia đình” được quy định là công việc được thực hiện trong một hoặc nhiều hộ gia

đình hoặc cho một hoặc nhiều hộ gia đình; còn “người lao động giúp việc gia đình” là người thực hiện công việc gia đình trong mối quan hệ lao động việc làm (Dẫn theo: Khoa Luật – Trường Đại học Duy Tân 2018); người giúp việc gia đình thường làm các việc như nấu ăn, lau dọn nhà, giặt là; chăm sóc trẻ em, người cao tuổi, người bệnh; chăm sóc vật nuôi, cây cảnh. Ở góc nhìn văn hoá, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra các vấn đề liên quan đến LĐGVGD. Hansen (1989) bàn về các mối quan hệ gia đình dựa trên lý thuyết về cấu trúc thực hành, trong đó chỉ ra tính liên quan cao tới người giúp việc nhà, khung lý thuyết này xác định vị trí của cặp chủ nhà và người giúp việc trong sự năng động của tự chủ và phụ thuộc, ông thừa nhận mối quan hệ này là một thoả thuận mà cả hai bên tích cực tham gia, trong đó người sử dụng lao động có một mức độ phụ thuộc vào người giúp việc, cũng như người giúp việc phụ thuộc vào

người chủ của mình. Khái niệm cấu trúc của Giddens (1979) (Dẫn theo Nader 2015) thừa nhận tính hai mặt của cấu trúc, lập luận rằng các tác nhân riêng lẻ được tác động bởi một cấu trúc lớn hơn, chúng cũng định hình và duy trì điều này thông qua sự tham gia tích cực của chủ thể trong đó; mỗi quan hệ hai chiều giữa người sử dụng lao động và người lao động cho thấy dù có phục tùng thì thành viên cấp dưới cũng có một mức độ quyền lực thông qua chính tư cách thành viên của mình. Lí thuyết này bác bỏ ý tưởng coi cấp dưới là nạn nhân thụ động mà thay vào đó xác định họ như tư cách thành viên tích cực thành thạo trong việc điều hướng vị trí bất lợi của mình. Cấu trúc lớn hơn được ghi dấu không chỉ bởi bên thống trị mà còn bởi các hành động hàng ngày với sự tương tác của tất cả mọi người hoạt động trong đó, do đó các mối quan hệ quyền lực là một sản phẩm của thực tiễn và có thể coi là “các mối quan hệ quy định về quyền tự chủ và sự phụ thuộc”. Bourdieu (1984) (Dẫn theo Nader 2015) dựa trên công trình của Giddens để giải thích cách việc thực hành được tiếp nhận và bình thường hoá trong xã hội dẫn đến một trật tự xã hội vừa ngầm vừa có tổ chức. Thói quen tạo ra và duy trì cấu trúc như Bourdieu giải thích không chỉ là một cơ cấu tổ chức hoạt động và nhận thức về thực tiễn mà còn là một cấu trúc trong đó có các nguyên tắc phân chia thành các lớp logic về nhận thức tổ chức xã hội, hình thành nên sự phân chia các thành phần giai cấp xã hội. Giddens và Bourdieu cùng hội tụ quan niệm về quyền lực vốn có trong thiết lập cấu trúc chuẩn mực xã hội như thể chế, ngôn ngữ, nhưng khác với Giddens, Bourdieu nhấn mạnh vào sự diễn giải cá nhân và tái tạo trật tự xã hội, hướng tới việc tạo ra giai cấp là sản phẩm của việc phân biệt đối xử giữa các nhóm trong cơ cấu xã hội. Điểm hội tụ quan trọng khác giữa các lí thuyết này là sự nhấn mạnh dựa trên biểu tượng của thực hành, điều này đặc biệt nổi bật trong quan niệm của Bourdieu về thói quen. Biểu tượng của thực hành nhìn nhận công việc gia đình

là trọng tâm nơi quyền lực được ban hành và được củng cố thông qua sự tương tác hàng ngày của người sử dụng lao động và người lao động; quan niệm thống trị và phục tùng được nội tâm hoá không chỉ củng cố ở không gian sống của gia đình mà còn trong phạm vi xã hội rộng lớn hơn, trong đó phụ nữ, người giúp việc gia đình là nhóm dễ bị tổn thương. Sự nhấn mạnh vào mối quan hệ giữa thực tiễn xã hội và hình thành giai cấp cho thấy sự phân biệt giữa vị trí của người LĐGVGD với người sử dụng lao động dựa trên sự định hướng của hệ thống xã hội theo giới tính, trong khi mà nữ chủ nhà được khuyến khích tham gia vào các công việc ngoài xã hội thì một nhóm người khác lại đóng vai trò là “phụ nữ thay thế” đảm nhận công việc trong gia đình như một cơ hội. Abu-Lughod (1990) chú trọng đến tính lịch sử của các hệ thống quyền lực mang hình dạng và ý nghĩa của những hành vi đại diện trong thời đại ngày nay. Tác giả phản đối quan điểm giản lược cho rằng những thành công của sự kháng cự là do thất bại của sự thống trị, mà đó là thắng lợi của quyền tự quyết và nên được xem xét dưới góc độ sự phức tạp của hệ thống các vai trò quyền lực để thấy mối quan hệ xã hội luôn thay đổi về mặt lịch sử trong một xã hội nhất định. Nader (2015) cho rằng việc tham gia LĐGVGD được xác định là hành động có chủ ý với mục đích cải thiện tình trạng của bản thân, gia đình và nhóm xã hội lớn hơn; bởi cảnh nông thôn, đô thị hình thành nên sự phân bố quyền lực, trong đó cấu trúc của sự bất bình đẳng tạo ra nhiều cơ hội và thách thức thông qua các hoạt động hàng ngày.

Trong bài viết này, chúng tôi lập luận rằng công việc gia đình thể hiện các mối quan hệ trong đó phụ nữ thuộc mọi thành phần xã hội luôn đàm phán và tìm những giải pháp để dàn xếp lao động việc nhà được cho là thuộc về nữ giới, mang vai trò giới. Việc phụ nữ - người sử dụng lao động tìm người giúp việc trong gia đình mình được xem là giải pháp lao động thay thế, điều này tạo ra những hình thức

phân cấp trong đó quyền lực và sự phụ thuộc trở thành trọng tâm mối quan hệ của cả hai bên. Sự tham gia vào thị trường lao động của nữ LĐGVGD đã tạo những cơ hội thay đổi đối với cuộc sống của những người phụ nữ này song đồng thời cũng đặt ra những thách thức không nhỏ về sự bất bình đẳng và sự phân định ranh giới xã hội được duy trì bởi hệ tư tưởng thống trị đặc trưng trong cấu trúc xã hội. Bài viết hướng tới lí giải các vấn đề như: phân công lao động hộ gia đình có thể được hiểu là mang tính giới theo cách nào; mối quan hệ giữa chủ nhà và người giúp việc diễn ra ra sao; những yếu tố xã hội và văn hoá nào tạo ra nó; tại sao những nữ LĐGVGD lại lựa chọn công việc này, cũng như những cơ hội và thách thức mà họ phải đối mặt trong tổng thể bức tranh lao động nông thôn, thành thị hiện nay. Bài viết dựa trên các phỏng vấn với 13 người ở Hà Nội, là đô thị tập trung nhu cầu lớn LĐGVGD. Các phỏng vấn được thực hiện trong khoảng thời gian từ cuối năm 2023 đến đầu năm 2024, những người được phỏng vấn có độ tuổi từ 30 đến 55 gồm: LĐGVGD (8 người) và người sử dụng lao động (5 người), trong đó có 7 phỏng vấn sâu (4 LĐGVGD và 3 người sử dụng lao động - chủ nhà). Hầu hết những người giúp việc được kết nối với tác giả bài viết thông qua mối quan hệ quen biết tình cờ hoặc có chủ ý. Nhóm tác giả sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu, hình thức phỏng vấn online và gặp trực tiếp. Thời gian phỏng vấn khi gặp trực tiếp thường diễn ra trong nhà bếp, nơi ở, làm việc của họ vào lúc đang thực hiện công việc hàng ngày, hoặc ở quán cà phê ngay sát gần nhà của họ trong thời gian họ có thể ra ngoài (đối với người giúp việc), mỗi cuộc phỏng vấn kéo dài trung bình 1 tiếng, có những người được phỏng vấn nhiều lần vào những thời gian khác nhau để bổ sung thông tin trong quá trình thực hiện bài viết. Những người LĐGVGD mà nhóm tác giả phỏng vấn đều không qua trung tâm môi giới việc làm mà qua sự quen biết giới thiệu. Những lao động này làm việc toàn thời

