

NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ ĐẶT RA CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC KINH TẾ NỀN TẢNG

NGUYỄN NGỌC LAN
Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Nhận bài ngày 22/6/2026. Sửa chữa xong 24/7/2026. Duyệt đăng 30/7/2026.

Abstract

The growth of the platform economy has transformed labor organization and created numerous job opportunities within the digital economy. In Vietnam, the number of workers providing services via digital platforms is steadily rising, yet the existing legal framework has failed to keep pace with this new labor model. Determining the nature of the relationship between platform enterprises and workers remains problematic, undermining the assurance of rights regarding wages, social insurance, occupational health and safety, collective bargaining, and dispute resolution. This article analyzes the platform economy, the workforce within it, and the legal framework governing labor relations; it identifies legal gaps in worker protection and proposes recommendations to safeguard the rights and interests of Vietnamese workers in the platform economy sector.

Keywords: Employers, legal protection, platform economy, workers.

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển của cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đã thúc đẩy sự hình thành, mở rộng của kinh tế nền tảng (platform economy), tạo ra các phương thức tổ chức lao động mới dựa trên công nghệ số. Tại Việt Nam, sự phát triển của các nền tảng như Grab, Be, ShopeeFood, Ahamove, Gojek và nhiều dịch vụ số khác đã làm gia tăng nhanh chóng lực lượng lao động nền tảng, góp phần tạo việc làm, tăng tính linh hoạt của thị trường lao động và thúc đẩy kinh tế số (Châu, 2025). Tuy nhiên, sự phát triển này cũng đặt ra nhiều thách thức đối với pháp luật lao động truyền thống (Ngân, 2026). Quan hệ giữa doanh nghiệp nền tảng và người lao động (NLĐ) thường được xác lập thông qua hợp đồng dịch vụ hoặc hợp tác thay vì hợp đồng lao động, dẫn đến khó khăn trong việc xác định địa vị pháp lý và bảo đảm các quyền về tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn lao động, Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp. Bên cạnh đó, cơ chế quản lý bằng thuật toán (algorithmic management) tạo ra hình thức kiểm soát lao động mới nhưng chưa được pháp luật điều chỉnh đầy đủ (ILO, 2021; De Stefano, 2016).

Tại Việt Nam, mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã tiếp cận theo hướng xác định quan hệ lao động dựa trên bản chất thay vì hình thức hợp đồng nhưng chưa có quy định chuyên biệt về NLĐ nền tảng. Các lĩnh vực như BHXH, an toàn lao động và bảo vệ dữ liệu cá nhân cũng chưa đáp ứng đầy đủ đặc thù của mô hình này. Trong khi đó, nhiều quốc gia đang cải cách pháp luật theo hướng mở rộng bảo vệ NLĐ nền tảng thông qua cơ chế suy đoán quan hệ lao động, tăng cường minh bạch thuật toán và bảo đảm quyền an sinh xã hội.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về kinh tế nền tảng và lao động trong kinh tế nền tảng

Sự phát triển của công nghệ số, dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) và các nền tảng số đã thúc đẩy sự hình thành của kinh tế nền tảng. Mô hình này dựa trên việc kết nối người cung ứng dịch vụ và khách hàng thông qua hạ tầng công nghệ, trong đó doanh nghiệp nền tảng giữ vai trò trung gian tổ chức, điều phối và quản lý giao dịch bằng thuật toán (OECD, 2019). Theo ILO, nền tảng lao

Email: nnlan@daihocthudo.edu.vn

động số (digital labour platform) là mô hình sử dụng công nghệ số để kết nối NLĐ với khách hàng nhằm cung cấp dịch vụ hoặc thực hiện công việc theo yêu cầu. Các nền tảng không chỉ kết nối mà còn tham gia quản lý thông qua việc phân phối công việc, xác định thù lao, đánh giá hiệu suất và kiểm soát chất lượng dịch vụ (ILO, 2021). Điều này làm cho ranh giới giữa quan hệ lao động truyền thống và quan hệ hợp tác dân sự ngày càng khó xác định.

