

PHÒNG CHỐNG LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC TRONG NỀN TẢNG LAO ĐỘNG KỸ THUẬT SỐ THEO CÔNG ƯỚC SỐ 193 CỦA ILO VÀ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

VÕ HOÀNG THỊ THƯ VY
Phân hiệu Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam
tại TP. Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 22/7/2026. Sửa chữa xong 19/8/2026. Duyệt đăng 24/8/2026.

Abstract

The emergence of digital labour platforms has increased the potential risk of forced labour arising from algorithmic management mechanisms, rating systems, and automated account deactivation without meaningful human involvement. Against this backdrop, the ILO Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193), adopted on 12 June 2026, marks an important development in international labour law in the context of digital transformation. Although the Convention does not directly regulate forced labour, it establishes legal safeguards that may help mitigate the risk of forced labour in working environments governed by algorithmic management. This article analyses typical indicators of forced labour on digital labour platforms based on the ILO's existing indicators of forced labour and examines Convention No. 193 in a complementary relationship with ILO Conventions No. 29 and No. 105. On that basis, the article proposes directions for improving Vietnamese law on the prevention and elimination of forced labour.

Keywords: Convention No. 193, digital labour platforms, forced labour.

1. Đặt vấn đề

Ngay trong Lời nói đầu của Công ước 193 đã thừa nhận rằng nền kinh tế nền tảng đã tạo ra nhiều cơ hội khi mở ra các phương thức mới để chính thức hóa việc làm, tạo thêm cơ hội việc làm và thu nhập cho nhiều người trên nền tảng lao động kỹ thuật số. Sự hiện diện của các nền tảng lao động kỹ thuật số đã thu hút hàng triệu lao động, theo Báo cáo của Ngân hàng thế giới, có tới 435 triệu người đang làm việc trên các nền tảng lao động kỹ thuật số, tương đương 12,5% lực lượng lao động toàn cầu (Datta, N. & Chen, R, 2023); nền tảng ShopeeFood và GrabFood nắm hơn 90% thị phần giao đồ ăn trực tuyến với quy mô thị trường đạt 4 tỷ USD năm 2024 tại Việt Nam (Thanh niên, 2026). Mặt khác, nền kinh tế nền tảng hay nền tảng lao động kỹ thuật số cũng làm gia tăng những khoảng trống trong việc bảo đảm việc làm thỏa đáng, trong đó có nguy cơ xuất hiện hình thức cưỡng bức lao động mới. Các yếu tố cưỡng bức có thể được số hóa và được thiết kế tinh vi, trở nên khó nhận diện hơn, chẳng hạn các hình phạt thể hiện qua việc khóa tài khoản, bị hạ điểm đánh giá hay sự cưỡng ép được thực hiện thông qua việc bị giữ thu nhập, đẩy vào tình trạng làm việc quá mức để ưu tiên nhận việc. Công ước số 193 không phải công ước chuyên biệt về lao động cưỡng bức nhưng tạo ra cơ chế phòng ngừa khi kêu gọi các quốc gia thành viên bảo đảm các tiêu chuẩn lao động hiện hành kết hợp với các tiêu chuẩn quốc tế chuyên biệt dành cho nền kinh tế nền tảng, cụ thể là nền tảng lao động kỹ thuật số. Mặc dù Việt Nam chưa ký phê chuẩn Công ước số 193 nhưng đây là chuẩn mực tham chiếu cho quá trình hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong bối cảnh mới. Bài viết tập trung giải quyết các câu hỏi: (i) Nền tảng lao động kỹ thuật số làm tăng nguy cơ phát sinh những dạng lao động cưỡng bức nào? (ii) Mối quan hệ giữa Công ước số 193 với khuôn khổ phòng chống lao động cưỡng bức của ILO như thế nào? (iii) Pháp luật lao động Việt Nam trong nền tảng lao động kỹ thuật số được gợi mở như thế nào khi tham chiếu với Công ước số 193?