gian ăn, ở tại nhà người sử dụng lao động, vì vậy các phỏng vấn trong bài không đề cập đến lao động bán thời gian (một người làm nhiều nhà theo giờ trong một ngày). Các thông tin viên trong nghiên cứu này không đại diện cho những LĐGVGD nói chung. Bài viết mã hoá danh tính người được phỏng vấn để đảm bảo tính ẩn danh trong nghiên cứu khoa học.

1. “Phụ nữ thay thế”: phân công lao động hộ gia đình và mối quan hệ giữa chủ nhà và người giúp việc

Khái niệm “Giới” đề cập đến vai trò và trách nhiệm của nam giới và phụ nữ được tạo ra trong gia đình, xã hội và nền văn hóa của chúng ta. Khái niệm giới cũng liên quan tới những mong đợi về đặc điểm, khả năng và những hành vi, ứng xử của cả phụ nữ và nam giới (nữ tính và nam tính) (Tài liệu Hướng dẫn về bình đẳng giới cho các ấn phẩm của UNESCO: 2012, dẫn theo Bộ Giáo dục và Đào tạo 2016). Sự phân công lao động theo giới là sự phân chia công việc giữa nữ và nam, quy định mỗi giới làm công việc gì, diễn ra trong gia đình, trong các lĩnh vực hoạt động kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội... Những cách phân công lao động này có thể đã xuất hiện và được duy trì hoặc bị thay đổi cho phù hợp với điều kiện và yêu cầu của cuộc sống (tailieu.ttbd.gov.vn, ngày truy cập 23/1/2024). Có mối liên hệ chặt chẽ giữa các quan điểm giới và phân công lao động hộ gia đình (Lavee và Katz 2002). Ở Việt Nam, trong truyền thống, tư tưởng Nho giáo với quan niệm “trọng nam khinh nữ” đã phân chia nam giới và nữ giới ở hai vị trí đối ngược, trong đó nam giới thường được xem là “phái mạnh” làm những công việc quan trọng như kiếm tiền và đưa ra quyết định, có địa vị và quyền lực trong gia đình, còn nữ giới là “phái yếu” đóng vai trò hỗ trợ chồng và chăm sóc con cái; do đó việc phân chia lao động trong hộ gia đình ở Việt Nam chủ yếu dựa trên quan điểm vai trò giới. Mặc dù trong bối cảnh phát triển hiện đại ngày nay, tư tưởng bình đẳng giới, giải phóng và tăng quyền cho

phụ nữ đã được cởi mở trong nhận thức của mọi người trong xã hội, song về cơ bản tư duy truyền thống “đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm” với quan niệm nam giới là trụ cột, nữ giới là hậu phương lo việc gia đình vẫn duy trì. Nghiên cứu của Đào Thị Ngọc Mai (2016) cho thấy, hầu hết nam giới đã kết hôn cho biết vợ của họ cũng đi làm, có công việc tốt và đóng góp vào thu nhập gia đình tương đương với họ, thậm chí còn cao hơn. Trong khi đó, tất cả phụ nữ đã lập gia đình được phỏng vấn cho biết họ cũng có việc làm và thu nhập riêng, vai trò trụ cột trong kiếm thu nhập không còn đè nặng lên vai người chồng mà đang chia đều cho cả người vợ. Kết quả điều tra Lực lượng lao động và việc làm do Tổng cục Thống kê thực hiện trong năm 2012, tỷ lệ phụ nữ Việt tham gia thị trường lao động là 48.6%, thấp hơn so với tỷ lệ nam giới (51.4%) chỉ có 2.8%. Mặc dù vậy, Nguyễn Thị Hiền (2016) cũng chỉ ra rằng trong bối cảnh Việt Nam, tăng quyền năng kinh tế cho phụ nữ và giáo dục đại học dường như không giúp thúc đẩy bình đẳng giới trong gia đình. Ngược lại, phụ nữ đang bị gánh nặng nhiều hơn khi phải đảm nhiệm “3 vai” cùng một lúc: vai trò làm mẹ, nội trợ và người lao động. Phụ nữ Việt Nam vẫn phải đảm nhiệm chính công việc nhà, trong khi sự tham gia của nam giới là rất khiêm tốn. Xã hội luôn quan niệm phụ nữ nên là người nội trợ chính và chăm sóc gia đình vì họ khéo léo hơn nam giới trong việc nấu ăn và chăm sóc sự phát triển thể chất cho con cái. Thực tế cho thấy, hiện nay phụ nữ Việt Nam ngày càng tham gia thị trường lao động nhiều hơn, làm các công việc trả lương, vai trò trụ cột trong kiếm thu nhập không còn đè nặng lên vai người chồng mà đang chia đều cho cả người vợ. Mặc dù vậy việc chăm sóc trẻ em, đặc biệt là khi trẻ còn rất nhỏ và chăm sóc các thành viên trong gia đình bị ốm, tàn tật hoặc bố mẹ già vẫn được coi là việc của phụ nữ - người vợ trong gia đình. Điều này có nghĩa là họ vừa tham gia các hoạt động kinh tế vừa thực hiện công việc gia đình. Trước áp lực

đó, nhiều gia đình đã lựa chọn giải pháp thuê người giúp việc để giảm bớt gánh nặng việc nhà của phụ nữ trong gia đình. H, (45 tuổi, chủ nhà, quận Ba Đình) chia sẻ: “nếu em đi làm thì việc nhà vẫn là trách nhiệm của em nên việc trả tiền cho người giúp việc để họ làm thay thế thì mình đỡ mệt hơn và còn được nghỉ ngơi sau giờ làm việc”. Nander (2015) gọi việc sử dụng LĐGVGD là hình thức “phụ nữ thay thế”, nói chung nó ám chỉ một người phụ nữ bởi vì người phụ nữ phải quản lý ngôi nhà. Mặc dù có thể người đàn ông trả tiền lương cho người giúp việc nhưng người phụ nữ lại là người thuê giúp việc gia đình, xác định trách nhiệm của mình trong nhà, chính cô ấy là người đưa tiền lương cho người giúp việc. Nếu một phụ nữ trong gia đình đi làm, cô ấy phải trả tiền cho người phụ nữ khác vào nhà thay cô ấy làm việc nhà, cô ấy phải về nhà từ nơi làm việc và giám sát những gì người giúp việc đã làm và đảm bảo rằng ngôi nhà được quản lý một cách chính xác. Sự thay đổi trong lĩnh vực công không đi kèm với sự thay đổi trong đời sống riêng tư; không ai hiểu rõ nguyên lý này hơn phụ nữ; sự gia tăng số lượng phụ nữ đảm nhận các công việc ngoài xã hội dẫn đến sự gia tăng nhu cầu “phụ nữ thay thế”. Những người phụ nữ đảm nhận công việc chuyên môn tạo không gian cho mình trong nền kinh tế chính thức do nam giới thống trị trong lịch sử, sự thay thế mang hình dạng người giúp việc là lao động chuyển giao quyền lực trong phạm vi hộ gia đình.