Theo lý luận pháp luật lao động, quan hệ lao động được xác định dựa trên bản chất của sự phụ thuộc giữa NLĐ và người sử dụng lao động, thể hiện qua yếu tố quản lý, điều hành, giám sát và trả công, thay vì chỉ căn cứ vào tên gọi hợp đồng (ILO, 2006). Đây cũng là cách tiếp cận được nhiều quốc gia áp dụng khi xem xét địa vị pháp lý của NLĐ nền tảng. Khác với lao động truyền thống, NLĐ nền tảng thường ký hợp đồng dịch vụ hoặc hợp tác kinh doanh nhưng vẫn chịu sự kiểm soát đáng kể từ doanh nghiệp thông qua thuật toán (Hà, 2026). Hệ thống này có thể quyết định phân phối đơn hàng, mức giá, đánh giá hiệu quả, xếp hạng và hạn chế quyền truy cập của NLĐ. Hình thức quản lý trên được gọi là “quản trị bằng thuật toán” (algorithmic management) và là đặc điểm nổi bật của lao động nền tảng (De Stefano, 2016). Mặc dù có sự linh hoạt về thời gian và khả năng làm việc trên nhiều nền tảng, NLĐ nền tảng vẫn có thể phụ thuộc về kinh tế do chịu ảnh hưởng từ chính sách vận hành, cơ chế phân phối việc làm và đánh giá của nền tảng. Vì vậy, việc xác định quan hệ lao động cần dựa trên mức độ kiểm soát và phụ thuộc thực tế, thay vì chỉ căn cứ vào hình thức hợp đồng (Prassl, 2018).

2.2. Khung pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động trong kinh tế nền tảng

Hiện Việt Nam chưa có văn bản quy phạm pháp luật chuyên biệt điều chỉnh quan hệ lao động trong khu vực kinh tế nền tảng. Việc thiếu một khung pháp lý thống nhất dẫn đến nhiều khó khăn trong việc xác định địa vị pháp lý của NLĐ nền tảng và bảo đảm các quyền lao động cơ bản.

2.2.1. Về quan hệ lao động

Xác định quan hệ lao động là vấn đề pháp lý trung tâm trong kinh tế nền tảng. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có cách tiếp cận dựa trên bản chất của quan hệ pháp lý khi quy định rằng hợp đồng có tên gọi khác nhưng có nội dung về việc làm có trả công, tiền lương và có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là hợp đồng lao động (Quốc hội, 2019, Điều 13). Quy định này tạo cơ sở để xem xét quan hệ giữa doanh nghiệp nền tảng và NLĐ dựa trên mức độ kiểm soát thực tế thay vì chỉ dựa vào hình thức hợp đồng. Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều doanh nghiệp nền tảng sử dụng hợp đồng dịch vụ hoặc hợp đồng hợp tác để xác định NLĐ là đối tác độc lập. Pháp luật hiện hành chưa có tiêu chí cụ thể để đánh giá các yếu tố đặc thù như quản lý bằng thuật toán, mức độ phụ thuộc kinh tế hoặc quyền kiểm soát thông qua hệ thống công nghệ. Điều này gây khó khăn trong việc xác định khi nào NLĐ nền tảng cần được bảo vệ như NLĐ trong quan hệ lao động truyền thống (ILO, 2006).

2.2.2. Về tiền lương và thu nhập

Pháp luật lao động Việt Nam hiện chưa có quy định riêng về bảo đảm tiền lương và thu nhập đối với NLĐ nền tảng. Do phần lớn nhóm lao động này không được xác định là NLĐ theo hợp đồng lao động, họ chưa được áp dụng đầy đủ các cơ chế bảo vệ về tiền lương như mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc, làm thêm giờ hoặc các nguyên tắc trả lương theo Bộ luật Lao động năm 2019 (Quốc hội, 2019). Trong khi đó, thu nhập của NLĐ nền tảng thường phụ thuộc vào chính sách giá, tỷ lệ chiết khấu, tiền thưởng và cơ chế phân phối công việc do doanh nghiệp nền tảng quyết định. Sự thiếu minh bạch trong cách thức xác định thu nhập làm gia tăng sự bất cân xứng giữa doanh nghiệp và NLĐ, đặc biệt khi các quyết định này được thực hiện thông qua thuật toán.

