

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KINH TẾ GIG: KHUNG TIẾP CẬN QUYỀN CON NGƯỜI

★ TS CẨM THỊ LAI

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

★ GS, TS VŨ CÔNG GIAO

Trường Đại học Luật Hà Nội

DOI: <https://doi.org/10.70786/LLCT.582.2026.211>

● **Tóm tắt:** Sự phát triển của kinh tế Gig giúp mở rộng cơ hội việc làm và tăng tính linh hoạt của thị trường lao động, song cũng đặt ra nhiều thách thức đối với người lao động. Dựa trên việc phân tích các tiêu chuẩn quốc tế có liên quan, bài viết khẳng định, kinh tế Gig không tạo ra một “vùng ngoại lệ” nằm ngoài phạm vi của quyền lao động nói riêng và quyền con người nói chung. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một khung tiếp cận và gợi ý chính sách đối với Việt Nam trong bảo đảm quyền của người lao động trong kinh tế Gig.

● **Từ khóa:** kinh tế Gig; lao động nền tảng; quyền lao động; quyền con người; Việt Nam.

Protecting workers in the gig economy: A human rights-based approach framework

● **Abstract:** The expansion of the gig economy broadens employment opportunities and enhances labor market flexibility, yet it presents significant challenges to workers. Based on analyzing relevant international standards, the article affirms that the gig economy does not create an “exception zone” beyond the scope of labor rights in particular and human rights in general. On that basis, the article proposes an approach framework and policy recommendations for Vietnam to guarantee workers’ rights in the gig economy.

● **Keywords:** gig economy; platform labor; labor rights; human rights; Vietnam.

1. Mở đầu

Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số, dữ liệu lớn (BigData), trí tuệ nhân tạo (AI) và các nền tảng trực tuyến đang làm thay đổi sâu sắc cách thức tổ chức, phân phối và sử dụng lao động trên toàn thế giới. Một biểu hiện rõ nét của quá trình này là sự mở rộng của kinh tế Gig (Gig Economy), trong đó công việc được

tổ chức theo nhiệm vụ, đơn hàng hoặc dự án ngắn hạn, linh hoạt và được kết nối thông qua nền tảng số. Theo ILO, các nền tảng lao động số đang làm biến đổi thế giới việc làm không chỉ bằng cách kết nối cung - cầu lao động mà còn thông qua việc tổ chức, điều phối và giám sát quá trình lao động bằng dữ liệu và thuật toán (ILO, 2021).

Kinh tế Gig góp phần mở rộng cơ hội tạo việc làm, giảm rào cản gia nhập thị trường lao động và tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận khách hàng, dịch vụ và chuỗi giá trị trên nền tảng số rộng hơn. Điều này có ý nghĩa đối với những nhóm gặp khó khăn trong tiếp cận việc làm chính thức như: thanh niên, lao động di cư, phụ nữ, người khuyết tật hoặc người làm việc trong khu vực phi chính thức. Tuy nhiên, những đặc điểm làm nên sức hấp dẫn của kinh tế Gig cũng đặt ra nhiều thách thức đối với vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động như: tính linh hoạt trong thời gian và phương thức làm việc có thể đi kèm với sự thiếu ổn định về thu nhập và việc làm; mức độ tự chủ của người lao động trên thực tế có thể bị chi phối bởi các thuật toán và cơ chế quản lý của nền tảng, trong khi việc được xác định trên danh nghĩa là “đối tác độc lập” hoặc “nhà thầu độc lập” có thể khiến nhiều người không được hưởng đầy đủ quyền và chế độ bảo đảm theo pháp luật lao động (De Stefano, 2016; Wood et al., 2019).

Trong kinh tế Gig, ranh giới của quan hệ lao động trở nên khó xác định hơn khi nền tảng số thường không tự nhận là người sử dụng lao động, mặc dù vẫn duy trì mức độ kiểm soát đáng kể đối với quá trình làm việc của người lao động thông qua thuật toán và các cơ chế quản trị nền tảng (De Stefano, 2016; Prassl, 2018). Trên thực tế, nền tảng có thể quyết định việc phân phối công việc, điều chỉnh giá dịch vụ, thiết lập các tiêu chuẩn thực hiện, giám sát và đánh giá hiệu suất, đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp tục tham gia thị trường của người lao động thông qua hệ thống xếp hạng hoặc khóa tài khoản (Rosenblat & Stark, 2016; Kellogg et al., 2020).

Từ góc độ quyền con người, quyền lao động không chỉ là vấn đề hợp đồng dịch vụ, mà còn

là một bộ phận của các quyền cơ bản gắn với phẩm giá, sinh kế, an sinh và sự phát triển của con người. Vì vậy, người lao động trong kinh tế Gig, bất kể được gọi là “đối tác”, “nhà thầu độc lập” hay người cung cấp dịch vụ, vẫn cần được nhìn nhận là chủ thể của các quyền lao động cơ bản theo luật nhân quyền quốc tế (ILO, 1998; United Nations, 1966).

Kinh tế Gig không tạo ra một “vùng ngoại lệ” nằm ngoài quyền lao động và quyền con người. Công nghệ có thể làm thay đổi phương thức kết nối, quản lý và đánh giá lao động, nhưng không thể làm suy giảm các chuẩn mực tối thiểu về phẩm giá, công bằng, an sinh, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Vì vậy, thay vì chