

QUYỀN NHÂN THÂN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG NỀN KINH TẾ SỐ: TIẾP CẬN TỪ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM

LÊ THỊ HƯƠNG
NGUYỄN THỊ THU HÀ
Trường Đại học Mở Hà Nội

Nhận bài ngày 05/8/2026. Sửa chữa xong 04/9/2026. Duyệt đăng 12/9/2026.

Abstract

The rapid development of the digital economy is profoundly reshaping labor market structures, forms of work organization, and the governance of labor relations. In this context, female workers are increasingly participating in emerging forms of employment, including platform work, e-commerce, digital content creation, and remote work. While these developments create new opportunities for access to employment and greater occupational flexibility, they also expose female workers to emerging risks of violations of their personal rights, particularly the rights to honor and dignity, privacy, personal data protection, and freedom from discrimination. This article examines the theoretical foundations of the personal rights of female workers in the digital economy, assesses the current Vietnamese legal framework for protecting these rights, and proposes recommendations for strengthening legal mechanisms to safeguard the personal rights of female workers in the digital economy.

Keywords: Digital economy, female workers, gender equality, personal data, personal rights.

1. Đặt vấn đề

Nền kinh tế số đang trở thành xu thế phát triển tất yếu trong bối cảnh toàn cầu hóa. Sự bùng nổ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và nền tảng số đang làm thay đổi sâu sắc phương thức tổ chức lao động cũng như quản trị nguồn nhân lực, từ đó làm xuất hiện các hình thức lao động mới như lao động nền tảng, lao động từ xa và lao động số hóa (International Labour Organization, 2021). Những thay đổi này mở rộng cơ hội việc làm linh hoạt cho lao động nữ nhưng cũng làm gia tăng các rủi ro như giám sát điện tử, thu thập dữ liệu cá nhân quá mức (Quốc hội, 2025), quấy rối trực tuyến (International Labour Organization, 2019) và phân biệt đối xử bằng thuật toán (European Parliament, 2024). Dưới góc độ pháp lý, bảo vệ quyền nhân thân của lao động nữ liên quan đồng thời đến pháp luật dân sự (Quốc hội, 2015), lao động (Quốc hội, 2019), bình đẳng giới (Quốc hội, 2006) và bảo vệ dữ liệu cá nhân (Quốc hội, 2025). Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam chủ yếu được xây dựng trên nền tảng quan hệ lao động truyền thống. Vì vậy, bài viết phân tích cơ sở lý luận, thực trạng pháp luật và đề xuất giải pháp tăng cường bảo vệ quyền nhân thân của lao động nữ trong nền kinh tế số.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về quyền nhân thân của lao động nữ trong nền kinh tế số

2.1.1. Khái niệm quyền nhân thân và ý nghĩa trong quan hệ lao động

Dưới góc độ pháp luật dân sự, quyền nhân thân là nhóm quyền dân sự tuyệt đối gắn liền với mỗi cá nhân, mang tính phi tài sản và về nguyên tắc không thể chuyển giao. Khác với quyền tài sản có thể dịch chuyển thông qua giao dịch, quyền nhân thân bảo vệ những giá trị gắn với phẩm giá, danh dự và tự do của con người. Bộ luật Dân sự năm 2015 ghi nhận các quyền nhân thân cơ bản, tiêu biểu như quyền đối với hình ảnh (Điều 32), quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín (Điều 34) và quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân, bí mật gia đình (Điều 38). Theo đó, việc sử dụng hình ảnh về nguyên tắc phải được cá nhân đồng ý; danh dự, nhân phẩm, uy tín và đời sống riêng tư là bất khả xâm phạm; thông tin riêng tư và dữ liệu điện

Email: lthuong6@hou.edu.vn

tử được pháp luật bảo đảm an toàn, bí mật. Ở bình diện quốc tế, các quy định này là sự cụ thể hóa nguyên tắc tôn trọng đời sống riêng tư và bảo vệ danh dự con người đã được tuyên bố trong Tuyên ngôn Toàn cầu về Nhân quyền năm 1948 (UDHR) và Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị năm 1966 (ICCPR).