2.2.3. Về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đã mở rộng phạm vi bao phủ đối với nhiều nhóm lao động, song NLĐ nền tảng không thuộc diện có hợp đồng lao động thường chỉ có thể tham gia BHXH tự nguyện (Quốc hội, 2024). Cơ chế này chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu bảo vệ của NLĐ nền tảng do chủ yếu tập trung vào chế độ hưu trí, tử tuất và chưa bao phủ toàn diện các rủi ro như tai nạn lao động, bệnh nghề

ng nghiệp hoặc thất nghiệp. Đặc điểm thu nhập không ổn định, phụ thuộc vào số lượng đơn hàng và chính sách của nền tảng cũng khiến việc duy trì tham gia BHXH gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, pháp luật cần nghiên cứu cơ chế bảo hiểm linh hoạt hơn và tăng cường trách nhiệm chia sẻ giữa doanh nghiệp nền tảng và NLĐ.

2.2.4. Về an toàn, vệ sinh lao động

Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 chủ yếu điều chỉnh trách nhiệm của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động truyền thống (Quốc hội, 2015). Do NLĐ nền tảng thường không được xác định là NLĐ theo hợp đồng lao động, các nghĩa vụ của doanh nghiệp nền tảng về huấn luyện an toàn, trang bị phương tiện bảo hộ, phòng ngừa tai nạn và bồi thường khi xảy ra rủi ro chưa được quy định rõ. Đây là vấn đề đáng quan tâm đối với nhóm tài xế công nghệ, người giao hàng, những người thường xuyên làm việc ngoài môi trường kiểm soát trực tiếp của doanh nghiệp và có nguy cơ cao gặp tai nạn lao động.

2.2.5. Về quyền thương lượng tập thể

Quyền thương lượng tập thể của NLĐ nền tảng hiện còn nhiều hạn chế do đặc điểm làm việc phân tán, thiếu tổ chức đại diện và khó xác định tư cách pháp lý. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 ghi nhận quyền đối thoại và thương lượng tập thể của NLĐ nhưng chưa có cơ chế cụ thể áp dụng cho nhóm lao động phi truyền thống này (Quốc hội, 2019). Việc thiếu cơ chế đại diện khiến NLĐ khó tham gia vào quá trình quyết định các vấn đề quan trọng như mức chiết khấu, chính sách thưởng hoặc điều kiện cung ứng dịch vụ. Đây là nguyên nhân làm gia tăng sự mất cân bằng trong quan hệ giữa doanh nghiệp nền tảng và NLĐ.

2.2.6. Về bảo vệ dữ liệu cá nhân cho người lao động trong khu vực kinh tế nền tảng

Dữ liệu cá nhân là yếu tố quan trọng trong hoạt động quản lý của nền tảng số, được sử dụng để phân phối công việc, đánh giá hiệu suất và kiểm soát hành vi NLĐ. Nghị định số 13/2023/NĐ-CP đã đặt ra các nguyên tắc về xử lý dữ liệu cá nhân như minh bạch, đúng mục đích và bảo đảm quyền của chủ thể dữ liệu (Chính phủ, 2023). Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể quyền của NLĐ trong việc tiếp cận thông tin, yêu cầu giải thích hoặc phản đối các quyết định được đưa ra bởi thuật toán, chẳng hạn như khóa tài khoản hoặc giảm mức độ ưu tiên nhận việc.

2.3. Những vấn đề pháp lý đặt ra đối với người lao động trong khu vực kinh tế nền tảng

Kinh tế nền tảng mở ra nhiều cơ hội việc làm linh hoạt và đa dạng thu nhập cho NLĐ nhưng cũng đặt ra thách thức do khung pháp lý bảo vệ quyền lợi NLĐ còn chưa hoàn thiện. Việc nhận diện các hạn chế này là cơ sở để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật.

