CƠ CHẾ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG CỦA NỀN TẢNG SỐ VÀ TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

CHÂU MỸ LINH
Viện Quyền con người,
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 07/9/2026. Sửa chữa xong 07/10/2026. Duyệt đăng 15/10/2026.

Abstract

This article examines the labour management mechanisms employed by digital platforms in passenger transport, delivery, and on-demand services in Viet Nam and assesses their implications for labour rights. Drawing on a human rights-based approach and the theory of algorithmic management, it identifies five mechanisms through which managerial authority is exercised: automated work allocation, dynamic pricing and remuneration, data-driven monitoring and evaluation, behaviour-based incentives and sanctions, and governance through standard-form contracts. These mechanisms create information and power asymmetries that affect workers' legal status, income, working time, occupational safety, social security, data privacy, and collective bargaining rights. Drawing on ILO Convention No. 193 (2026) and Directive (EU) 2024/2831, the article proposes a minimum protection floor that does not depend entirely on employment classification, combined with requirements for algorithmic transparency and accountability.

Keywords: *Algorithmic management, labour rights, platform economy, social security, Viet Nam.*

1. Đặt vấn đề

Kinh tế nền tảng đã trở thành một bộ phận cấu thành của thị trường lao động hiện đại. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization [ILO], 2021), số lượng nền tảng lao động số trên thế giới đã tăng gấp 5 lần trong một thập kỷ, với hai nhóm chính là nền tảng công việc trực tuyến và nền tảng dựa trên địa điểm như vận tải hành khách, giao hàng, dịch vụ gia đình. Điểm khác biệt cốt lõi của mô hình này không nằm ở công nghệ kết nối cung - cầu mà ở phương thức tổ chức và quản lý lao động: các chức năng truyền thống của người sử dụng lao động như phân công, giám sát, đánh giá, khen thưởng và kỷ luật được thực hiện, toàn bộ hoặc một phần, bởi các hệ thống thuật toán (Kellogg và cộng sự, 2020; Wood và cộng sự, 2019).

Tại Việt Nam, sự hiện diện của các nền tảng như Grab, Be, Xanh SM, ShopeeFood, bTaskee… đã tạo thêm cơ hội việc làm và thu nhập cho một lực lượng lao động đáng kể. Riêng nhóm lái xe công nghệ được ước tính khoảng 200.000 người, gần một nửa hoạt động tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, phần lớn là lao động di cư từ các tỉnh (Phúc Minh, 2022). Tuy nhiên, các bằng chứng nghiên cứu trong nước và quốc tế đều cho thấy người lao động nền tảng đang đối mặt với tình trạng thu nhập biến động, thời giờ làm việc kéo dài, mức độ bao phủ an sinh xã hội thấp và khả năng đại diện tập thể còn hạn chế (Do, H. H., 2024; Fairwork, 2023). Nguyên nhân cơ bản là quan hệ giữa nền tảng và người lao động hiện được xác lập chủ yếu dưới hình thức "đối tác" theo pháp luật dân sự, thương mại, nằm ngoài phạm vi điều chỉnh đầy đủ của pháp luật lao động (Đặng Thị Hải Hà, 2020; Đoàn Xuân Trường, 2024).

Các nghiên cứu trong nước chủ yếu tập trung vào câu hỏi phân loại quan hệ pháp lý, trong khi bản thân cơ chế quản lý, vốn quyết định bản chất của quan hệ và mức độ thụ hưởng quyền, chưa được phân tích hệ thống. Khoảng trống này càng cần được lấp đầy khi Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 114 (tháng 6/2026) đã thông qua Công ước số 193 về việc làm bền vững trong kinh tế nền tảng. Bài

Email: linh.chaumy@gmail.com

viết trả lời ba câu hỏi: 1) Nền tảng số quản lý lao động thông qua những cơ chế nào?; 2) Các cơ chế đó tác động thế nào đến việc thực hiện quyền lao động tại Việt Nam?; 3) Định hướng chính sách nào phù hợp với điều kiện Việt Nam và chuẩn mực quốc tế mới?

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính dựa trên dữ liệu thứ cấp, gồm ba nhóm nguồn: 1) Văn bản pháp luật Việt Nam có liên quan: Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn năm 2024, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Việc làm năm 2025, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 (Quốc hội, 2019, 2024a, 2024b, 2025a, 2025b) và các văn bản hướng dẫn về quản lý thuế đối với hoạt động kinh doanh trên nền tảng số; 2) Các báo cáo khảo sát thực nghiệm về lao động nền tảng tại Việt Nam, tiêu biểu là báo cáo đánh giá của Fairwork (2023) đối với chín nền tảng, nghiên cứu của Do, H. H., (2024) do Quỹ Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) công bố, khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về lái xe công nghệ và các công trình đăng trên tạp chí chuyên ngành luật học; 3) Các văn kiện quốc tế và pháp luật nước ngoài: Công ước số 193 của ILO (2026), Chỉ thị (EU) 2024/2831, Đạo luật Lao động nền tảng của Singapore năm 2024 và các phán quyết tiêu biểu.

Dữ liệu được xử lý bằng phương pháp phân tích nội dung theo khung mã hóa hai chiều: chiều thứ nhất là các cơ chế quản lý (phát triển từ mô hình của Kellogg và cộng sự, 2020), chiều thứ hai là các nhóm quyền lao động. Phương pháp so sánh luật học được sử dụng để rút ra hàm ý chính sách. Hạn chế của nghiên cứu là chưa có dữ liệu sơ cấp mới và một số số liệu khảo sát được thu thập trước thời điểm các luật mới có hiệu lực, do đó, các nhận định cần được kiểm chứng thêm bằng nghiên cứu thực địa.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý luận

Khái niệm "quản lý bằng thuật toán" được Rosenblat và Stark (2016) sử dụng để mô tả cách Uber điều phối tài xế thông qua phần mềm, trong đó các quyết định quản lý được tự động hóa và dựa trên sự bất cân xứng thông tin giữa nền tảng và người lao động. Duggan và cộng sự (2020) định nghĩa đây là một hệ thống kiểm soát, trong đó các thuật toán tự học đảm nhận trách nhiệm ra và thực thi các quyết định ảnh hưởng đến lao động, qua đó hạn chế sự tham gia của con người vào quá trình quản lý. Kellogg và cộng sự (2020) hệ thống hóa thành 6 phương thức kiểm soát bằng thuật toán (mô hình "6R"): định hướng (restricting, recommending), đánh giá (recording, rating) và kỷ luật (replacing, rewarding). Möhlmann và cộng sự (2021) nhấn mạnh tính hai mặt của thuật toán: vừa là công cụ kết nối hiệu quả cung - cầu, vừa là công cụ kiểm soát hành vi lao động.

So với quản lý truyền thống, quản lý bằng thuật toán có bốn đặc trưng: 1) Tính liên tục và toàn diện của việc thu thập dữ liệu; 2) Tính tự động và tức thời của quyết định; 3) Tính thiếu minh bạch, do logic vận hành thường được bảo hộ như bí mật kinh doanh; 4) Tính gián tiếp, khi sự chỉ đạo được thể hiện dưới dạng "gợi ý", "ưu đãi" hay "thưởng" thay vì mệnh lệnh trực tiếp (Adams-Prassl, 2019). Đặc trưng thứ tư đặc biệt quan trọng về mặt pháp lý, vì nó làm mờ đi dấu hiệu "quản lý, điều hành, giám sát" vốn là tiêu chí nhận diện quan hệ lao động.

Nền tảng thường nhấn mạnh sự linh hoạt về thời gian, địa điểm và khối lượng công việc. Wood và cộng sự (2019) thừa nhận sự tự chủ này là có thực nhưng chỉ ra rằng nó song hành với kiểm soát thuật toán chặt chẽ, dẫn đến làm việc kéo dài và cô lập xã hội. Vallas và Schor (2020) khái quát nền tảng là một hình thức quản trị mới, không hoàn toàn là thị trường cũng không hoàn toàn là thứ bậc: nền tảng chuyển giao rủi ro sang người lao động nhưng giữ lại quyền kiểm soát các thông số cốt lõi như giá, quy trình và dữ liệu.

Bài viết tiếp cận quyền lao động như một bộ phận của quyền con người, bao gồm quyền hưởng điều kiện làm việc công bằng, quyền được bảo đảm an sinh xã hội, quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, quyền không bị phân biệt đối xử. Việc thực hiện quyền được xem xét trên ba phương diện: sự ghi nhận trong pháp luật, khả năng tiếp cận trên thực tế và cơ chế bảo đảm khi quyền bị xâm phạm. Điểm xuất phát là quan điểm của De Stefano (2016) và Prassl (2018): các quyền cơ bản tại nơi làm việc cần được bảo đảm cho mọi người lao động, không phụ thuộc vào cách gọi tên hợp đồng.

Quan điểm này phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019, vốn đã xác lập nguyên tắc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của cả "người làm việc không có quan hệ lao động" (Quốc hội, 2019, Điều 4).

3.2. Cơ chế quản lý lao động của nền tảng số tại Việt Nam

Tổng hợp dữ liệu cho thấy quyền lực quản lý của nền tảng được thực hiện thông qua 5 cơ chế có quan hệ chặt chẽ (bảng 1).

Bảng 1: Các cơ chế quản lý lao động của nền tảng số

Cơ chế	Chức năng quản lý tương ứng	Biểu hiện phổ biến
Phân bổ công việc tự động	Phân công, điều hành	Thuật toán ghép đơn; giới hạn thời gian chấp nhận
Định giá và thù lao linh hoạt	Trả công	Giá cước, chiết khấu do nền tảng quyết định; thưởng theo mục tiêu
Giám sát, đánh giá bằng dữ liệu	Giám sát, đánh giá	Định vị GPS; tỷ lệ nhận/hủy đơn; đánh giá sao
Khuyến khích và chế tài theo hành vi	Khen thưởng, kỷ luật	Xếp hạng; tạm khóa, khóa tài khoản
Quản trị bằng hợp đồng mẫu	Thiết lập quy tắc	Hợp đồng "đối tác" sửa đổi đơn phương; điều khoản miễn trừ trách nhiệm

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ Kellogg và cộng sự (2020), Fairwork (2023) và Do, H. H., (2024).

Phân bổ công việc tự động: Thuật toán quyết định ai nhận đơn, khi nào và với điều kiện gì. Người lao động có quyền từ chối đơn về hình thức nhưng thông tin trước khi chấp nhận hạn chế và thời gian quyết định rất ngắn. Do, H.H,. (2024) ghi nhận rằng dù tài xế cảm nhận mình tự chủ, họ vẫn chịu nhiều ràng buộc từ quản lý thuật toán, cộng hưởng với sự phụ thuộc kinh tế vào nền tảng.

Định giá và thù lao linh hoạt: Nền tảng là chủ thể duy nhất quyết định giá dịch vụ, tỷ lệ chiết khấu và chương trình thưởng. Việc nâng tỷ lệ chiết khấu từ khoảng 28% lên 32% từng dẫn đến các phản ứng tập thể của tài xế tại nhiều thành phố (Đặng Thị Hải Hà, 2020); thay đổi cách tính thuế và chiết khấu cũng làm tỷ lệ khấu trừ trên mỗi cuốc xe tăng đáng kể (Chu Thị Thúy Hằng, 2026). Từ ngày 01/7/2025, các nền tảng có chức năng thanh toán phải khấu trừ, nộp thay thuế cho hộ, cá nhân kinh doanh (Chính phủ, 2025), cho thấy nhà nước đã thừa nhận vai trò kiểm soát dòng thu nhập của nền tảng.

Giám sát và đánh giá bằng dữ liệu: Ứng dụng thu thập liên tục dữ liệu về vị trí, tốc độ, thời gian hoàn thành, tỷ lệ nhận và hủy đơn. Đánh giá của khách hàng được tích hợp vào hệ thống, biến người tiêu dùng thành "người quản lý trung gian" (Rosenblat & Stark, 2016), với nguy cơ đưa định kiến xã hội, bao gồm định kiến giới, vào kết quả đánh giá.

Khuyến khích và chế tài theo hành vi: Dữ liệu đánh giá được chuyển hóa thành nâng hạng, ưu tiên ghép đơn hoặc tạm khóa, khóa tài khoản. Về chức năng, khóa tài khoản tương đương xử lý kỷ luật sa thải, nhưng không đi kèm các bảo đảm thủ tục như trong Bộ luật Lao động năm 2019. Fairwork (2023) chưa tìm thấy bằng chứng về quy trình khiếu nại hiệu quả và chính sách chống phân biệt đối xử được công bố.