Trong quan hệ lao động, khi giao kết hợp đồng lao động theo Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động chấp nhận sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, sự phụ thuộc này không làm mất đi tư cách chủ thể dân sự và các quyền nhân thân của họ. Về bản chất, người lao động cung ứng sức lao động, bao gồm trình độ, kỹ năng và thời gian lao động, để nhận tiền lương chứ không chuyển giao hay từ bỏ danh dự, nhân phẩm, hình ảnh hoặc bí mật đời tư. Vì vậy, Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 đặt ra nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động, qua đó xác lập giới hạn pháp lý đối với quyền quản lý lao động.

Giới hạn này đặc biệt quan trọng bởi quan hệ lao động tồn tại sự bất cân xứng về vị thế quyền lực do sự phụ thuộc pháp lý và kinh tế của người lao động. Vì vậy, sự “đồng ý” đối với việc thu thập thông tin cá nhân hoặc giám sát tại nơi làm việc có thể thiếu tính tự nguyện thực chất do áp lực duy trì việc làm. Nghiên cứu của Đàm Thị Diễm Hạnh (2025) về giám sát thư tín và Dương Thị Lệ Quyên (2025) về bảo vệ dữ liệu cá nhân đều cho thấy quyền quản lý, điều hành của doanh nghiệp không mang tính tuyệt đối mà phải được giới hạn bởi quyền nhân thân của người lao động.

Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 tiếp tục củng cố giới hạn này thông qua việc phân loại dữ liệu cá nhân (Điều 2), xác lập quyền của chủ thể dữ liệu và nguyên tắc đồng ý trong xử lý dữ liệu (Điều 9). Đặc biệt, Điều 25 giới hạn việc thu thập, xử lý dữ liệu trong tuyển dụng, quản lý lao động và yêu cầu người lao động phải biết rõ về biện pháp giám sát được áp dụng.

Thực tiễn quốc tế cho thấy sự cần thiết của cơ chế này. Vụ Trung tâm Dịch vụ H&M tại Nuremberg (Đức) bị xử phạt 35,3 triệu euro theo GDPR do thu thập, lưu trữ trái phép thông tin đời tư và sức khỏe của nhân viên, được Đinh Thị Thanh Thủy (2026) phân tích, cho thấy mục đích quản lý nhân sự không thể hợp pháp hóa mọi biện pháp giám sát. Do đó, quyền quản lý của người sử dụng lao động phải luôn được thực hiện trong giới hạn tôn trọng và bảo vệ quyền nhân thân của người lao động.

2.1.2. Tính đặc thù của quyền nhân thân đối với lao động nữ

Lao động nữ có tính đặc thù trong quan hệ lao động do chịu tác động của yếu tố giới tính, chức năng sinh sản và định kiến về trách nhiệm gia đình. Điều 11 CEDAW năm 1979 đặt ra yêu cầu bảo vệ quyền của phụ nữ trong việc làm và chức năng làm mẹ. Tinh thần này được thể chế hóa trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 (khoản 1 Điều 13) và Bộ luật Lao động năm 2019: cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính, thai sản, tình trạng hôn nhân và trách nhiệm gia đình (khoản 8 Điều 3, khoản 1 Điều 8), đồng thời cấm người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc sa thải lao động nữ vì kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi (khoản 3 Điều 137).

Trong nền kinh tế số, tính dễ bị tổn thương của lao động nữ càng rõ nét. Bên cạnh lợi ích về tính linh hoạt, môi trường số làm gia tăng nguy cơ rò rỉ dữ liệu nhạy cảm về thai sản, sức khỏe sinh sản; phân biệt đối xử bằng thuật toán tuyển dụng; và bạo lực, quấy rối trực tuyến. Công ước số 190 của ILO xác định bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm có thể diễn ra thông qua công nghệ thông tin và truyền thông (International Labour Organization, 2019). Vì vậy, quyền nhân thân của lao động nữ cần được tiếp cận phù hợp với đặc thù của môi trường lao động số.