Email: vohoangthuy@gmail.com.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích luật học để làm rõ khái niệm, dấu hiệu lao động cưỡng bức và cơ chế phòng ngừa theo các Công ước số 29, 105 và 193 của ILO. Phương pháp này phân tích mối liên hệ giữa quản trị bằng thuật toán với sự đe dọa bằng hình phạt và tình trạng thiếu tự nguyện của người lao động. Đồng thời, phương pháp so sánh luật được dùng để đối chiếu chuẩn mực lao động quốc tế với pháp luật Việt Nam về lao động nền tảng. Qua đó, bài viết nhận diện khoảng trống pháp lý và đề xuất định hướng hoàn thiện cơ chế bảo vệ người lao động.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Nhận diện lao động cưỡng bức trong nền kinh tế nền tảng

Theo Công ước số 29 của ILO, lao động cưỡng bức là “mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm” (ILO, 1993). Định nghĩa này gồm hai yếu tố cốt lõi cấu thành là sự đe dọa về hình phạt và tính không tự nguyện. Bên cạnh đó, ILO cũng đưa ra 11 dấu hiệu nhận diện lao động cưỡng bức (ILO, 2012) làm cơ sở đánh giá, mang tính cảnh báo, gợi ý khả năng tồn tại lao động cưỡng bức chứ không phải các yếu tố cấu thành mang tính kết luận có tình trạng cưỡng bức lao động xảy ra. Theo Điều 1.a Công ước số 193 của ILO, nền tảng lao động kỹ thuật số là: “Thuật ngữ ‘nền tảng lao động kỹ thuật số’ có nghĩa là một pháp nhân hoặc, trong trường hợp pháp luật quốc gia có quy định, là một thể nhân thực hiện các hoạt động sau thông qua công nghệ kỹ thuật số và sử dụng các hệ thống ra quyết định tự động: (i) tổ chức và/hoặc tạo điều kiện cho việc thực hiện công việc của các cá nhân nhằm nhận thù lao hoặc khoản thanh toán để cung cấp dịch vụ, theo yêu cầu của bên tiếp nhận hoặc bên đưa ra yêu cầu; (ii) bất kể công việc đó được thực hiện trực tuyến hay tại một địa điểm địa lý cụ thể”. Từ định nghĩa trên, ta thấy rằng, so với các mô hình lao động truyền thống, đặc trưng của nền tảng lao động kỹ thuật số không chỉ nằm ở việc sử dụng công nghệ trong tổ chức hoạt động mà còn ở việc chuyển giao quyền quản lý lao động từ con người sang thuật toán. Chính sự chuyển dịch này làm thay đổi phương thức kiểm soát người lao động và có thể làm gia tăng nguy cơ phát sinh lao động cưỡng bức.

Thứ nhất, nền tảng thực hiện quyền quản lý lao động thông qua thuật toán, đồng thời gắn quyền lực quản lý đó trực tiếp với cơ hội việc làm và thu nhập của người lao động. Các thuật toán được thiết kế để thực thi toàn bộ chu trình quản lý lao động như phân công, giám sát, đánh giá và kỷ luật trên cơ sở xử lý khối lượng lớn dữ liệu thu thập từ người lao động và khách hàng (Baiocco, et al, 2022, p.5). Thuật toán được thực thi một cách tự động, liên tục và theo thời gian thực (Baiocco, et al, 2022, p.11), cho phép nền tảng can thiệp trực tiếp vào cơ hội việc làm và thu nhập của người lao động mà không có sự giám sát của con người. Các quyết định như giảm điểm đánh giá, hạ thứ hạng, hạn chế phân bổ công việc hoặc vô hiệu hóa tài khoản không chỉ là biện pháp quản lý mà còn trực tiếp ảnh hưởng đến sinh kế của người lao động. Khi việc tiếp tục có việc làm và duy trì thu nhập phụ thuộc chủ yếu vào các quyết định của thuật toán, nguy cơ hình thành yếu tố đe dọa bằng hình phạt theo Điều 2 (1) Công ước số 29 trở nên rõ nét hơn.