Quản trị bằng hợp đồng mẫu: Hợp đồng điện tử theo mẫu thường mang danh nghĩa "hợp tác kinh doanh", có các điều khoản chưa rõ ràng, có thể thay đổi đơn phương và miễn trừ trách nhiệm cho nền tảng (Fairwork, 2023). 5 cơ chế trên vận hành như một chu trình khép kín: thu thập dữ liệu, đánh giá, điều chỉnh phân bổ và thù lao, rồi lại thu thập dữ liệu. Chu trình này tạo nên sự "quản lý, điều hành, giám sát" theo nghĩa thực chất, dù không mang hình thức của quan hệ lao động truyền thống.

3.3. Tác động đối với việc thực hiện quyền lao động

Cơ chế quản lý bằng thuật toán mang lại những tác động tích cực nhất định: hạ thấp rào cản gia nhập thị trường lao động, tạo thu nhập nhanh cho lao động di cư, lao động chuyển đổi nghề và cho phép linh hoạt kết hợp công việc với trách nhiệm gia đình. Tuy nhiên, xét từ góc độ thực hiện quyền, các cơ chế nêu tại Mục 4 đang đặt ra 6 nhóm thách thức.

3.3.1. Quyền được xác định đúng địa vị pháp lý

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 đã tiếp cận theo nguyên tắc "thực chất hơn hình thức": thỏa thuận có tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động (Quốc hội, 2019). Tuy nhiên, các dấu

hiệu này được thiết kế cho môi trường quản lý trực tiếp. Khi sự quản lý được thể hiện dưới dạng thuật toán gợi ý và ưu đãi, gánh nặng chứng minh về thực tế lại thuộc về người lao động, vốn không tiếp cận được dữ liệu vận hành. Đoàn Xuân Trường (2024) và Đặng Thị Hải Hà (2020) cùng nhận định rằng sự giao thoa giữa pháp luật dân sự, thương mại và lao động khiến mối quan hệ này "chưa thể gọi tên" và là tiền đề cho các khoảng trống bảo vệ khác.

3.3.2. Quyền về thu nhập và thời giờ làm việc

Khảo sát của nhóm nghiên cứu do Đỗ Hải Hà chủ trì cho thấy tài xế toàn thời gian tại Thành phố Hồ Chí Minh có thu nhập bình quân khoảng 9,29 triệu đồng/tháng nhưng phải làm việc trung bình 11 giờ/ngày và 28 ngày/tháng, tương đương khoảng 100 giờ vượt chuẩn mỗi tháng, cao hơn nhiều so với giới hạn làm thêm giờ 40 giờ/tháng của Bộ luật Lao động (Friedrich-Ebert-Stiftung [FES], 2022). Fairwork (2023) không tìm thấy bằng chứng nền tảng nào bảo đảm thu nhập sau chi phí tối thiểu bằng mức lương tối thiểu vùng. Cơ chế thưởng theo ngưỡng khiến thời gian chờ đơn không được trả công, trong khi người lao động phải tự chịu chi phí phương tiện, nhiên liệu và thiết bị. Đây là biểu hiện rõ nét của việc chuyển giao rủi ro kinh doanh sang người lao động (Vallas & Schor, 2020).

3.3.3. Quyền được bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động

Yêu cầu về tốc độ và thời gian giao hàng, cùng với thời giờ làm việc kéo dài, làm gia tăng rủi ro tai nạn giao thông. Một số khảo cứu được Chu Thị Thúy Hằng (2026) tổng hợp ghi nhận nguy cơ tai nạn của tài xế công nghệ lên tới 45,3%. Fairwork (2023) cũng cho thấy việc huấn luyện an toàn chưa được thực hiện đầy đủ. Do không được xác định là người sử dụng lao động, nền tảng không mang nghĩa vụ pháp lý về đánh giá rủi ro, trang bị bảo hộ hay bồi thường tai nạn lao động.

3.3.4. Quyền được bảo đảm an sinh xã hội

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và Luật Việc làm năm 2025 đã mở rộng đáng kể đối tượng tham gia, song diện bắt buộc vẫn gắn chủ yếu với hợp đồng lao động (Quốc hội, 2024b, 2025a). Lao động nền tảng vì vậy chủ yếu tiếp cận bảo hiểm xã hội tự nguyện, với mức đóng do cá nhân tự chi trả và không có các chế độ ốm đau, tai nạn lao động hay bảo hiểm thất nghiệp. Khảo sát được Chu Thị Thúy Hằng (2026) dẫn lại cho thấy tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của nhóm lái xe, giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình chỉ đạt 8,15%, bảo hiểm y tế là 51,11%. Khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng cho thấy chỉ 42% lái xe công nghệ từng nghe đến các chế độ an sinh xã hội và 67% không rõ nội dung các chế độ (Phúc Minh, 2022).