2.2. Những nguy cơ xâm phạm quyền nhân thân của lao động nữ trong nền kinh tế số

Thứ nhất, nguy cơ xâm phạm quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân: Sự phát triển của nền kinh tế số kéo theo việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân trở thành một phần tất yếu trong quản trị lao động. Đối với lao động nữ, các thông tin liên quan đến quá trình thai sản, kế hoạch sinh con, tình trạng hôn nhân, dữ liệu sức khỏe sinh sản hay dữ liệu vị trí cá nhân thuộc nhóm dữ liệu cá nhân nhạy cảm được bảo vệ nghiêm ngặt theo Điều 2 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025.

Trong thực tiễn quản trị số, doanh nghiệp có thể yêu cầu người lao động cung cấp dữ liệu về thai sản, sức khỏe hoặc áp dụng phần mềm theo dõi thao tác, chụp màn hình, định vị GPS, camera AI. Do vị thế phụ thuộc,

sự “đồng ý” của lao động nữ đối với việc cung cấp dữ liệu nhạy cảm có thể thiếu tính tự nguyện thực chất. Việc thu thập quá mức hoặc xử lý trái phép dữ liệu xâm phạm quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân theo khoản 1, khoản 3 Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015 và không phù hợp Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025; đồng thời có thể tạo tiền đề cho phân biệt đối xử trong tuyển dụng, giao việc và thăng tiến.

Thứ hai, nguy cơ xâm phạm danh dự, nhân phẩm và hình ảnh. Lao động nữ hoạt động trong thương mại điện tử, livestream hoặc sáng tạo nội dung thường xuyên xuất hiện công khai nên có nguy cơ cao bị xúc phạm, sử dụng trái phép hình ảnh hoặc phát tán nội dung bôi nhọ. Điều 32 và Điều 34 Bộ luật Dân sự năm 2015 bảo vệ quyền đối với hình ảnh, danh dự và nhân phẩm. Tuy nhiên, các hành vi như bình luận khiếm nhã, body-shaming hoặc sử dụng Deepfake để chỉnh sửa, phát tán hình ảnh có thể lan truyền nhanh và khó kiểm soát, làm gia tăng thách thức đối với việc bảo vệ các quyền này trên môi trường số (Quốc hội, 2015).

Thứ ba, rủi ro phân biệt đối xử bằng thuật toán: Trí tuệ nhân tạo (AI) và các hệ thống thuật toán đang ngày càng được ứng dụng rộng rãi trong quá trình tuyển dụng, đánh giá hiệu suất và quản lý người lao động. Tuy nhiên, các công cụ AI không hoàn toàn trung lập như kỳ vọng, bởi chúng có khả năng “học” và tái tạo lại các định kiến giới có sẵn từ nguồn dữ liệu huấn luyện. Ví dụ, nếu một phần mềm AI của doanh nghiệp được huấn luyện dựa trên dữ liệu lịch sử cho thấy tỷ lệ nghỉ việc cao ở nữ giới trong độ tuổi 25-30 do chế độ thai sản, thuật toán có thể tự động hạ điểm hoặc loại bỏ hồ sơ xin việc của các ứng viên nữ nằm trong độ tuổi này nhằm tối ưu hóa chi phí cho doanh nghiệp. Điều này tạo ra rủi ro hiện hữu về “phân biệt đối xử thuật toán” đối với lao động nữ, làm giảm cơ hội tiếp cận công việc và khả năng thăng tiến một cách bất công (European Parliament, 2024).

Thứ tư, bạo lực và quấy rối trong môi trường lao động số: Hành vi quấy rối và bạo lực giới hiện nay không chỉ giới hạn ở không gian làm việc vật lý trực tiếp mà còn diễn ra thông qua các phương tiện công nghệ thông tin và truyền thông (International Labour Organization, 2019). Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (theo Điều 8). Sự bùng nổ của mô hình làm việc từ xa (work-from-home) khiến người lao động phải sử dụng liên tục các nền tảng liên lạc nội bộ (như Zalo, Viber, Zoom, Microsoft Teams). Thực tiễn phát sinh nhiều trường hợp lao động nữ bị cấp trên hoặc đồng nghiệp nhắn tin mang tính chất gạ gẫm, gửi hình ảnh nhạy cảm ngoài giờ hành chính qua các ứng dụng chat công việc. Ranh giới của khái niệm “nơi làm việc” trong nền kinh tế số đang ngày càng bị xóa nhòa. Mặc dù pháp luật lao động hiện hành cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng việc xác định không gian mạng có thuộc “nơi làm việc” hay không để áp dụng các chế tài xử lý kỷ luật vẫn là một khoảng trống, đòi hỏi cơ quan lập pháp cần phải giải thích và mở rộng khái niệm này (Quốc hội, 2019).