Công việc giúp việc gia đình có thể được coi là độc nhất so với tất cả các hình thức lao động khác ở chỗ cả người chủ và nhân viên hầu như luôn là nữ (Rollins 1985). Người giúp việc cơ bản là đảm nhận vai trò nội trợ còn trông, vì vậy mối quan hệ với chủ nhà thường là những giao tiếp giữa nữ chủ nhà và nữ giúp việc. Theo Trung tâm Nghiên cứu gia đình và phát triển cộng đồng, LĐGVGD mang đậm nét đặc trưng về giới với 98.7% lực lượng lao động là nữ, xuất thân chủ yếu từ nông thôn, gia cảnh khó khăn, nghề nghiệp không ổn định,

một số lớn tuổi không có chồng, bị goá hoặc ly hôn (gfgd.org.vn , ngày truy cập 6/1/1024). KH (51 tuổi, quê ở Sơn Tây, LĐGVGD quận Hoàn Kiếm) cho biết đã làm giúp việc 18 năm. Lúc đầu do người quen giới thiệu nên KH giúp trông con nhỏ 2 tuổi cho một gia đình ở Hà Nội. KH không có chồng con, học hết lớp 7, công việc hàng ngày của cô là nấu cơm, dọn dẹp nhà cửa, chăm em bé... “chị chủ nhà tốt lắm, chị hay cho quần áo đã qua sử dụng nhưng đẹp và mới lắm, còn đưa đi khám bệnh, tâm sự chuyện gia đình, chị ý như người thân, giờ vẫn giữ liên lạc” – KH chia sẻ. Tương tự H (30 tuổi, quê Tuyên Quang, LĐGVGD quận Ba Đình) kể lại quan hệ thân thiết với chủ nhà: “9 năm làm giúp việc trông em bé và việc nhà, vợ chồng chủ nhà tin tưởng và cũng qua họ hàng quen biết giới thiệu nên coi em như người trong gia đình, họ khuyên em còn trẻ nên học và tìm nghề khác vì cuối năm nay em sẽ về quê lấy chồng nên phải chăm lo việc gia đình ở quê, khó đi làm giúp việc thế này được... Cô chủ còn cho bát đĩa và đồ bếp cũ, em cứ tích lại thế này rồi mang về quê cho bố mẹ. Nhà em nghèo, có 5 anh chị em, bố nghiện rượu, mẹ làm thuê ở quê, nên không có điều kiện học hành đến nơi đến chốn. Em ở trên này sướng hơn vì ở sạch sẽ, không phải lo việc ăn uống mà cũng chỉ làm việc nhà thôi nhưng vẫn được trả lương, chỉ tội không được tự do nhiều”. Qua phỏng vấn, không ít người giúp việc làm lâu năm trong một gia đình đề cập đến việc coi chủ nhà như “người thân” hay như “gia đình”. Việc người giúp việc dùng những từ đó để nói về người chủ của mình được Nader (2015) lí giải rằng đó là một phần không thể thiếu trong nỗ lực của người giúp việc để khẳng định ý thức về lòng tự trọng. Bằng cách đề cập và nghĩ về người chủ của họ như gia đình, họ có thể gia tăng giá trị công việc vốn bị coi là thấp kém và chỉ dành cho những người có địa vị thấp. Ở khía cạnh khác, người sử dụng lao động coi người giúp việc là một phần của gia đình hay tặng quà cho

họ thường mang ý nghĩa tượng trưng về mặt nghĩa vụ và lòng biết ơn, song đó cũng là sự đầu tư tâm lí của chủ nhà đối với người giúp việc. Arnado (2003) cho rằng một khi lòng trung thành và ý thức trách nhiệm đã được thấm nhuần vào tâm lí người giúp việc thì họ ít có khả năng chống lại sự thống trị nhất. Cách nói “là một phần của gia đình” nguy trang cho chiến lược che giấu sự bóc lột một cách khéo léo của người sử dụng lao động. Dưới hình thức thể hiện tình cảm bằng việc sử dụng các từ như “họ hàng”, “người nhà” đối với người giúp việc, người sử dụng lao động nhằm hoà nhập cô ấy vào gia đình, đồng thời tăng cường việc kiểm soát, khai thác thời gian, không gian và các mối quan hệ của người giúp việc, vì vậy việc nói rằng người giúp việc là thành viên của gia đình thường che giấu sự thật mối quan hệ quyền lực tại nơi làm việc và điều này dẫn đến sự nhàm lẫn và bóc lột. H (45 tuổi, chủ nhà, quận Ba Đình) chia sẻ: “giúp việc nhà em sướng lắm, có phải làm gì mấy đâu, sáng dậy chuẩn bị ăn sáng cho các cháu đi học, rồi dọn dẹp nhà cửa, trưa nấu cơm vì chồng và con em về ăn cơm, xong thì ngủ đến 2.30 chiều. Chiều ngồi chơi đến giờ nấu ăn tối. Nhà em có thì thừa không có thì thiếu, vẫn cần có người giúp việc vì công việc của em khá bận rộn, em coi chị ý (người giúp việc) như người nhà vì làm ở nhà mình cũng khá lâu rồi”. Có thể thấy, mặc dù người giúp việc làm đủ các công việc bếp núc, song chủ nhà vẫn cho rằng như thế là họ “sướng lắm, không phải làm gì mấy”, điều này cho phép người chủ thể hiện quyền lực của mình để yêu cầu thêm công việc, kiểm soát cuộc sống của người giúp việc; và việc mô tả mối quan hệ thân thiết hay “coi như người nhà” tạo sự thoải mái về mặt tâm lí rằng đó không phải là điều quá đáng khi người giúp việc làm nhiều hơn khiến người chủ thu được nhiều lợi ích hơn từ sức lao động đó.

Arnado (2003) lập luận kiểm soát là một dấu hiệu của quyền lực, là một yếu tố quan trọng trong mối quan hệ chủ nhà và người

giúp việc. Các hình thức kiểm soát có phạm vi từ nhẹ đến cực đoan. Trong thoả thuận sống chung, chủ nhà có quyền kiểm soát người giúp việc của mình nhiều hơn, điều đó hạn chế nghiêm ngặt sự riêng tư và tự do của người giúp việc cả về mặt không gian và thời gian. Ngày và đêm, người giúp việc đều phải tuân theo lệnh của chủ nhà ví dụ như thời gian được phép nghỉ, nơi họ ngủ, tắm, đồ đạc có thể sử dụng, hay gợi ý về loại quần áo mặc... Người sử dụng lao động luôn có những lí lẽ hợp lí để yêu cầu: “thuê người giúp việc bé con thì phải sạch sẽ, nên em thường yêu cầu cô ý tắm thường xuyên, mặc quần áo gọn gàng để không ảnh hưởng đến con” (Nh 30 tuổi, chủ nhà, quận Ba Đình). Còn M (46 tuổi, quê Tuyên Quang, LĐGVGD quận Ba Đình) chia sẻ rằng cô chỉ được ra ngoài trong khoảng thời gian từ 12 giờ trưa đến 2.30 chiều vì giờ đó bác chủ nhà ngủ trưa; “mình không có trình độ học vấn thì phải làm giúp việc để lấy tiền cho con ăn học, đây là công việc duy nhất cho người có trình độ học vấn thấp, phải có trách nhiệm vì được họ trả tiền mà”. Khi được hỏi “việc sinh hoạt và làm việc ở nhà người khác có giống như trong gia đình mình không?”, M ngập ngừng nói: “không giống như ở nhà mình vì không thể thức dậy bất cứ lúc nào ngay cả khi chủ nhà không quy định thời gian thức dậy, mình không khoẻ thì vẫn phải đứng dậy làm việc, hay cả khi chủ nhà từ tế, không bảo làm việc nọ việc kia thì cũng phải làm việc gì đó vì họ trả tiền cho mình, nên không giống như đang ở trong chính ngôi nhà của mình”. KH cũng kể lại: “Hai tháng được về quê 1 lần vì vẫn còn bố mẹ phải thăm hỏi, có lần chị ý (chủ nhà) cũng bảo sao về nhiều thế...”. Cách người chủ kiểm soát thời gian đôi khi chỉ là có những lúc người giúp việc muốn ở một mình trong khoảng thời gian riêng tư nhưng không được vì gần như toàn bộ thời gian của họ đều được dùng để phục vụ người sử dụng lao động, và người sử dụng lao động biết rõ lịch trình thời gian trong ngày người giúp việc làm gì. Việc