3.3.5. Quyền riêng tư về dữ liệu và quyền không bị phân biệt đối xử

Dữ liệu cá nhân là "nguyên liệu" của quản lý thuật toán nhưng người lao động ít có khả năng biết dữ liệu nào được thu thập và được dùng để ra quyết định gì. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 (Quốc hội, 2025b) tạo cơ sở pháp lý chung về quyền của chủ thể dữ liệu, song chưa có quy định đặc thù về minh bạch và giải trình đối với quyết định tự động trong bối cảnh lao động. Dưới góc độ giới, lao động nữ chỉ chiếm khoảng 5% lái xe công nghệ (Phúc Minh, 2022) nhưng chiếm đa số trong nhóm dịch vụ gia đình qua nền tảng, vốn còn "vô hình" trong thảo luận chính sách (Fairwork, 2023). Khi đánh giá của khách hàng và các chỉ số về thời gian sẵn sàng trở thành căn cứ xếp hạng, người có trách nhiệm chăm sóc gia đình, phần lớn là phụ nữ, có nguy cơ bị bất lợi một cách gián tiếp.

3.3.6. Quyền đại diện và thương lượng tập thể

Luật Công đoàn năm 2024 là một bước tiến quan trọng khi ghi nhận hình thức nghiệp đoàn cơ sở dành cho người lao động làm việc không có quan hệ lao động cùng ngành, nghề (Quốc hội, 2024a, Điều 4). Thực tiễn đã xuất hiện một số mô hình, như đoàn lái xe công nghệ tại Đà Nẵng thành lập năm 2024 với 184 đoàn viên (Chu, Thị Thúy Hằng, 2026). Tuy nhiên, so với quy mô khoảng 200.000 lái xe, mức độ tổ chức còn rất thấp. Các phản ứng tập thể trước thay đổi chính sách giá chủ yếu mang tính tự phát (Đặng Thị Hải Hà, 2020). Điểm nghẽn là chưa có cơ chế xác định nền tảng là chủ thể có nghĩa vụ đối thoại, thương lượng. Trong khi đó, những nội dung cần thương lượng nhất như tỷ lệ chiết khấu, tiêu chí khóa tài khoản lại được mã hóa trong thuật toán và điều khoản mẫu do nền tảng đơn phương quyết định.

3.4. Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý cho Việt Nam

Các phương thức điều chỉnh trên thế giới có thể khái quát thành ba mô hình (bảng 2).

Bảng 2: Một số kinh nghiệm quốc tế tiêu biểu

Văn kiện/quốc gia	Mô hình	Nội dung chính
Công ước số 193 của ILO (2026)	Sàn bảo vệ tối thiểu + phân loại đúng	Quyền cơ bản cho mọi lao động nền tảng; minh bạch hệ thống tự động; quyền được giải thích và xem xét lại bởi con người; an sinh xã hội
Chỉ thị (EU) 2024/2831	Suy đoán quan hệ lao động + quản trị thuật toán	Đảo ngược nghĩa vụ chứng minh; giám sát của con người đối với quyết định tự động
Vương quốc Anh - *Uber BV v Aslam* (2021)	Phân loại lại qua tư pháp	Tài xế là "worker", được hưởng lương tối thiểu và nghỉ phép có lương
Singapore - Đạo luật Lao động nền tảng 2024	Nhóm chủ thể trung gian	Đóng góp quỹ hưu trí, bồi thường tai nạn, công nhận tổ chức đại diện

Nguồn: Tác giả tổng hợp tháng 8/2026

Công ước số 193 được thông qua với 406 phiếu thuận, 8 phiếu chống và 36 phiếu trắng (Human Rights Watch, 2026). Công ước yêu cầu phân loại đúng người lao động nền tảng dựa trên thực tế thực hiện công việc; thông tin trước về hệ thống tự động; bảo đảm sự tham gia của con người trong quyết định bất lợi; bảo vệ trước việc khóa tài khoản không chính đáng; bảo đảm an sinh xã hội, an toàn lao động, thù lao tối thiểu không phụ thuộc tình trạng việc làm (ILO, 2026). Chỉ thị (EU) 2024/2831 thiết lập suy đoán pháp lý về quan hệ lao động khi có dấu hiệu kiểm soát, theo đó nền tảng phải chứng minh điều ngược lại (European Parliament & Council of the European Union, 2024). Singapore lựa chọn con đường trung gian: không coi lao động nền tảng là người lao động theo hợp đồng nhưng bắt buộc nền tảng đóng góp an sinh, bồi thường tai nạn và công nhận tổ chức đại diện (Rajah & Tann Asia, 2024).