Thứ hai, quản trị bằng thuật toán được vận hành trong điều kiện thiếu minh bạch. Các tiêu chí đánh giá, phân bổ công việc và xác định thù lao thường không được công khai đầy đủ, trong khi người lao động không có khả năng kiểm chứng hoặc dự đoán cách thức hệ thống đưa ra quyết định. Sự bất cân xứng về thông tin này làm suy giảm khả năng tự quyết của người lao động, bởi họ buộc phải điều chỉnh hành vi theo các tiêu chí không được biết trước để duy trì cơ hội việc làm và thu nhập. Trong bối cảnh đó, sự đồng ý của người lao động chỉ còn mang tính hình thức và có nguy cơ chuyển hóa thành thiếu tính tự nguyện trong quá trình thực hiện công việc. Ta thấy rằng, không phải thuật toán tự thân tạo ra lao động cưỡng bức mà chính việc thuật toán được sử dụng để thực hiện quyền quản lý lao động, trong điều kiện thiếu minh bạch và gắn trực tiếp với sinh kế của người lao động, mới làm gia tăng khả năng xuất hiện hai yếu tố cấu thành của lao động cưỡng bức theo Công ước số 29.

Trong nền tảng lao động kỹ thuật số, quyền lực quản lý không còn nằm ở một người sử dụng lao động cụ thể mà được đưa vào thuật toán; do đó, các dấu hiệu cưỡng bức không mất đi mà được số hóa, phi cá nhân hóa và vô hình hóa. Sự hiện diện của một hoặc một vài dấu hiệu không đương nhiên đồng nghĩa với việc đã cấu thành lao động cưỡng bức, mà phải được đánh giá tổng thể trong mối liên hệ với hai yếu tố cốt

lỗi tại Điều 2(1) Công ước số 29 là sự đe dọa bằng hình phạt và tính không tự nguyện. Đồng thời dựa trên sự đặc thù quản trị bằng thuật toán trên nền tảng lao động kỹ thuật số mà bài viết tập trung vào ba dấu hiệu có tính điển hình trong môi trường nền tảng lao động kỹ thuật số, phát sinh trực tiếp từ cơ chế quản trị bằng thuật toán, đó là lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương; dọa nạt, đe dọa và làm thêm giờ quá quy định.

1) *Lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương*: Các thuật toán định giá theo thời gian thực như Upfront Fares của Uber tính toán thu nhập dựa trên nhu cầu thực tế và không dựa vào yếu tố cung cầu của thị trường (HRW, 2025, tr. 59). Theo đó, thuật toán xác định mức thù lao thấp nhất mà từng người lao động sẵn sàng chấp nhận trên cơ sở phân tích dữ liệu hành vi và mức độ phụ thuộc vào nền tảng (HRW, 2025, tr. 61). Khi đó, thuật toán không còn đóng vai trò trung gian phân bổ công việc mà trở thành công cụ tối ưu hóa lợi nhuận thông qua việc khai thác tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động. Dưới góc độ pháp lý, cơ chế này phản ánh dấu hiệu lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương, bởi người càng phụ thuộc vào thu nhập từ nền tảng càng có xu hướng nhận được các đề nghị thù lao thấp hơn và buộc phải chấp nhận những điều kiện làm việc bất lợi.

2) *Dọa nạt, đe dọa*: Việc hệ thống tự động khóa tài khoản của tài xế trong vụ việc Uber tại Vương quốc Anh nếu tài xế từ chối quá nhiều chuyến hoặc tỷ lệ chấp nhận dưới 80%, thuật toán sẽ tự động đăng xuất họ trong 10 phút được xem là hình phạt (Uber BV and Others v Aslam and Others, 2021, tr. 17-18). Tòa án Vương quốc Anh kết luận rằng việc loại trừ này khỏi quyền truy cập ứng dụng được thiết kế để mang tính cưỡng chế và được các tài xế nhận thức một cách hợp lý, và Uber cũng có ý định để điều đó được nhận thức, như một hình phạt vì không tuân thủ nghĩa vụ chấp nhận số lượng công việc tối thiểu (Uber BV and Others v Aslam and Others, 2021, tr. 17-129). Về bản chất, đây là hành vi xâm phạm quyền tự do lựa chọn công việc, buộc người lao động phải chấp nhận các điều kiện bất lợi để duy trì dòng thu nhập tức thời. Việc thiết lập các ngưỡng định lượng như tỷ lệ hủy chuyến hoặc xếp hạng sao để không bị vô hiệu hóa tài khoản đã đặt người lao động vào tình thế lệ thuộc hoàn toàn vào hệ thống quản trị bằng thuật toán. Họ buộc phải tuân thủ mọi yêu cầu, kể cả những yêu cầu khắc nghiệt, để tránh bị loại bỏ khỏi hệ nền tảng làm việc. Đây chính là biểu hiện của sự dọa nạt và đe dọa trong cưỡng bức lao động.