kiểm soát không gian của người giúp việc bao gồm việc cấm đến thăm nhà hàng xóm hoặc đi ra ngoài mà chỉ được ở trong nhà, trong phòng ngủ hoặc bị hạn chế sự riêng tư (Tellis-Nayak 1983, Dẫn theo Arnado 2003). Người sử dụng lao động thường đưa ra các lí do cho hành vi kiểm soát này như: người giúp việc có thể tập trung vào công việc của mình, người giúp việc có thể bị trừng phạt vì lỗi lầm của mình, ngôi nhà sẽ được an toàn khỏi kẻ trộm, hay người giúp việc sẽ biết vị trí của mình trong mối quan hệ với người sử dụng lao động của họ (Arnado 2003). Hochschild (1983) sử dụng thuật ngữ “lao động cảm xúc” (Emotional labor) để chỉ sự liên quan đến việc tạo ra hoặc kìm nén cảm xúc làm người khác cảm thấy dễ chịu. Nhiều nghiên cứu về người giúp việc thường nhắc đến lao động tình cảm mà người giúp việc thực hiện cho chủ nhà của họ, chẳng hạn như việc lắng nghe những câu chuyện của người chủ, hay yêu cầu người giúp việc tham gia vào các bữa ăn gia đình với khách mà trong những cuộc trò chuyện đó họ thường bị loại trừ... Kể lại những việc phải làm trong ngày, một người giúp việc tâm sự “nhiều khi mình làm việc cả ngày đã đi ngủ rồi, mệt chỉ muốn ngủ thôi mà chị chủ nhờ lấy nước ngâm chân mà chả nhẽ không làm”; điều này được cho rằng lao động cảm xúc là một phần nội tại của công việc được trả lương, điều đó xảy ra trong trường hợp một việc phải làm với sự bắt buộc. Hầu hết những người giúp việc được chủ nhà quan tâm đều hài lòng đáng kể với công việc của họ, điều này là do mối quan hệ của họ với chủ nhà, đây là một khía cạnh quan trọng của sự hài lòng trong công việc của người giúp việc.

Có thể thấy, người sử dụng lao động có quyền lực kiểm soát đối với người giúp việc về mặt không gian và thời gian, và người giúp việc chấp nhận địa vị phụ thuộc của mình vào chủ nhà vì “được trả lương” và được đối xử tử tế, song chủ nhà cũng phụ thuộc không ít vào LĐGVGD. Chủ đề về sự phụ thuộc vào người giúp việc luôn được bàn luận sôi nổi trên các

trang báo mạng: “Mỗi lần Tết đến, “osin” về quê là nhiều phụ nữ ngao ngán nhìn nhau lắc đầu. Gặp nhau những ngày tân niên, nhiều phụ nữ chỉ thấy hỏi nhau: “Osin nhà ấy mừng mấy lên”, rồi kể lể nỗi vất vả những ngày Tết bởi phải làm việc thay “osin”; nhà cửa như vừa trải qua một cơn “động đất” nhẹ, rối như canh hẹ; ngày Tết, có mời đến “gãy dũa, gãy bát”, các “osin” cũng không ở lại, vì cả năm có một cái Tết đoàn tụ với gia đình không thể ở lại được. Cho dù, có cả những gia chủ trả thù lao hậu hĩnh đến 1.000.000 đồng/ngày cũng không ai ở lại. Nhiều phụ nữ có thu nhập cao giờ không chỉ mong có dịch vụ giới thiệu “osin” nữa mà còn mong có cả dịch vụ thuê “osin” làm trong ngày Tết” (tuoitre.vn, ngày truy cập 5/1/2024). “Tìm người giúp việc bây giờ khó lắm, nhất là người thật thà và quen việc” (Nh 30 tuổi, chủ nhà, quận Ba Đình), “trước đây, nhà tôi thay 4 người giúp việc trong 3 tháng mà không tìm được người ưng ý vì có người thì đòi về liên tục, người thì bị hơi nghễnh ngãng mà bố chồng tôi lại già, có người thì đưa ra nhiều điều kiện nên nhà không đáp ứng được...” (B 55 tuổi, chủ nhà, quận Tây Hồ). Sự phụ thuộc tương đối vào người giúp việc của người sử dụng lao động được xác định trong trường hợp thiếu nguồn cung thay thế người giúp việc. Chủ nhà trong những tình huống như vậy thường cố gắng tỏ ra rộng lượng hơn những người sử dụng lao động khác bằng cách đưa ra các ưu đãi chẳng hạn như tăng lương, nghỉ phép có lương, tiền thưởng hoặc quà tặng. Trong tình huống như vậy, người giúp việc thường thương lượng để có thêm ưu đãi; tuy nhiên, điều này cũng tạo không ít cảm xúc khó chịu đối với người sử dụng lao động, hầu hết tâm lý chủ nhà đều cho rằng họ đã rất “biết điều” nhưng sự đòi hỏi người giúp việc là “quá đáng”. Một nữ chủ nhà nói với chúng tôi rằng đã thưởng tết cho người giúp việc như mọi năm nhưng năm nay người giúp việc còn đòi cả tháng lương thứ 13, với giọng bức tức, cô chia sẻ: “do bố chồng em quen với cô ý rồi

và cô ý cũng quen việc nên không dễ để thay người khác, đành phải tìm cách thương lượng thôi, đúng là mèo nuôi lâu trong nhà cũng hoá cáo”. Việc sử dụng ngôn từ khá nặng nề để nói về người giúp việc cho thấy cảm giác bất lực vì bị phụ thuộc của chủ nhà trong tình huống buộc phải thương lượng, đàm phán với điều được cho là không chính đáng. Th (35 tuổi, chủ nhà, quận Ba Đình) cho biết Th thực sự phụ thuộc vào người giúp việc khi sinh con: “mọi việc thường rối tung lên khi người giúp việc xin về nhà, rất nhiều thứ phải giặt giũ, kể cả việc chăm em bé. Khi con lớn hơn tí cứ nghĩ không còn quá phụ thuộc vào người giúp việc nhưng vẫn rất cần, vì chỉ cần họ chăm sóc nhà cửa, chuẩn bị đồ đạc thức ăn, lau dọn và đảm bảo hoàn thành mọi công việc gia đình thì mình mới có thời gian nghỉ ngơi buổi tối chuẩn bị cho việc dạy học ở trường hôm sau”. Có thể thấy, việc phụ thuộc vào người giúp việc đã phản ánh quan niệm cố hữu cho rằng “việc nhà là việc của phụ nữ” chi phối cách nghĩ và hành vi của họ. Mặc dù tham gia công việc ngoài xã hội song họ vẫn muốn giữ vị thế và sự ôn hoà trong quan hệ với nam giới bằng cách không yêu cầu người chồng chia sẻ một phần khối lượng việc nhà. Vì vậy, việc thuê người giúp việc là giải pháp cho vấn đề. Tuy nhiên, theo Arnado (2003) thì cách nghĩ này sẽ ngăn cản người sử dụng lao động chống lại hệ tư tưởng gia trưởng khiến cho cả người sử dụng lao động và người LĐGVGD trở thành nạn nhân; giải pháp “phụ nữ thay thế” được coi là sự thất bại trong việc giải quyết vấn đề giới tính trong phân công lao động gia đình; hay nói cách khác, việc nữ chủ nhà lựa chọn giải phóng bản thân khỏi việc nhà bằng cách thuê người giúp việc cho thấy hệ thống gia trưởng vẫn được duy trì và tồn tại trong ý thức hệ gia đình hiện nay.