2.3.1. Xác định quan hệ lao động

Việc xác định quan hệ lao động giữa doanh nghiệp nền tảng và NLĐ là vấn đề pháp lý cốt lõi, quyết định phạm vi áp dụng của pháp luật lao động và chính sách an sinh xã hội. Hợp đồng dù có tên gọi khác nhưng thể hiện việc làm có trả công và có sự quản lý, điều hành, giám sát thì vẫn được coi là hợp đồng lao động (Quốc hội, 2019). Tuy nhiên, thực tế, các doanh nghiệp nền tảng thường ký hợp đồng hợp tác hoặc hợp đồng dịch vụ và xác định NLĐ là đối tác độc lập nhằm hạn chế nghĩa vụ về tiền lương, BHXH và các chế độ lao động. Mặc dù không quản lý trực tiếp, doanh nghiệp nền tảng vẫn kiểm soát NLĐ thông qua quản trị bằng thuật toán (algorithmic management) như phân phối đơn hàng, quyết định giá dịch vụ, đánh giá hiệu suất và khóa tài khoản. Theo De Stefano (2016), đây là hình thức kiểm soát lao động mới nhưng không làm thay đổi bản chất của quan hệ lao động. Nhiều NLĐ phụ thuộc đáng kể vào thu nhập từ một nền tảng và chịu ảnh hưởng bởi các quyết định về chiết khấu, thưởng, điều kiện nhận đơn hoặc khóa tài khoản. Dù có thể lựa chọn thời gian làm việc, họ hầu như không quyết định được các điều kiện lao động cơ bản. Khuyến nghị số 198 của ILO nhấn mạnh việc xác định quan hệ lao động phải dựa trên mức độ kiểm soát và phụ thuộc thực tế, không chỉ dựa vào tên gọi hợp đồng (ILO, 2006).

Việc chưa xác định rõ quan hệ lao động khiến NLĐ nền tảng chưa được bảo đảm đầy đủ các quyền về tiền lương, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp và cơ chế giải quyết tranh chấp; đồng thời doanh nghiệp nền tảng cũng chưa phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

2.3.2. Quyền được bảo đảm về tiền lương và thu nhập

Quyền được bảo đảm về tiền lương và thu nhập vẫn còn nhiều hạn chế do đặc thù mô hình kinh doanh và khoảng trống pháp luật, cụ thể: - Thu nhập của NLĐ nền tảng phụ thuộc vào chính sách do doanh nghiệp nền tảng đơn phương quyết định, bao gồm giá dịch vụ, tỷ lệ chiết khấu, tiền thưởng và các khoản phụ phí. NLĐ hầu như không có khả năng thương lượng, trong khi doanh nghiệp có thể điều chỉnh các chính sách này, làm ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của họ (ILO, 2021); - Việc quản lý bằng thuật toán (algorithmic management) làm gia tăng tính bất ổn về thu nhập. Thuật toán quyết định việc phân phối đơn hàng, mức giá động, xếp hạng tài khoản và đánh giá hiệu suất nhưng NLĐ không được tiếp cận đầy đủ nguyên tắc vận hành hoặc cơ chế khiếu nại hiệu quả. Theo De Stefano (2016), quản trị bằng thuật toán tạo ra hình thức kiểm soát lao động mới nhưng thiếu tính minh bạch và trách nhiệm giải trình; - Phần lớn NLĐ nền tảng không được xác định là NLĐ theo Bộ luật Lao động năm 2019 mà là đối tác cung ứng dịch vụ nên không được hưởng các cơ chế bảo vệ về tiền lương như mức lương tối thiểu, trả lương đúng hạn hoặc chế độ làm thêm giờ (Quốc hội, 2019). Điều này tạo ra khoảng trống pháp lý trong việc bảo đảm thu nhập, nhất là khi chi phí hoạt động ngày càng tăng; - NLĐ nền tảng thiếu cơ chế thương lượng tập thể để bảo vệ quyền lợi về thu nhập. Việc không có tổ chức đại diện và cơ chế đối thoại chính thức khiến họ khó phản biện các quyết định điều chỉnh chính sách thu nhập của doanh nghiệp. OECD (2019) cho rằng đây là một trong những nguyên nhân làm gia tăng bất bình đẳng về thu nhập trong nền kinh tế nền tảng.