2.3. Đánh giá pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ

Nhìn tổng thể, pháp luật Việt Nam đã bước đầu thiết lập được một nền tảng pháp lý tương đối vững chắc nhằm bảo vệ quyền nhân thân của lao động nữ thông qua pháp luật dân sự, lao động, bình đẳng giới và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Khung pháp lý này vừa điều chỉnh quan hệ lao động truyền thống, vừa tạo tiền đề thích ứng với chuyển đổi số.

Thứ nhất, về nền tảng dân sự chung: Bộ luật Dân sự 2015 đóng vai trò là đạo luật gốc, đã ghi nhận và bảo vệ chi tiết các quyền nhân thân bất khả xâm phạm của cá nhân. Điển hình là quyền đối với hình ảnh được quy định tại Điều 32, quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín tại Điều 34, và quyền về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân tại Điều 38. Trong bối cảnh nền kinh tế số, ba trụ cột điều luật này chính là “chốt chặn” phòng vệ dân sự đầu tiên. Ví dụ, khi hình ảnh của nữ lao động bị công ty sử dụng trái phép để chạy quảng cáo sản phẩm trên các nền tảng thương mại điện tử mà chưa được sự đồng ý, họ hoàn toàn có thể viện dẫn Điều 32 Bộ luật Dân sự 2015 để yêu cầu Tòa án buộc công ty chấm dứt hành vi và bồi thường thiệt hại (Quốc hội, 2015).

Thứ hai, về pháp luật chuyên ngành lao động: Bộ luật Lao động 2019 đã cụ thể hóa các quyền nhân thân vào lĩnh vực lao động, chú trọng đặc biệt đến nhóm lao động nữ. Điều 135 của Bộ luật đã ghi nhận nguyên tắc bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, khuyến khích áp dụng các chế độ làm việc linh hoạt. Đáng chú ý, nhằm bảo vệ nhân phẩm và sự toàn vẹn thể chất của người lao động, Điều 8 của Bộ luật đã nghiêm cấm triệt để các hành vi phân biệt đối xử trong lao động và đặc biệt là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Sự quy định này thiết lập cơ sở pháp lý trực tiếp để xử lý kỷ luật sa

thải đối với các hành vi xâm phạm nhân quyền của người lao động nữ ngay tại môi trường làm việc (Quốc hội, 2019).

Thứ ba, về pháp luật bình đẳng giới và bảo vệ dữ liệu: Cùng với Luật Bình đẳng giới 2006 đặt ra nguyên tắc cốt lõi nhằm bảo đảm cơ hội ngang bằng cho phụ nữ, sự ra đời của Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025 đã tạo ra một “tấm khiên” pháp lý mang tính thời sự. Đạo luật này đóng vai trò then chốt trong việc buộc các doanh nghiệp phải xin phép và minh bạch mục đích khi thu thập các dữ liệu nhạy cảm liên quan đến đời tư, sức khỏe sinh sản, tình trạng thai sản hay hôn nhân của lao động nữ trên môi trường số (Quốc hội, 2006; Quốc hội, 2025).

Mặc dù đã sở hữu một khung pháp lý đồ sộ và bảo vệ khá toàn diện đối với quan hệ lao động truyền thống, song khi đối chiếu với tính phức tạp của nền kinh tế số, pháp luật hiện hành vẫn bộc lộ những điểm nghẽn:

Một là, chưa có quy định đủ cụ thể về giới hạn giám sát điện tử của người sử dụng lao động. Các biện pháp theo dõi thiết bị, định vị GPS hoặc camera có thể phục vụ quản lý năng suất nhưng đồng thời xâm nhập sâu vào đời sống riêng tư, đặc biệt khi người lao động làm việc tại nhà. Pháp luật cần xác định rõ ranh giới giữa quyền quản lý hợp pháp và quyền riêng tư của người lao động.