Việc người sử dụng lao động phụ thuộc vào LĐGVGD cũng tạo nên sự tăng quyền cho người giúp việc trong một số những trường hợp cụ thể. Đ (53 tuổi, quê Sơn Tây, LĐGVGD)

kê: chị làm chăm sóc người già đã được 8 năm tại một gia đình có hai cô con gái nhưng họ không ăn chung với bố và ở riêng tầng trên tầng dưới trong một khu nhà. Mọi việc nấu nướng, đi chợ, dọn dẹp nhà cửa, chăm lo sức khoẻ cho ông đều do Đ đảm nhận. Một lần con gái dẫn bạn đến thăm bố, người khách muốn uống nước cam nhưng Đ bảo không có vì “ông không dùng nên không mua”, con gái chủ nhà thấy vậy bảo “nước chanh cũng được”, “chanh cũng không có” - Đ trả lời, “vậy thì uống trà vậy” - người con chủ nhà nói với Đ, Đ lại nói “nhà chỉ có nước lọc thôi chị ạ”; sau chuyện kể này, Đ nói thêm với chúng tôi rằng “em đã nói lại với chị con gái của ông sau khi khách về là: em có thể chạy xuống nhà mua, nhưng khách đến nhà thì có gì uống nấy lại còn đòi hỏi”. Việc từ chối yêu cầu của khách mang ngụ ý quyền lực cho thấy không gian bếp là nơi được đàm phán, tạo điều kiện tăng quyền cho người giúp việc. Nhiều gia đình giao phó hoàn toàn việc đi chợ, nấu cơm, chọn món ăn hàng ngày cho người giúp việc, người giúp việc nấu bất kì thứ gì họ muốn. Quyền tự chủ trong công việc hoặc nhiều người giúp việc do đã làm việc lâu năm trong gia đình khiến cho họ trở nên thoải mái đến mức có thể từ chối mệnh lệnh của chủ. Tuy nhiên, quan hệ giữa chủ nhà và người giúp việc không thường xuyên xảy ra như vậy; thông thường, người giúp việc biết rõ vai trò của họ; trong mối quan hệ quyền lực bất cân bằng giữa chủ nhà và người giúp việc, người giúp việc thường sử dụng các hình thức phản kháng khác nhau nhằm ẩn hàng ngày để đàm phán quyền lực mà người sử dụng lao động của họ nắm giữ, song điều này cũng thể hiện vai trò phụ thuộc của họ trong cơ cấu quyền lực. Trong khi người giúp việc mong đợi sự tôn trọng và có được môi trường làm việc với người chủ tốt thì những hành vi ứng xử của chủ nhà đối với người giúp việc thường được mong đợi là “từ tế”, “nhân từ”, như Đ cho rằng cô “may mắn” gặp được người chủ tốt, có tri thức nên công việc và cuộc sống khá thoải mái.

Có thể nói, mối quan hệ giữa chủ nhà và người giúp việc là sự đan xen giữa quyền lực và sự phụ thuộc. Không ai trong số những người cung cấp thông tin thừa nhận lợi dụng sự phụ thuộc để tăng quyền, đàm phán cho ưu thế có lợi về mình. Song trong những điều kiện hoàn cảnh nhất định, những yếu tố này phát triển và mức độ bất đối xứng, sẽ giảm đi hoặc tăng lên nhưng không bị loại bỏ. Nader (2015) nêu quan điểm việc hàng hoá hoá lao động gia đình cho phép nữ chủ nhà có nhiều quyền lực hơn thông qua tước quyền trực tiếp của một người phụ nữ khác. Do đó trong khuôn khổ gia đình, người sử dụng lao động có ưu thế hơn trong mối quan hệ này.

2. Cơ hội và thách thức đối với nữ giúp việc gia đình

Hẹn gặp Đ, người từng giúp việc cho gia đình tôi tại quán cà phê gần nơi cô ở. Đ bước vào trong sự ngỡ ngàng của tôi. Sau nhiều năm không gặp cô trông vẫn rất trẻ so với tuổi 53 với làn da căng sáng mịn, đeo bờm, mặc váy điệu đà, tô son môi hồng; có lẽ nhìn dáng vẻ đó không ai nghĩ Đ làm giúp việc gia đình như định kiến xã hội về nghề này. Biết rõ mục đích cuộc phỏng vấn của tôi, lúc đầu Đ tỏ vẻ ngại ngần như tính cách hay e ngại trước đây, song do quen biết và giữ liên lạc nhiều năm nên câu chuyện dần khá thoải mái, cởi mở. Đ cho biết giờ đang làm chăm sóc cụ già 90 tuổi, trong một căn hộ ở quận Ba Đình, lương 7trVNĐ/tháng. Công việc hàng ngày lặp lại theo trật tự thời gian là: buổi sáng 7 giờ chuẩn bị đồ ăn sáng cho ông chủ, sau đó xuống nhà đi chợ và thể dục vì chợ ngay sát khu nhà, 9 giờ về chuẩn bị cơm trưa, khoảng thời gian ông ngủ trưa vài tiếng, Đ có thể đi đâu tuỳ ý và chỉ phải có mặt ở nhà trước khi ông dậy, hoặc có thể ngủ, đọc sách; đọc sách là thói quen mà Đ cho là có từ khi ở với ông do có nhiều thời gian rỗi rãi không biết làm gì, vì nhà có nhiều sách, còn ông không thích Đ xem TV vì tiếng ồn... “Cơm chiều là món ăn buổi trưa còn lại nên không phải nấu nướng nhiều, thường em

ăn cháo yến mạch để giảm béo, còn ông ăn ít và thích ăn chủ yếu rau và đồ ăn nhẹ, nhà chỉ có hai ông cháu nên ăn uống đơn giản lắm. Tối em vẫn đắp mặt nạ chăm sóc da, nhưng chỉ rẻ tiền thôi, hôm thì bằng yến mạch, hôm thì sữa chua trộn mật ong, hôm thì cà chua hay dưa chuột, em vẫn giữ thói quen đó từ hồi học ở nhà chị đây”. Đ còn hào hứng kể: “ông già nhưng đầu óc vẫn minh mẫn, đi lại nhanh nhẹn, ông trước kia là trí thức từ thời Pháp đây, sách rất nhiều chị ạ, em đọc không hiểu lắm nhưng vẫn thấy hay, nhiều khi ông kể chuyện về các thời đại trước nghe rất thú vị”. Câu chuyện của Đ khiến tôi nhớ lại hình ảnh một người phụ nữ không chồng, gầy gò, đen, răng hô, quần xắn móng lợn ống thấp ống cao khi lần đầu bước đến nhà tôi làm giúp việc do một người quen cùng quê cô giới thiệu. Sau 18 năm kể từ ngày đó, có giai đoạn cô về quê trông con cho em gái nhưng rồi lại quay lại Hà Nội làm giúp việc khi chọn được gia đình với công việc phù hợp. Câu chuyện của Đ mang lại cho tôi nhiều cảm xúc và suy nghĩ về cơ hội cho những người phụ nữ có học vấn thấp, quen với lam lũ ở nông thôn, di cư ra thành thị tìm kiếm cơ hội mới cho mình bằng nghề giúp việc trong thị trường lao động của nền kinh tế đô thị. Họ lựa chọn công việc gia đình như một điểm khởi đầu để bước vào không gian đô thị, nơi được hình thành với một trật tự xã hội nhất định, mà trong đó sự mở rộng của nền kinh tế phi chính thức và nhu cầu LĐGVGD cao đã tạo cơ hội cho phụ nữ nông thôn không có tay nghề, không có trình độ học vấn được trả lương. Thành phố mang lại cho người giúp việc cơ hội trở thành thành viên với một tiêu chuẩn mới về cuộc sống. Những người như Đ hay một số LĐGVGD “may mắn” gặp người sử dụng lao động “tử tế” thông qua việc lựa chọn làm nghề giúp việc đã chủ động tạo cho bản thân cơ hội mà họ không có được ở quê nhà. Điều này cho thấy, ở nhiều trường hợp, LĐGVGD không phải là nạn nhân thụ động của hoàn cảnh buộc phải trở thành người giúp