3) *Làm thêm giờ quá quy định*: Việc dùng thuật toán để thiết lập các phân loại lao động để ưu tiên nguồn việc cho những cá nhân làm việc liên tục là một hình thức kỷ luật hóa thị trường lao động bằng công nghệ (Yanyou Chen, Yao Luo, Zhe Yuan, 2024, tr. 17). Đây thực chất là một sự phân biệt đối xử về thù lao giữa các nhóm lao động dựa trên mức độ sẵn sàng làm việc mọi thời gian. Khi thuật toán chủ động cắt giảm thu nhập của những người làm việc không liên tục, nó đã xóa bỏ quyền tự chủ về thời gian làm việc, buộc người lao động phải lựa chọn giữa việc duy trì sự linh hoạt nhưng chịu tổn thất tài chính, hoặc chấp nhận sự kiểm soát thời gian chặt chẽ để đảm bảo mức thu nhập giờ tương đương. Hệ quả trực tiếp của cơ chế này là hiện tượng cưỡng bức làm thêm giờ nhằm đạt được ngưỡng thù lao tối thiểu cho sự sinh tồn. Bản án giữa tài xế và Uber đã mô tả đúng thực trạng này một cách chính xác rằng tài xế chỉ có thể tăng thu nhập bằng cách làm thêm giờ trong khi liên tục đáp ứng các tiêu chí hiệu suất của Uber (Uber BV and Others v Aslam and Others, 2021, tr. 17-101). Khi thời gian làm việc từ 12 đến 19 giờ mỗi ngày, sự tự nguyện của tài xế chỉ còn là một hình thức giả tạo bên ngoài. Thực chất, đây là trạng thái bị giám sát tuyệt đối trong một hệ thống giám sát bởi thuật toán, ranh giới giữa làm thêm giờ tự nguyện và cưỡng bức bị mờ nhạt bởi nỗi sợ hãi về việc giảm sút chỉ số ưu tiên trên nền tảng lao động kỹ thuật số.

Sự nổi bật của ba dấu hiệu trên không có nghĩa phủ nhận các dấu hiệu còn lại, mà chúng thường tồn tại ở dạng ẩn, hỗ trợ hoặc làm tiền đề, chẳng hạn sự thiếu minh bạch về cơ chế thuật toán là biểu hiện của lừa dối; trì hoãn việc thanh toán hay khấu trừ các khoản phạt tài chính là biểu hiện của giữ tiền lương; hay thuật toán theo dõi mọi cử động của người lao động, từ vị trí GPS, tốc độ lái xe, cách phanh xe đến tốc độ chọn hàng và lịch sử giao tiếp với khách hàng là biểu hiện của hạn chế đi lại (Baiocco, et al., 2022, tr. 14). Tuy nhiên, chính sự lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương, đe dọa và làm thêm giờ quá mức mới là những dấu hiệu thể hiện rõ nhất và trực tiếp nhất hai yếu tố cấu thành cốt lõi của lao động cưỡng bức trong bối cảnh nền tảng số.