Hai là, còn thiếu cơ chế giải trình đối với AI trong tuyển dụng. Khi thuật toán tái tạo định kiến giới và loại bỏ bất lợi ứng viên nữ, pháp luật hiện chưa thiết lập đầy đủ cơ chế buộc doanh nghiệp giải thích quyết định hoặc chứng minh tính minh bạch của hệ thống, khiến người lao động gặp khó khăn trong chứng minh phân biệt đối xử (European Parliament, 2024).

Ba là, chưa có cơ chế bảo vệ quyền nhân thân chuyên biệt cho lao động nền tảng (Gig economy). Nền kinh tế số chứng kiến sự bùng nổ của các nữ tài xế công nghệ, người làm nghề tự do (freelancer), đối tác bán hàng trên ứng dụng. Ví dụ, một nữ tài xế xe công nghệ bị khách hàng quấy rối, đánh giá 1 sao mang tính lăng mạ trên ứng dụng. Vì bản chất quan hệ giữa cô và ứng dụng là “đối tác độc lập” chứ không phải hợp đồng lao động, cô không thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động 2019, từ đó rơi vào vùng xám pháp lý, không được hưởng các cơ chế bảo vệ khỏi quấy rối và phân biệt đối xử như người lao động truyền thống (International Labour Organization, 2021).

2.4. Đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Sự bùng nổ của nền kinh tế số đặt ra yêu cầu cấp thiết phải làm mới các tư duy lập pháp truyền thống. Để khắc phục những khoảng trống pháp lý nêu trên và tăng cường cơ chế bảo vệ quyền nhân thân cho lao động nữ, tác giả đề xuất một số giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật như sau:

Một là, xây dựng giới hạn về giám sát điện tử và bảo vệ dữ liệu cá nhân trong quan hệ lao động. Hiện nay, quyền về đời sống riêng tư và bí mật cá nhân đã được ghi nhận là quyền bất khả xâm phạm tại Điều 38 Bộ luật Dân sự năm 2015. Tuy nhiên, trong môi trường lao động số, sự giám sát của doanh nghiệp diễn ra tinh vi hơn. Cơ quan lập pháp cần bổ sung vào Bộ luật Lao động hoặc ban hành Nghị định quy định rõ giới hạn phạm vi, thời gian và mục đích khi người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp giám sát điện tử (như theo dõi qua camera, phần mềm quản lý máy tính) đối với người làm việc từ xa. Đồng thời, trên nền tảng của Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, cần thiết lập quy chế đặc biệt nghiêm ngặt đối với việc thu thập và xử lý các “dữ liệu nhạy cảm” của lao động nữ (bao gồm tình trạng thai sản, lịch sử y tế, sức khỏe sinh sản). Mọi hành vi lạm dụng các dữ liệu này làm căn cứ để từ chối tuyển dụng, đánh giá hiệu suất hay sa thải đều phải bị coi là hành vi phân biệt đối xử và bị xử lý nghiêm minh.

Hai là, mở rộng và cụ thể hóa định nghĩa về “nơi làm việc” trên không gian số. Bộ luật Lao động năm 2019 (khoản 9 Điều 3 và Điều 8) đã quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và định nghĩa nơi làm việc là “bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc”. Dù vậy, quy định này vẫn mang nặng tính chất không gian vật lý. Tiếp thu tinh thần của Công ước số 190 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần ban hành Thông tư hướng dẫn chi tiết, trong đó khẳng định “nơi làm việc” bao trùm cả môi trường số. Cụ thể, các nền tảng hợp trực tuyến, các kênh liên lạc nội bộ của doanh nghiệp (như email, ứng dụng chat) hay mạng xã hội có liên quan đến công việc đều phải được coi là không gian lao động. Điều này sẽ tạo cơ sở pháp lý vững chắc để xử lý kịp thời các hành vi quấy rối tình dục, xúc phạm danh dự lao động nữ trực tuyến.