việc mà điều này được thực hiện có chủ ý để cải thiện cuộc sống của bản thân, không chỉ trong lĩnh vực kinh tế mà còn cả chất lượng cuộc sống hàng ngày.

Trong quan niệm của xã hội, nghề giúp việc gia đình được cho là chỉ phù hợp với phụ nữ. Trong khi đàn ông mang một kì vọng là “trụ cột” gia đình thì phụ nữ phải tuân theo các chuẩn mực rèn luyện kĩ năng nội trợ, chăm sóc gia đình. X (39 tuổi, quê Ninh Bình, LĐGVGD quận Đống Đa) cho biết X học hết lớp 9 thì nghỉ học, làm việc nhà giúp bố mẹ và các em với suy nghĩ rằng “con gái không cần học nhiều mà làm việc nhà rồi lấy chồng sinh con”. X giải thích với chúng tôi lí do lựa chọn nghề LĐGVGD vì “việc nhà là lựa chọn duy nhất của em, em cần có việc làm, em ít học, mà sau khi lấy chồng thì điều kiện kinh tế gia đình cũng khó khăn, mình có thể làm ăn kinh doanh gì đó nhưng phải có vốn mà làm có lúc được lúc không, tốt hơn là kiếm một công việc nhà, nhiều phụ nữ ở quê em cũng làm giúp việc gia đình”. Điều này cho thấy, những LĐGVGD đã tái tạo sự khéo léo trong công việc gia đình của mình thành lợi thế chuyên môn để tạo vị trí cho mình trong nền kinh tế được định hình sẵn là chỉ dành cho nữ. Nghề giúp việc gia đình là lựa chọn hạn hẹp cho tất cả những người phụ nữ bỏ học từ sớm, được dạy quản lí việc nhà từ khi còn nhỏ; điều này giúp cho sự hoà nhập vào vai trò vị trí của người giúp việc gia đình theo tính năng của phụ nữ. Hầu hết LĐGVGD được phỏng vấn đều cho rằng họ đi làm vì kinh tế gia đình và để khẳng định sức lao động của mình trong gia đình. Nếu như X nhận lương hàng tháng từ chủ nhà để gửi về quê cho mẹ nuôi 2 con ăn học, trong khi chồng X cũng làm nghề chạy xe ôm ở thành phố thì Đ được nhận lương 6 tháng/lần. Mặc dù vậy, Đ cho biết cô không có đồng tiết kiệm nào vì anh chị em trong gia đình vay hết “khi thì chị gái vay cưới con, khi thì em trai vay xây nhà, đi làm mười mấy năm em cũng không để được đồng nào vì chả nhẽ anh em trong nhà hỏi vay lại bảo

không có vì họ biết em không tiêu gì ở đây. Không chồng con gì nên nếu không cho vay thì lại bảo sau này già về quê ốm đau ai chăm. Đây, thằng cháu em lại vừa gọi điện hôm trước bảo cuối năm đi cho cháu vay tiền cưới vợ...". Việc gửi tiền về hàng tháng hỗ trợ gia đình hay cho những người thân vay bên cạnh sự tự nguyện còn thể hiện những kì vọng xã hội mà người giúp việc gia đình phải thực hiện vai trò của mình. Thông qua lao động giúp việc, phụ nữ không chỉ thể hiện vị thế của mình trong khuôn khổ gia đình hạt nhân mà còn hỗ trợ cho tập thể gia đình mở rộng - một nhóm lớn hơn, điều này càng củng cố cam kết của LĐGVGD đối với công việc của họ. Một giúp việc gia đình nói với chúng tôi rằng điều quan trọng nhất cô ấy có thể làm là giúp đỡ mẹ và nuôi các con. Tinh thần trách nhiệm này đối với các thành viên trong gia đình là phổ biến ở hầu hết những LĐGVGD mà chúng tôi phỏng vấn. Giá trị sâu sắc của gia đình và cộng đồng đã tạo động lực mạnh mẽ cho những người phụ nữ ở quê ra thành phố tìm kiếm cơ hội kinh tế mà họ khó có khả năng có được ở quy mô làng. Các hành động này của phụ nữ thể hiện sự mở rộng không gian chiếm giữ trong lĩnh vực đô thị, định hình lại phân công lao động mà phụ nữ có thể tiếp cận; thiết lập những hành vi mới, duy trì, tái tạo những hoạt động tập thể không chỉ trong phạm vi di cư lao động nông thôn - thành thị mà còn xác định một nhóm văn hoá trong lĩnh vực do phụ nữ chiếm giữ. Nader (2015) lập luận trong khi thành phố khắc hoạ một bức tranh di cư lao động cho cả nam và nữ thì phụ nữ nông thôn khẳng định không gian này thông qua hành động phù hợp với hoàn cảnh của họ; điều này cho thấy phụ nữ di cư lao động giúp việc nhà ở thành thị không phải là nạn nhân của tình trạng bị gạt ra ngoài lề mà là người tiên phong trong hoàn cảnh của chính mình, đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế đô thị. LĐGVGD đã khẳng định nền tảng mới cho phụ nữ nông thôn ở quy mô hộ gia đình, cộng đồng, thành phố; và thành phố mang đến

cơ hội tự quyết mà phụ nữ nông thôn ít nhiều bị hạn chế ở quê hương của họ.