2.3.3. Về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế

Bảo hiểm xã hội và BHYT trong khu vực kinh tế nền tảng vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận và thụ hưởng các chế độ này, cụ thể: - Phần lớn NLĐ nền tảng không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc do không được xác định là NLĐ theo hợp đồng lao động mà được coi là đối tác độc lập. Họ chủ yếu tham gia BHXH tự nguyện, trong khi chế độ này mới bao phủ hưu trí, tử tuất và thai sản, chưa bảo đảm đầy đủ các rủi ro như tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thất nghiệp (Quốc hội, 2024); - NLĐ nền tảng, đặc biệt là tài xế công nghệ và người giao hàng có nguy cơ tai nạn lao động cao do thường xuyên di chuyển và chịu áp lực về thời gian. Tuy nhiên, vì không thuộc quan hệ lao động theo pháp luật, họ không được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, tạo ra khoảng trống đáng kể trong bảo vệ an sinh; - Cơ chế BHXH tự nguyện chưa phù hợp với đặc điểm thu nhập biến động của NLĐ nền tảng. Trong khi thu nhập phụ thuộc vào số lượng đơn hàng và chính sách của nền tảng, mức đóng BHXH vẫn được xác định theo mức thu nhập lựa chọn, khiến việc duy trì tham gia lâu dài gặp nhiều khó khăn. ILO (2021) nhận định rằng lao động nền tảng vẫn gặp nhiều hạn chế trong việc tiếp cận hệ thống ASXH do tính phi chính thức của quan hệ lao động; - Hiện chưa có cơ chế chia sẻ trách nhiệm đóng BHXH và BHYT giữa doanh nghiệp nền tảng và NLĐ. Khác với quan hệ lao động truyền thống, doanh nghiệp nền tảng không có nghĩa vụ đóng góp, trong khi NLĐ phải tự chi trả nếu tham gia BHXH tự nguyện, làm gia tăng nguy cơ thiếu hụt ASXH.

2.3.4. Về an toàn, vệ sinh lao động

An toàn, vệ sinh lao động trong khu vực kinh tế nền tảng vẫn còn nhiều khoảng trống pháp lý. Cụ thể: - Phần lớn NLĐ nền tảng không được xác định là NLĐ theo hợp đồng lao động nên không thuộc phạm vi áp dụng đầy đủ của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Do đó, doanh nghiệp nền tảng không có nghĩa vụ bắt buộc về huấn luyện an toàn lao động, trang bị phương tiện bảo hộ, khám sức khỏe định kỳ hoặc bảo đảm điều kiện làm việc an toàn (Quốc hội, 2015); - Đặc thù công việc của tài xế công nghệ và người giao hàng là thường xuyên di chuyển, chịu áp lực về thời gian và làm việc ngoài sự kiểm soát trực tiếp của doanh nghiệp, làm gia tăng nguy cơ tai nạn lao động, đặc biệt là tai nạn giao

thông. ILO (2021) nhận định đây là nhóm lao động có rủi ro nghề nghiệp cao nhưng chưa được bảo vệ tương xứng bởi các cơ chế an toàn và bảo hiểm; - Cơ chế bồi thường khi xảy ra tai nạn còn thiếu rõ ràng. Do quan hệ giữa doanh nghiệp nền tảng và NLD thường được xác lập bằng hợp đồng dịch vụ, trách nhiệm bồi thường và hỗ trợ của doanh nghiệp thường không được áp dụng như trong quan hệ lao động truyền thống, khiến NLD phải tự gánh chịu phần lớn rủi ro.

2.3.5. Về quyền thương lượng tập thể

Trong nền kinh tế nền tảng, việc thực hiện quyền này vẫn gặp nhiều rào cản, đó là: - NLD nền tảng làm việc phân tán, không có địa điểm làm việc cố định và thường không được xác định là có quan hệ lao động, dẫn đến khó thành lập tổ chức đại diện và thực hiện thương lượng tập thể; - Doanh nghiệp nền tảng chủ yếu giao kết hợp đồng dịch vụ hoặc hợp đồng hợp tác với NLD, khiến cơ chế thương lượng tập thể theo pháp luật lao động khó được áp dụng. Do đó, các vấn đề như mức chiết khấu, chính sách thưởng, điều kiện tiếp nhận đơn hàng và tiêu chí đánh giá hiệu suất chủ yếu do doanh nghiệp nền tảng đơn phương quyết định (Prassl, 2018); - Việc quản lý bằng thuật toán làm gia tăng sự bất cân xứng về thông tin giữa doanh nghiệp và NLD. NLD không được tiếp cận đầy đủ nguyên tắc vận hành của hệ thống nên gặp khó khăn trong việc phản biện hoặc yêu cầu điều chỉnh các quyết định tự động. Theo Prassl (2018), quản trị bằng thuật toán đã làm suy giảm đáng kể khả năng thương lượng của người lao động trong nền kinh tế số.