Ba hàm ý được rút ra cho Việt Nam. 1) Xu hướng chung là không đặt toàn bộ việc bảo vệ vào lựa chọn nhị phân "có hay không có quan hệ lao động"; 2) Quản trị thuật toán là một trụ cột độc lập, vì đây chính là nơi quyền lực quản lý được thực thi; 3) Mô hình Singapore cho thấy có thể kết hợp bảo vệ người lao động với duy trì tính linh hoạt của mô hình kinh doanh, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế số của Việt Nam.

4. Kết luận

Cơ chế quản lý lao động của nền tảng số không làm mất đi quyền lực quản lý mà chuyển hóa quyền lực đó vào thuật toán, dữ liệu và hợp đồng mẫu. 6 cơ chế được nhận diện vận hành như một chu trình khép kín, thực hiện đầy đủ chức năng của người sử dụng lao động nhưng không đi kèm trách nhiệm pháp lý tương ứng có thể mang tính định hướng chính sách như sau: *1) Thiết lập "sàn bảo vệ tối thiểu":* Khi sửa đổi Bộ luật Lao động cần nghiên cứu bổ sung quy định riêng về người lao động trên nền tảng số, cụ thể hóa nguyên tắc tại Điều 4, gồm: thu nhập tối thiểu theo thời gian làm việc thực tế, an toàn lao động, không phân biệt đối xử, phòng chống quấy rối và quyền được đại diện. Đồng thời, có thể cụ thể hóa dấu hiệu "quản lý, điều hành, giám sát" tại Điều 13 theo hướng bao gồm các hình thức kiểm soát bằng thuật toán; *2) Xây dựng cơ chế quản trị thuật toán:* Cần quy định nghĩa vụ của nền tảng về công khai tiêu chí chính của hệ thống phân bổ, định giá, đánh giá; thông báo trước khi thay đổi giá cước, chiết khấu; giải thích bằng văn bản và bảo đảm quyền yêu cầu con người xem xét lại quyết định khóa tài khoản. Văn bản hướng dẫn Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 có thể bổ sung quy định đặc thù về dữ liệu lao động; *3)* Đổi *mới cơ chế an sinh xã hội:* Có thể thí điểm cơ chế đóng góp theo từng giao dịch, trong đó nền tảng và người lao động cùng đóng một tỷ lệ nhỏ trên thu nhập mỗi chuyến. Kinh nghiệm khấu trừ thuế theo Nghị định số 117/2025/NĐ-CP cho thấy hạ tầng của nền tảng đủ khả năng thu hộ. Ưu tiên trước mắt là bảo hiểm tai nạn lao động; *4) Tăng cường đại diện và đối thoại xã hội:* Phát huy nghiệp đoàn cơ sở theo Luật Công đoàn năm 2024; nghiên cứu quy định nghĩa vụ tham vấn tổ chức đại diện trước khi nền tảng thay đổi điều khoản ảnh hưởng đến thu nhập; hình thành cơ chế đối thoại ba bên cấp ngành; *5) Lồng ghép giới và hoàn thiện dữ liệu:* Bổ sung chỉ tiêu về lao động nền tảng, phân tách theo giới tính, độ tuổi và lĩnh vực vào điều tra lao động - việc làm quốc gia; đánh giá tác động giới đối với các dự thảo chính sách liên quan; rà soát tiêu chí xếp hạng để loại bỏ nguy cơ phân biệt đối xử gián tiếp; *6) Nghiên cứu lộ trình phê chuẩn*

Công ước số 193: Việc rà soát mức độ tương thích giữa pháp luật Việt Nam với Công ước sẽ cung cấp căn cứ khoa học cho việc lựa chọn thời điểm và phương thức nội luật hóa phù hợp, đồng thời góp phần thực hiện những cam kết lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

Tại Việt Nam, điều này tác động đến ít nhất 6 nhóm quyền, trong đó khoảng trống rõ nhất nằm ở an sinh xã hội, an toàn lao động và thương lượng tập thể. Luật Công đoàn năm 2024 và Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 đã tạo nền tảng quan trọng nhưng cần được cụ thể hóa. Công ước số 193 mở ra cơ hội xây dựng khung chính sách dựa trên hai trụ cột: sàn bảo vệ tối thiểu và quản trị thuật toán minh bạch, có trách nhiệm giải trình. Nghiên cứu tiếp theo cần thu thập dữ liệu sơ cấp, có phân tách giới để đánh giá hiệu quả các quy định mới.