Mặc dù LĐGVGD nơi đô thị tạo cơ hội cho phụ nữ nông thôn di cư ra thành thị tìm việc làm song những thách thức đối với họ là không ít. Đ (53 tuổi, quê Sơn Tây, LĐGVGD) vừa cười vừa nói: "em về quê mọi người nhiều lúc vẫn hay hỏi nhiều câu như làm giúp việc không được đi ra ngoài thường xuyên thế có buồn không hay ở nhà dọn dẹp thôi thì mặc đẹp ai ngắm, nhưng em đi tập thể dục thì chẳng ai biết là Osin". Còn X (39 tuổi, quê Ninh Bình, LĐGVGD quận Đống Đa) thì tâm sự: "em làm giúp việc thế này để con em sau này sẽ không phải làm nghề này nữa, nhiều khi cũng tủi thân vì mang tiếng mẹ làm giúp việc". Có thể nói, mặc dù xã hội phát triển, tư tưởng bình đẳng và quyền con người được nâng cao, song lao động giúp việc gia đình vẫn là một nghề bị cho là thấp kém trong xã hội, ăn sâu vào tâm thức của con người không chỉ ở Việt Nam mà trên toàn thế giới. Rolling (1985) bình luận về sự phân biệt giới tính cơ cấu quyền lực dựa trên lao động giúp việc đã lưu ý rằng LĐGVGD có mối liên quan đến những quy ước hàng thế kỉ về hành vi, mối liên hệ lịch sử của nó với chế độ nô lệ toàn thế giới, sự lưu giữ khác thường những đặc điểm phong kiến và truyền thống của người hầu không chỉ thuộc tầng lớp thấp hơn mà còn là phụ nữ. Các mối quan hệ quyền lực kinh tế xã hội hình thành công việc gia đình giao thoa với các mối quan hệ quyền lực văn hoá xã hội tạo nên dấu hiệu khác biệt và thứ bậc, xác định người giúp việc gia đình và sinh kế của họ là thấp kém và phụ thuộc (Padmaja Barua và cộng sự 2016). Tâm lí về sự thấp kém của người giúp việc và sự khác biệt của họ với người khác trong gia đình đã khiến cho sự hiện diện của họ bị bỏ qua (Nader 2015). Trong khi một số người giúp việc có thể hoà nhập với gia đình chủ nhà thì một số khác vẫn giữ khoảng cách do tâm lí tự ti duy trì quan điểm "chỉ là người giúp việc thôi". Điều này tạo lí do hợp lí hoá cho việc lao động quá sức, điều kiện sống

không tốt và sự ngược đãi của chủ nhà. Ở Việt Nam, các trang báo mạng thường xuyên đăng tải các bài viết về việc người giúp việc bị đối xử tệ bạc: “Ôsin bị tra tấn: “quê tôi có rất nhiều người làm nghề này”” (giaoduc.net.vn/, ngày truy cập 3/1/2024), “Kinh hoàng các “ngón đòn” tra tấn ôsin” (anninhthudo.vn/, ngày truy cập 3/1/2024), “Ôsin bị bạo hành dã man kể về địa ngục trần gian” (vtc.vn, ngày truy cập 4/1/2024). Có thể nói nghề giúp việc gia đình hiện nay được cho là nghề “nguy hiểm” dễ bị bóc lột và bạo hành, các trường hợp người giúp việc bị chủ mắng chửi là không hiếm.

Do tính chất phi chính thức và không được kiểm soát nên công việc giúp việc gia đình khiến cho người lao động phải làm việc nhiều giờ với mức lương thấp, hầu hết những người được phỏng vấn cho chúng tôi biết là họ được trả lương từ 6 - 8 triệu VNĐ/tháng. Mặc dù kiên cường cố gắng song những khó khăn trong công việc là ngoài dự kiến. Một người giúp việc giải thích rằng “công việc này không hề dễ dàng”, nhiều người quen của cô nhận thức sai lầm về loại việc này. Để có một công việc phù hợp nhằm kiếm tiền, nhiều người giúp việc đã gia nhập xã hội đô thị và từ bỏ sự an toàn, vốn chiếm ưu thế hơn ở làng quê của họ. Hầu hết hình thức làm việc theo kiểu “thoả thuận miệng”, vì vậy không thể đảm bảo rằng người sử dụng lao động sẽ tôn trọng điều khoản lao động hoặc người giúp việc có thể rời đi trong trường hợp bị ngược đãi. Cho dù tìm được người chủ tốt thì cũng không chắc chắn người giúp việc không bị trả lương thấp, làm việc quá sức hoặc có nguy cơ mất việc, đẩy cuộc sống của họ bấp bênh. Đáng nói hơn, dù công việc này bình đẳng như các nghề khác, nhưng đến nay, xã hội vẫn quan niệm giúp việc gia đình là nghề thấp kém, là ôsin, người ở nên nhiều người giúp việc cho đó là công việc không mang tính ổn định, hợp với chủ thì làm lâu dài, không hợp thì tìm nhà khác, hoặc nếu có cơ hội nghề nghiệp tốt hơn thì họ sẽ không làm nghề này nữa.

Với tâm lý là công việc tạm thời nên LĐGVGD cũng không có sự đầu tư cho nghề. Trong khi nghề giúp việc tuy không đòi hỏi chuyên môn cao, nhưng tính chuyên cần đặc biệt là thái độ làm việc của người giúp việc luôn được đề cao. Nhiều người giúp việc vẫn giữ lối sống tự phát theo thói quen hàng ngày ở quê nên bị chủ nhà phàn nàn “Giúp việc nhà mình sên ra là sang hàng xóm buôn chuyện, vô tư lắm, kể đủ thứ chuyện trong nhà. Tính lại hay quên, nấu ăn đã hướng dẫn rồi xong chả nhớ gì, ông chồng mình lại khó ăn nên nhiều khi mình phải đứng bên cạnh chỉ đạo” (B 55 tuổi, chủ nhà, quận Tây Hồ). Nhiều người giúp việc còn bị nữ chủ nhà nghi ngờ trộm cắp hoặc sợ thuê giúp việc trẻ sẽ “quyến rũ” chồng mình, vì vậy người sử dụng lao động nữ thường thích tuyển dụng những người giúp việc có tuổi hoặc kém hấp dẫn để giảm bớt khả năng chồng họ có thể bị thu hút, đe dọa đến vị trí của họ trong gia đình. Nader (2015) cho rằng những cách thức tạo ra và tái tạo sự phân chia địa vị giữa phụ nữ là đặc biệt có ý nghĩa trong bối cảnh một xã hội có tính phụ nữ cao. Mặc dù cả hai người phụ nữ đều có chung áp bức về giới tính, việc xây dựng hệ thống phân cấp thông qua các danh tính khác làm lu mờ sự tương đồng này khiến cho căng thẳng giữa người giúp việc gia đình và người chủ ngày càng trầm trọng. Bất kì hoạt động nào của người giúp việc vượt qua phạm vi hướng dẫn của chủ thì cũng bị nghi ngờ, điều này cho phép người sử dụng lao động duy trì sự kiểm soát đối với người giúp việc, củng cố sự khác biệt giữa chủ nhà và người giúp việc. Scott (1990) chỉ ra rằng các nhóm thống trị thường có nhiều điều cần che giấu và thường có đủ khả năng để che giấu những gì họ muốn. Trong công việc gia đình, nữ chủ nhà thực hiện quyền kiểm soát nhằm đảm bảo sự an toàn cho vị trí của mình trong gia đình đồng thời củng cố ý thức thống trị của chính họ trong mối quan hệ. Sự khác biệt cơ bản về địa vị giữa người sử dụng lao động và người giúp việc được thể

hiện thông qua lối sống dành cho mỗi người; “Em ngủ ở phòng thay đồ, trải đệm ra sàn ngủ thôi, phòng vệ sinh thì dùng chung ở nhà ngoài dành cho khách” (X, 39 tuổi, quê Ninh Bình, LĐGVGD quận Đống Đa). Sự thao tác các chức năng không gian vật lí trong ứng xử với người giúp việc được xem như là hình thức loại trừ người giúp việc một cách tượng trưng và nhấn mạnh quyền lực của người sử dụng lao động. Ranh giới giữa thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi của người giúp việc là mờ nhạt. Một người giúp việc nói rằng nửa đêm phải dậy vì em bé khóc và một ngày làm việc chỉ kết thúc khi người chủ không cần làm việc gì khác.