2.3.6. Về bảo vệ dữ liệu cá nhân

Trong kinh tế nền tảng, dữ liệu cá nhân vẫn đang đặt ra nhiều vấn đề pháp lý về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu cá nhân, cụ thể: - NLD nền tảng thường bị thu thập liên tục các dữ liệu như vị trí, lịch sử di chuyển, thời gian làm việc, tỷ lệ nhận đơn và đánh giá của khách hàng. Các dữ liệu này được sử dụng để xây dựng hồ sơ hành vi phục vụ việc chấm điểm, xếp hạng và phân phối công việc. Việc xử lý dữ liệu phải bảo đảm tính minh bạch, mục đích cụ thể và có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu (Chính phủ, 2023, Điều 11, khoản 4). Tuy nhiên, thực tế, sự đồng ý của NLD thường chỉ mang tính hình thức thông qua hợp đồng mẫu; - NLD hầu như không được biết dữ liệu của mình được sử dụng như thế nào để phân phối đơn hàng, điều chỉnh thu nhập hoặc khóa tài khoản. Điều này tạo ra mô hình “quản trị bằng dữ liệu” (data-driven management), trong đó các quyết định ảnh hưởng đến NLD được thực hiện bằng thuật toán mà thiếu cơ chế giải trình. De Stefano (2016) cho rằng đây là một hình thức kiểm soát lao động mới thông qua công nghệ số; - Việc chia sẻ dữ liệu với các đối tác tài chính, bảo hiểm hoặc đơn vị liên kết làm gia tăng nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư nếu vượt quá mục đích ban đầu. Mặc dù Điều 17 Nghị định số 13/2023/NĐ-CP quy định giới hạn mục đích xử lý dữ liệu, việc giám sát thực thi vẫn còn nhiều khó khăn.

2.4. Một số kiến nghị nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động Việt Nam trong khu vực kinh tế nền tảng

Pháp luật Việt Nam hiện hành vẫn còn khoảng trống pháp lý, vì vậy cần hoàn thiện pháp luật theo hướng đồng bộ, liên ngành và dựa trên bản chất của quan hệ lao động.

2.4.1. Hoàn thiện tiêu chí xác định quan hệ lao động

Cần tiếp tục hoàn thiện tiêu chí xác định quan hệ lao động phù hợp với bối cảnh kinh tế nền tảng. Mặc dù Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 đã tiếp cận theo nguyên tắc “bản chất quan hệ” song vẫn chưa có hướng dẫn cụ thể đối với trường hợp quản trị bằng thuật toán. Vì vậy, cần bổ sung các dấu hiệu nhận diện dựa trên mức độ kiểm soát thực tế của nền tảng như quyền phân phối công việc, quyết định giá dịch vụ, đánh giá, xếp hạng và hạn chế hoặc chấm dứt quyền truy cập của người lao động. Cách tiếp cận này phù hợp với Khuyến nghị số 198 của ILO, theo đó việc xác định quan hệ lao động phải dựa trên các tình tiết thực tế và mức độ phụ thuộc kinh tế của người lao động (ILO, 2006).

2.4.2. Hoàn thiện các quy định trong bảo đảm tiền lương và thu nhập cho người lao động

Pháp luật Việt Nam cần hoàn thiện theo hướng bảo vệ dựa trên bản chất quan hệ lao động thay vì

chỉ căn cứ vào hình thức hợp đồng. Do đó, cần nghiên cứu cơ chế xác định tư cách NLĐ nền tảng khi doanh nghiệp có sự kiểm soát đáng kể thông qua thuật toán, chính sách giá và điều kiện cung ứng dịch vụ, qua đó mở rộng khả năng áp dụng các quy định về tiền lương và quyền lao động cơ bản (ILO, 2006; European Union, 2024); cần yêu cầu doanh nghiệp nền tảng minh bạch các tiêu chí xác định thu nhập, mức chiết khấu và cơ chế vận hành thuật toán, bảo đảm quyền được biết và quyền khiếu nại của NLĐ (De Stefano, 2016). Bên cạnh đó, cần thúc đẩy cơ chế đại diện và thương lượng tập thể cho NLĐ nền tảng nhằm tạo sự cân bằng trong việc xác lập chính sách thu nhập (OECD, 2019).

2.4.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Pháp luật Việt Nam cần được hoàn thiện theo hướng mở rộng khả năng tiếp cận an sinh xã hội cho NLĐ nền tảng và bảo đảm sự chia sẻ trách nhiệm giữa các chủ thể. Theo đó, cần nghiên cứu cơ chế xác định lại tư cách pháp lý của NLĐ nền tảng dựa trên mức độ phụ thuộc và kiểm soát thực tế của doanh nghiệp, thay vì chỉ căn cứ vào tên gọi hợp đồng, qua đó mở rộng phạm vi tham gia BHXH bắt buộc đối với những trường hợp có bản chất quan hệ lao động (ILO, 2006; European Union, 2024); cần cải cách cơ chế BHXH tự nguyện theo hướng linh hoạt hơn, phù hợp với đặc điểm thu nhập không ổn định của NLĐ nền tảng; nghiên cứu bổ sung các chế độ bảo vệ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và thất nghiệp cho nhóm lao động này (ILO, 2021).

2.4.4. Hoàn thiện pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

Pháp luật Việt Nam cần hoàn thiện cơ chế bảo vệ an toàn, vệ sinh lao động đối với NLĐ nền tảng theo hướng dựa trên mức độ rủi ro và sự kiểm soát thực tế của doanh nghiệp, thay vì chỉ căn cứ vào hình thức hợp đồng. Vì vậy, cần nghiên cứu mở rộng một số nghĩa vụ an toàn lao động đối với doanh nghiệp nền tảng khi họ có khả năng chi phối quá trình làm việc thông qua thuật toán, hệ thống đánh giá và chính sách vận hành (ILO, 2006). Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế bảo hiểm và hỗ trợ rủi ro nghề nghiệp phù hợp với đặc thù lao động nền tảng, đặc biệt đối với tài xế công nghệ và người giao hàng theo hướng chia sẻ trách nhiệm giữa doanh nghiệp, NLĐ và Nhà nước (ILO, 2021); cần quy định rõ nghĩa vụ của doanh nghiệp nền tảng trong việc cung cấp thông tin về rủi ro, hỗ trợ đào tạo an toàn và thiết lập cơ chế bồi thường khi xảy ra tai nạn.

2.4.5. Hoàn thiện pháp luật về quyền thương lượng tập thể

Pháp luật Việt Nam cần hoàn thiện cơ chế bảo đảm quyền thương lượng tập thể cho NLĐ nền tảng theo hướng mở rộng phạm vi bảo vệ đối với lao động phi truyền thống. Cần công nhận quyền tổ chức và thương lượng tập thể dựa trên mức độ phụ thuộc kinh tế và sự kiểm soát thực tế của doanh nghiệp, đồng thời xây dựng cơ chế đại diện phù hợp với đặc thù lao động phân tán. Ngoài ra, doanh nghiệp nền tảng cần minh bạch thuật toán, công khai các tiêu chí về phân phối công việc, thu nhập và đánh giá hiệu suất nhằm tạo điều kiện để NLĐ tham gia thương lượng hiệu quả hơn.

2.4.6. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ dữ liệu cá nhân cho người lao động trong khu vực kinh tế nền tảng

Pháp luật Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân trong lao động nền tảng theo hướng tăng cường quyền kiểm soát của NLĐ và trách nhiệm của doanh nghiệp nền tảng. Cần ban hành quy định riêng về xử lý dữ liệu trong quan hệ lao động số, yêu cầu doanh nghiệp minh bạch việc thu thập, sử dụng, lưu trữ và chia sẻ dữ liệu. Đồng thời, cần bảo đảm quyền tiếp cận, yêu cầu giải thích và phản đối các quyết định dựa trên thuật toán, nhất là những quyết định ảnh hưởng đến thu nhập, cơ hội việc làm hoặc việc khóa tài khoản của NLĐ. Bên cạnh đó, cần tăng cường giám sát việc chia sẻ dữ liệu với bên thứ ba, bảo đảm nguyên tắc giới hạn mục đích xử lý và quyền tự quyết thông tin của NLĐ.

Xem tiếp trang 240