3.2. Cách tiếp cận của Công ước số 193 đối với phòng chống lao động cưỡng bức trong nền tảng lao động kỹ thuật số

Công ước số 193 xây dựng các định nghĩa về nền tảng lao động số, người lao động số và các định nghĩa

liên quan khác, đồng thời phân định đúng quan hệ việc làm nhằm mục đích bảo đảm việc làm thỏa đáng cho người lao động trong nền kinh tế nền tảng. Công ước số 29 cung cấp thước đo pháp lý gốc về lao động cưỡng bức và Công ước 105 nhấn mạnh việc cấm sử dụng lao động cưỡng bức như một phương tiện để đạt các mục đích nhất định, trong đó có kỷ luật lao động và phân biệt đối xử (ILO, 1957). Trong mối quan hệ tương quan với phòng chống lao động cưỡng bức, Công ước số 193 không thiết lập một nghĩa vụ pháp lý mới về cấm lao động cưỡng bức mà thiết lập cơ chế phòng ngừa nhằm bảo đảm việc thực thi hiệu quả các chuẩn mực chống lao động cưỡng bức đã được ghi nhận trong Công ước số 29 và Công ước số 105 của ILO trong bối cảnh lao động trên nền tảng kỹ thuật số. Cách tiếp cận phòng ngừa của Công ước số 193 thể hiện ở việc Công ước không đợi đến khi hành vi lao động cưỡng bức đã xảy ra mới đặt ra trách nhiệm xử lý, mà hướng tới việc loại bỏ hoặc kiểm soát các điều kiện có khả năng làm phát sinh lao động cưỡng bức ngay từ đầu.

Tiếp cận dựa trên quyền: Cách tiếp cận dựa trên quyền của Công ước số 193 thể hiện ở chỗ Công ước không nhìn người lao động nền tảng đơn thuần như một đối tác kinh doanh, người cung ứng dịch vụ hay nhà thầu độc lập, mà nhìn họ trước hết là chủ thể của các quyền lao động cơ bản. Từ cách tiếp cận đó, Công ước số 193 xác định phân định đúng quan hệ lao động bất kể loại tình trạng việc làm của người lao động là điều kiện tiên quyết để người lao động được hưởng đầy đủ các quyền lao động cơ bản (ILO, 2026). Đây không chỉ là vấn đề kỹ thuật trong việc xác định tư cách pháp lý của các bên mà còn là cơ chế bảo đảm hiệu lực của toàn bộ hệ thống bảo vệ người lao động. Việc phân loại sai quan hệ việc làm có thể dẫn đến ba hệ quả đáng chú ý: *Thứ nhất*, người lao động bị loại khỏi phạm vi áp dụng của các quy định về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cũng như các chế độ an sinh xã hội. *Thứ hai*, họ phải tự gánh chịu toàn bộ rủi ro kinh tế liên quan đến phương tiện lao động, chi phí hoạt động, thời gian chờ việc và sự biến động thu nhập, trong khi nền tảng vẫn duy trì quyền kiểm soát đáng kể đối với quá trình lao động thông qua thuật toán. *Thứ ba*, doanh nghiệp nền tảng có thể kiểm soát thực chất hoạt động của người lao động nhưng đồng thời phủ nhận các nghĩa vụ của người sử dụng lao động, làm suy giảm hiệu quả thực thi các chuẩn mực lao động quốc tế. Vì vậy, việc xác định đúng quan hệ việc làm không chỉ bảo đảm quyền của người lao động mà còn là cơ chế quan trọng để phòng ngừa nguy cơ hình thành lao động cưỡng bức trong nền tảng lao động kỹ thuật số. Công ước số 193 cũng thiết lập một hệ thống các quyền có ý nghĩa trực tiếp đối với việc phòng ngừa lao động cưỡng bức như quyền được minh bạch về thù lao; quyền được giải thích và xem xét lại quyết định tự động; quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân; quyền tiếp cận cơ chế giải quyết tranh chấp. Mặc dù các quyền này không trực tiếp điều chỉnh lao động cưỡng bức, chúng góp phần kiểm soát những cơ chế có khả năng làm phát sinh hai yếu tố cấu thành của lao động cưỡng bức theo Công ước số 29, bao gồm đe dọa bằng hình phạt và thiếu tính tự nguyện. Như vậy, các quyền lao động này trong nền kinh tế nền tảng là tiền đề để các cơ chế bảo vệ khác được vận hành.