“Làm nghề này đôi khi cũng thấy nhớ nhà, nhớ con lắm nhưng vì cuộc sống cả thôi, có những người đi làm giúp việc xa nhà bị chồng ở quê gọi về mà không về được nên ông ý bỏ đi lấy người khác đấy”, một giúp việc chia sẻ. Sự biến đổi của đơn vị gia đình bị ảnh hưởng sâu sắc bởi những người phụ nữ bỏ lại gia đình để làm công việc LĐGVGD ở đô thị. Nếu như chức năng hiện diện của phụ nữ trong gia đình luôn được xây dựng với hình ảnh là vai trò làm mẹ, làm vợ, là mái ấm, sự bảo vệ, chăm sóc cho chồng con thì đối với những người lao động giúp việc, những kì vọng văn hoá này được nhìn nhận dưới dạng sự hy sinh bản thân thông qua hình ảnh người nội trợ di cư ra thành thị làm việc để duy trì gia đình, ở quê nhà. Vì vậy, mặc dù di cư lao động giúp việc tạo cơ hội và cải thiện tình hình kinh tế hộ gia đình song đằng sau những câu chuyện hy sinh của người phụ nữ đó là những rủi ro, sự đổ vỡ, tổn thương về mặt cảm xúc, tình cảm và những cuộc đàm phán vô hình trong tâm lí của phụ nữ làm nghề giúp việc giữa lợi ích kinh tế và mất mát hạnh phúc gia đình cũng như sự cân bằng trong việc xác định không gian thuộc về họ.

3. Kết luận

Trong nền kinh tế đô thị hiện đại hiện nay, phụ nữ là một phần trung tâm và đóng vai

trò trong việc định hình không gian lao động đô thị. Họ không còn chỉ là thành phần phụ thuộc vào đàn ông mà tìm kiếm cơ hội thay đổi bản thân và gia đình. Sự phân công lao động theo giới trong gia đình cùng với sự gia tăng số lượng phụ nữ đảm nhận các công việc ngoài xã hội dẫn đến nhu cầu “phụ nữ thay thế” ngày càng nhiều hơn. Những người phụ nữ trong quan hệ chủ nhà và người giúp việc đều đưa ra những tuyên bố chính đáng biện minh cho quyền lực kiểm soát và sự phụ thuộc dựa trên danh tính khác nhau mà họ chiếm giữ. Mặc dù khi nữ chủ nhà thực hiện quyền kiểm soát đối với nữ giúp việc thì cả hai đều có một điểm chung mang tính giới là người yếu thế trong cơ cấu gia đình và phạm vi xã hội lớn hơn, song trong một không gian gia đình thân mật sẽ khuyến khích nữ chủ nhà phân biệt mình với nữ giúp việc dựa trên cơ cấu quyền lực và sự phụ thuộc bất cân xứng. LĐGVGD mang tính lịch sử về giới tính, và hình thức lao động nữ tính hoá này đã tạo điều kiện cho sự đóng góp vào kinh tế hộ gia đình trong dòng chảy nông thôn - thành thị, định hình lại cơ cấu quyền lực kinh tế hộ gia đình vốn thuộc về nam giới. Điều này chứng minh rằng phụ nữ di cư lao động giúp việc ở thành thị không phải là nạn nhân của tình trạng bị gạt ra ngoài lề mà là người tiên phong trong hoàn cảnh của chính mình, tìm kiếm cơ hội thay đổi bản thân; song bên cạnh đó, phụ nữ làm nghề giúp việc cũng phải đối mặt với không ít thách thức trong công việc cũng như những định kiến xã hội, sự hy sinh, rui ro mất mát về cảm xúc khi phải rời bỏ gia đình nơi quê nhà để làm nghề giúp việc./.

(*) Bài viết này là một phần kết quả của đề tài cấp Bộ “Thực hành giới của nữ lao động giúp việc gia đình tại Hà Nội” do TS. Hồ Thị Thanh Nga làm chủ nhiệm, Viện Nghiên cứu Văn hoá chủ trì, thực hiện trong thời gian 2023-2024.

Tài liệu tham khảo

1. Abu-Lughod, Lila (1990), "The Romance of Resistance: Tracing Transformations of Power through Bedouin Women", *American Ethnologist*, 17(1):41-55.
2. Arnado, Janet M. (2003), "Maternalism in Mistress-Maid Relations: The Philippine Experience", *Journal of International Women's Studies*, volume 4, issue 3, 154-177. <http://vc.bridgew.edu/jiws/vol4/iss3/12>
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016), Phụ lục 2 "Giải thích thuật ngữ trong Kế hoạch hành động về bình đẳng giới của ngành Giáo dục giai đoạn 2016-2020" kèm theo Quyết định số 4996/QĐ-BGDĐT ngày 28/10/2016 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
4. Hansen, Karen Tranberg (1989), *Distant Companions: Servants and Employers in Zambia, 1900-1985*, Ithaca: Cornell University.
5. Lương Thu Hiền (2021), "Bình đẳng giới trong lao động chăm sóc và việc gia đình không được trả lương", Tạp chí Điện tử *Lí luận chính trị*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
6. Nguyễn Thị Hiến (2016), "Quan điểm Giới trong phân chia lao động gia đình ở Việt Nam", Trang thông tin điện tử Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Viện Khoa học lao động và xã hội
7. Hochschild, Arlie Russell (1983), *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press.
8. Khoa Luật - Đại học Duy Tân (2018), *Những vấn đề lí luận về người lao động giúp việc gia đình và sự điều chỉnh của pháp luật* (K1 1) <https://khoaluat.duytan.edu.vn/>
9. Lavee, Y. and Katz, R. (2002), "Division of Labour, Perceived Fairness, and Marital Quality: The Effect of Gender Ideology", *Journal of Marriage and the Family*, 64(1), 27-39.
10. Đào Thị Ngọc Mai (2016), "Lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam", Tạp chí *Khoa học xã hội Việt Nam*, số 6(103), Hà Nội
11. Nader, Antara S. (2015), *Maid for the success: Locating domestic work in Senegal's shifting landscape of gender, labor and power*, Macalester College. Anthropology Department http://digitalcommons.macalester.edu/anth_honors/25.
12. Padmaja Baruaa, Haldis Haukanesa and Anne Waldrop (2016), *Maid in India: Negotiating and Contesting the Boundaries of Domestic Work*, Forum for Development Studies. <http://dx.doi.org/10.1080/08039410.2016.1199444>.
13. Rollins, Judith (1985), *Between Women: Domesticity and their Employers*, Philadelphia: Temple, University Press.
14. Scott, James (1990), *Domination and the Arts of Resistance*, New Haven: Yale University Press.
15. Trung tâm Nghiên cứu gia đình và phát triển cộng đồng, *Báo cáo tóm tắt tổng quan về lao động giúp việc gia đình*, gfcd.org.vn › bao-cao-tom-tat-tong-quan-ve-lao-dong... Ngày truy cập 6/1/2024.

Các bài báo mạng

1. Một số quan điểm về giới trong xây dựng chính sách pháp luật của nhà nước. tailieu.ttbd.gov.vn › chuyen-de-chuyen-sau ›. Ngày truy cập 23/1/2024
2. "Osin" - "Người duy trì" hạnh phúc gia đình. Tuổi trẻ online: <https://tuoitre.vn/osin-nguoi-duy-tri-hanh-phuc-gia-dinh-122658.htm>. Ngày truy cập 5/1/2024
3. Osin bị tra tấn: "Quê tôi có rất nhiều người làm nghề này". Giáo dục Việt Nam: <https://giaoduc.net.vn/osin-bi-tra-tan-que-toi-co-rat-nhieu-nguoi-lam-nghe-nay-post31469.gd>. Ngày truy cập 4/1/2024
4. Osin bị bạo hành dã man kể về "địa ngục trần gian". <https://vtc.vn/osin-bi-bao-hanh-da-man-ke-ve-dia-nguc-tran-gian-ar65964.html>. Ngày truy cập 4/1/2024

TS. ĐẶNG THỊ DIỆU TRANG
TS. HỒ THỊ THANH NGÀ
Viện Nghiên cứu Văn hoá