Ba là, quy định trách nhiệm giải trình của Trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản trị lao động. Pháp luật hiện hành cấm phân biệt đối xử về giới tính, nhưng chưa có cơ chế kiểm soát khi sự phân biệt này bị “ẩn” đằng sau các thuật toán vô cảm. Tham khảo đạo luật AI của Nghị viện Châu Âu, Việt Nam cần luật hóa trách nhiệm giải trình đối với các doanh nghiệp sử dụng AI trong tuyển dụng và quản lý hiệu suất. Theo đó, doanh nghiệp phải chứng minh tính minh bạch, trung lập của hệ thống dữ liệu đầu vào. Nếu lao động nữ khiếu nại về việc bị “phân biệt đối xử thuật toán” (ví dụ: AI tự động loại bỏ hồ sơ của phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ), nghĩa vụ chứng minh không có lỗi phải thuộc về người sử dụng lao động, thay vì đẩy gánh nặng chứng minh cho người lao động.

Bốn là, phát huy vai trò của tổ chức đại diện và đẩy mạnh công tác tuyên truyền. Theo quy định của pháp luật lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (như Công đoàn) có vai trò bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Cần phát huy vai trò của các tổ chức này trong việc hướng dẫn, nâng cao nhận thức pháp luật cho cộng đồng doanh nghiệp và bản thân người lao động nữ về quyền nhân thân trong kỷ nguyên số. Việc tuyên truyền giúp lao động nữ nhận diện được các rủi ro mới (rò rỉ dữ liệu, bạo lực mạng), từ đó nâng cao ý thức chủ động tự bảo vệ mình và biết cách tìm kiếm sự hỗ trợ pháp lý khi quyền lợi bị xâm phạm.

3. Kết luận

Sự chuyển mình mạnh mẽ của nền kinh tế số không chỉ tạo ra bước ngoặt trong phương thức tổ chức công việc mà còn mang đến nhiều cơ hội việc làm linh hoạt cho lao động nữ. Tuy nhiên, sự chuyển dịch này đồng thời đặt họ trước những nguy cơ hiện hữu và tinh vi về việc bị xâm phạm quyền nhân thân, đặc biệt là quyền riêng tư, bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm. Mặc dù vậy, khung pháp lý này vẫn bộc lộ những khoảng trống nhất định khi áp dụng vào môi trường lao động phi truyền thống, nơi ranh giới giữa công việc và đời sống cá nhân dần bị xóa nhòa. Để bảo đảm tính bình đẳng giới thực chất và tôn trọng tuyệt đối phẩm giá con người trong quan hệ lao động, việc nhanh chóng cập nhật, bổ sung các quy định pháp luật là yêu cầu mang tính bắt buộc. Theo đó, thiết lập giới hạn về giám sát điện tử, quy định trách nhiệm giải trình của hệ thống trí tuệ nhân tạo (AI) và mở rộng định nghĩa pháp lý về “không gian làm việc số” là những nhiệm vụ cấp thiết của cơ quan lập pháp trong thời gian tới. Việc hoàn thiện các cơ chế này không chỉ là trách nhiệm bảo vệ nhóm chủ thể dễ bị tổn thương, mà còn là nền tảng vững chắc để xây dựng một thị trường lao động số an toàn, công bằng và phát triển bền vững tại Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Đàm Thị Diễm Hạnh (2025). Giám sát thư tín của người lao động tại nơi làm việc và quyền riêng tư của người lao động. *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam*, 11(195). <https://doi.org/10.70236/khplvn.384>.
- Đinh Thị Thanh Thủy (2026). Trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo vệ dữ liệu cá nhân người lao động. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, 363, 42–48. <https://doi.org/10.59394/qlnn.363.2026.1475>.
- European Parliament & Council of the European Union. (2016). *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation)*. Official Journal of the European Union, L 119, 1–88. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>.
- European Parliament & Council of the European Union. (2024). *Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act)*. Official Journal of the European Union, 2024/1689. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng>.
- International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.
- Quốc hội (2006). *Luật Bình đẳng giới*.
- Quốc hội (2015). *Bộ luật Dân sự*.
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động*.
- Quốc hội (2025). *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân*.
- United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- United Nations. (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>.
- United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.