Tiếp cận dựa trên quản trị rủi ro trong môi trường kỹ thuật số: Sau khi xác lập các quyền của người lao động, Công ước tiếp tục thiết lập các nghĩa vụ quản trị nhằm kiểm soát những rủi ro đặc thù do công nghệ và thuật toán tạo ra. Như vậy, nếu cách tiếp cận dựa trên quyền xác định người lao động được bảo vệ những quyền gì thì cách tiếp cận dựa trên quản trị rủi ro xác định các cơ chế nào cần được kiểm soát để những quyền đó không bị xâm hại. Đối với rủi ro phát sinh từ thuật toán phân bổ công việc và xác định thù lao, Công ước yêu cầu bảo đảm tính minh bạch về thù lao và các hệ thống ra quyết định tự động (ILO, 2026, 10-14), qua đó giúp người lao động có thể dự đoán được cơ hội việc làm, kiểm chứng tính hợp lý của các quyết định và hạn chế nguy cơ bị thao túng thu nhập hoặc lạm dụng tình trạng dễ bị tổn thương. Đối với rủi ro từ việc thu thập và xử lý dữ liệu cá nhân, Công ước ghi nhận quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân (ILO, 2026, 16), nhằm hạn chế việc khai thác dữ liệu để giám sát quá mức hoặc điều chỉnh hành vi lao động theo hướng bất lợi cho người lao động. Đối với rủi ro từ các hệ thống đánh giá, xếp hạng và ra quyết định tự động, Công ước yêu cầu nền tảng phải bảo đảm quyền được giải thích, quyền yêu cầu xem xét lại quyết định tự động và sự tham gia thực chất của con người đối với các quyết định có ảnh hưởng bất lợi (ILO, 2026, 15). Đặc biệt, đối với rủi ro từ việc vô hiệu hóa tài khoản, Công ước cấm việc đình chỉ hoặc chấm dứt quyền truy cập nền tảng trái pháp luật (ILO, 2026, 17) và yêu cầu thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả (ILO, 2026, 21), qua đó bảo đảm người lao động

có cơ hội bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước các quyết định bất lợi. Như vậy, Công ước đã chuyển trọng tâm điều chỉnh từ kiểm soát hành vi vi phạm sang kiểm soát các cơ chế công nghệ có nguy cơ làm phát sinh vi phạm, qua đó bổ sung một tầng bảo vệ mới cho hệ thống các tiêu chuẩn quốc tế về phòng, chống lao động cưỡng bức.

3.3. Một số gợi mở cho Việt Nam

3.3.1. Thừa nhận quản trị bằng thuật toán là một hình thức thực hiện quyền quản lý lao động

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành vẫn chủ yếu được xây dựng trên tiền đề quyền quản lý lao động được thực hiện thông qua chủ thể là người sử dụng lao động hoặc người được người sử dụng lao động ủy quyền. Các quy định hiện hành chưa phản ánh đầy đủ thực tế quyền quản lý có thể được thực hiện thông qua các hệ thống thuật toán hoặc hệ thống ra quyết định tự động. Điều này có thể dẫn đến khoảng trống pháp lý khi các quyết định có ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm và thu nhập của người lao động được đưa ra bởi hệ thống công nghệ thay vì con người. Từ cách tiếp cận của Công ước số 193, pháp luật Việt Nam có thể nghiên cứu bổ sung nguyên tắc ghi nhận quản trị bằng thuật toán là một phương thức thực hiện quyền quản lý lao động. Theo đó, mọi quyết định của thuật toán liên quan đến phân công công việc, đánh giá hiệu suất, xác định thù lao, áp dụng biện pháp kỷ luật hoặc chấm dứt khả năng tiếp cận việc làm cần được coi là các quyết định quản lý lao động và chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động như đối với quyết định do người sử dụng lao động trực tiếp ban hành. Chỉ khi xác lập được nguyên tắc này mới có thể bảo đảm trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp nền tảng đối với các hậu quả phát sinh từ quản trị bằng thuật toán và tạo cơ sở để kiểm soát nguy cơ hình thành lao động cưỡng bức trong môi trường số.

3.3.2. Hoàn thiện cơ chế kiểm soát các quyết định quản trị bằng thuật toán nhằm loại bỏ đe dọa bằng hình phạt

Công ước số 193 lựa chọn kiểm soát ngay cơ chế tạo ra các quyết định đó thông qua các yêu cầu về minh bạch hệ thống tự động, quyền được giải thích, quyền yêu cầu xem xét lại quyết định tự động, sự tham gia thực chất của con người và cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả. Cách tiếp cận này hướng tới việc hạn chế khả năng thuật toán trở thành công cụ thực hiện các hình thức đe dọa bằng hình phạt trong quan hệ lao động. Từ đó, pháp luật lao động Việt Nam có thể nghiên cứu xây dựng cơ chế kiểm soát đối với các quyết định quản trị bằng thuật toán có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của người lao động. Theo đó, các quyết định về phân công công việc, xác định thù lao, đánh giá hiệu suất, áp dụng chế tài hoặc đình chỉ quyền tiếp cận nền tảng cần được bảo đảm các yêu cầu tối thiểu về tính minh bạch, khả năng giải trình, sự tham gia thực chất của con người và quyền khiếu nại. Đây không chỉ là cơ chế bảo vệ quyền của người lao động mà còn là giải pháp phòng ngừa nguy cơ hình thành yếu tố đe dọa bằng hình phạt trong lao động nền tảng.

3.3.3. Bảo đảm tính tự nguyện thực chất của người lao động trong môi trường quản trị bằng thuật toán

Công ước số 193 tập trung bảo đảm các điều kiện để người lao động có thể đưa ra lựa chọn một cách tự do và trên cơ sở thông tin đầy đủ. Đối với Việt Nam, gợi mở quan trọng từ Công ước số 193 là cần chuyển từ việc chỉ ghi nhận quyền tự do giao kết hợp đồng sang bảo đảm tính tự nguyện thực chất trong suốt quá trình thực hiện quan hệ lao động trên nền tảng số. Theo đó, pháp luật cần hướng tới việc bảo đảm người lao động được tiếp cận đầy đủ thông tin về cơ chế vận hành của thuật toán, tiêu chí phân công công việc, phương thức xác định thù lao và các điều kiện có thể dẫn đến việc hạn chế hoặc chấm dứt quyền tiếp cận nền tảng. Đồng thời, cần nghiên cứu giới hạn việc sử dụng dữ liệu cá nhân hoặc các mô hình định giá cá nhân hóa để khai thác sự phụ thuộc kinh tế hoặc tình trạng dễ bị tổn thương của người lao động. Chỉ khi người lao động có khả năng đưa ra quyết định trên cơ sở thông tin đầy đủ, có cơ hội thực chất để từ chối hoặc chấm dứt công việc mà không phải chịu các hậu quả bất lợi do thuật toán áp đặt thì mới có thể loại bỏ yếu tố thiếu tính tự nguyện.

4. Kết luận

Đối với Việt Nam, giá trị của Công ước số 193 không chỉ nằm ở khả năng trở thành một điều ước quốc tế để xem xét gia nhập trong tương lai mà trước hết ở việc cung cấp một mô hình lập pháp mới cho quản trị lao động nền tảng. Mô hình này chuyển trọng tâm từ việc điều chỉnh các hành vi vi phạm sang việc kiểm soát các cơ chế công nghệ có khả năng làm phát sinh vi phạm, đồng thời tích hợp bảo vệ quyền của người lao động với quản trị rủi ro thuật toán. Đây là những gợi mở có ý nghĩa đối với quá trình hoàn thiện pháp

luật lao động Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và thực hiện các cam kết quốc tế về lao động, trong đó có nghĩa vụ phòng, chống lao động cưỡng bức theo các Công ước số 29 và số 105 của ILO.

Tài liệu tham khảo

- Baiocco, etc (2022). *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*.
- Datta, N. & Chen, R. (2023). *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40066>, truy cập ngày 05/06/2026.
- HRW (2025). *The Gig Trap: Algorithmic, Wage and Labor Exploitation in Platform Work in the US*.
- ILO (1930). Forced Labour Convention (No. 29).
- ILO (1957). Abolition of Forced Labour Convention (No. 105).
- ILO (2012). *ILO Indicators of Forced Labour*.
- ILO (2026). Decent Work in the Platform Economy Convention (No. 193).
- Thanh niên (2026). *Thị trường giao đồ ăn nhanh từ USD: Tiềm năng ai lợi?*. Nguồn: <https://thanhnien.vn/thi-truong-giao-do-an-nhanh-ti-usd-tien-nhung-ai-loi-185260129175040655.htm>. Truy cập ngày 5/6/2026.
- Uber BV and Others v Aslam and Others (2021). UKSC 5. United Kingdom Supreme Court.
- Yanyou Chen, Yao Luo, Zhe Yuan (2024). "Driving the Drivers: Algorithmic Assignment in Ride-Hailing". Nguồn: https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/chenluoyuan.pdf, truy cập ngày 5/6/2026.
-

NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT..

Tiếp theo trang 334

4. Kết luận

Phổ biến GDPL cho phạm nhân là một bộ phận quan trọng của thi hành án hình sự, có ý nghĩa trực tiếp đối với việc giáo dục, cải tạo người phạm tội và phòng ngừa tái phạm. Kết quả nghiên cứu cho thấy trong giai đoạn 2020 - 2025, công tác này tại Trại giam Thủ Đức đã đạt nhiều kết quả tích cực: được tổ chức có kế hoạch, quy mô lớn, độ bao phủ cao, hình thức ngày càng đa dạng và bước đầu có sự phối hợp trong và ngoài đơn vị. Bên cạnh đó, công tác này vẫn còn hạn chế do quy mô giam giữ lớn, cơ cấu phạm nhân phức tạp, rào cản ngôn ngữ đối với phạm nhân người nước ngoài, thiếu hụt nhân lực và học liệu chưa chuẩn hóa. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp về phân loại nội dung, đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng cán bộ, chuẩn hóa học liệu, ứng dụng công nghệ và mở rộng phối hợp liên ngành, cùng ba kiến nghị nêu trên, sẽ góp phần nâng cao hiệu quả phổ biến GDPL một cách bền vững. Do giới hạn về phạm vi và thời gian, bài viết chưa đánh giá định lượng mức độ chuyển biến nhận thức, hành vi của phạm nhân và chưa so sánh với mô hình của một số quốc gia; đây là hướng có thể tiếp tục nghiên cứu.

Tài liệu tham khảo

- Ban Bí thư (2020). *Kết luận số 80-KL/TW ngày 20/6/2020 về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 32-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác phổ biến, giáo dục pháp luật*.
- Ban Chấp hành Trung ương (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
- Chính phủ (2024a). *Nghị định số 118/2024/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi hành án hình sự*.
- Chính phủ (2024b). *Nghị định số 178/2024/NĐ-CP về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị*.
- Cục Cảnh sát điều tra tội phạm về trật tự xã hội, Bộ Công an. (2024). *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024*.
- Hoàng Phê (chủ biên, 2005). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng.
- Ngô Văn Trù (2013). *Giáo dục pháp luật cho phạm nhân trong các trại giam ở các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam*. NXB Công an nhân dân.
- Nguyễn Quốc Sửu (2010). *Giáo dục pháp luật cho đội ngũ cán bộ, công chức hành chính trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia.
- Nguyễn Văn Hùng (2019). *Hoạt động tái hòa nhập cộng đồng tại trại giam trên địa bàn các tỉnh miền Đông Nam Bộ*. Luận văn Thạc sĩ Luật học. Đại học Huế.
- Quốc hội (2012). *Luật Phổ biến, giáo dục pháp luật*.
- Quốc hội (2019). *Luật Thi hành án hình sự*.
- Thủ tướng Chính phủ (2019). *Quyết định số 14/2019/QĐ-TTg về xây dựng, quản lý, khai thác Tủ sách pháp luật*.
- Trại giam Thủ Đức (2025). *Báo cáo tình hình, kết quả công tác phổ biến, giáo dục pháp luật từ 01/01/2022 đến 25/4/2025 của Đội 3*. Lâm Đồng.
- Trần Ngọc Đường, Dương Thanh Mai (1995). *Bàn về giáo dục pháp luật*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- UNODC. (2018). *Handbook on prisoner rehabilitation*. United Nations, Vienna. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/18-02303_ebook.pdf, truy cập ngày 30/7/2026.