Tài liệu tham khảo

Chính phủ (2025). *Nghị định số 117/2025/NĐ-CP ngày 09/6/2025 quy định quản lý thuế đối với hoạt động kinh doanh trên nền tảng thương mại điện tử, nền tảng số của hộ, cá nhân*.

Chu Thị Thúy Hằng (2026). Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong kinh tế nền tảng. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*. https://danchuphapluat.vn/hoan-thien-phap-luat-ve-bao-ve-quyen-cua-nguoi-lao-dong-trong-kinh-te-nen-tang-10279.html, ngày 08/9/2026.

Đặng Thị Hải Hà (2020). Tài xế và Grab: Mối quan hệ chưa thể gọi tên. *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*. https://tapchitoaan.vn/index.php/tai-xe-va-grab-moi-quan-he-chua-the-goi-ten, ngày 25/12/2020.

De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"* (Conditions of Work and Employment Series No. 71). International Labour Office.

Do, H. H. (2024). *Behind the myth of "business partnerships": Vulnerable app-based drivers in urgent need of legal protection in Viet Nam*. Friedrich-Ebert-Stiftung Vietnam. https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/22001.

Đoàn Xuân Trường (2024). Xác định luật điều chỉnh quan hệ công việc nền tảng tại Việt Nam hiện nay và một số kiến nghị hoàn thiện. *Tạp chí Luật học*, số đặc biệt "Kỉ niệm 45 năm ngày thành lập Trường Đại học Luật Hà Nội (1979 - 2024)", tr. 163.

https://tapchi.hlu.edu.vn/Images/Post/files/T%E1%BA%A0P%20CH%C3%8D%20LU%E1%BA%ACT%20H%E1%BB%8CC/2024/S%E1%BB%91%2045%20n%C4%83m/12_%20Doan%20Xuan%20Truong.pdf.

European Parliament & Council of the European Union. (2024). Directive (EU) 2024/2831 of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*, L series.

Fairwork. (2023). *Fairwork Vietnam ratings 2023: Labour standards in the platform economy*. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/10/Fairwork-Vietnam-Ratings-2023-English.pdf.

Friedrich-Ebert-Stiftung. (2022). *Benefits of platform work need to be assessed with caution*.https://www.fes.de/en/topics/international-trade-union-policy/benefits-of-platform-work-need-to-be-assessed-with-caution

Human Rights Watch. (2026, June 12). *ILO adopts landmark treaty on gig work*. https://www.hrw.org/news/2026/06/12/ilo-adopts-landmark-treaty-on-gig-work.

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office.

International Labour Organization. (2026). *New ILO convention on platform work offers important safeguards for workers in Türkiye*. https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-convention-platform-work-offers-important-safeguards-workers.

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals, 14*(1), 366–410. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174.

Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.

Phúc Minh (2022). Đề xuất mở rộng độ bao phủ chính sách an sinh cho lái xe công nghệ. https://vneconomy.vn/de-xuat-mo-rong-do-bao-phu-chinh-sach-an-sinh-cho-lai-xe-cong-nghe.htm, ngày 05/5/2022.

Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động*. Bộ luật số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.

Quốc hội (2024a). *Luật Công đoàn*. Luật số 50/2024/QH15 ngày 27/11/2024.

Quốc hội (2024b). *Luật Bảo hiểm xã hội*. Luật số 41/2024/QH15 ngày 29/6/2024.

Quốc hội (2025a). *Luật Việc làm*. Luật số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025.

Quốc hội (2025b). *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân*. Luật số 91/2025/QH15 ngày 26/6/2025.

Rajah & Tann Asia. (2024). *Passing of the Platform Workers Bill: Upcoming new regulations for platform operators*. https://www.rajahtannasia.com/viewpoints/passing-of-the-platform-workers-bill-upcoming-new-regulations-for-platform-operators/.

Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication, 10*, 3758-3784.

Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5.

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology, 46*, 273-294. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society, 33*(1), 56-75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616.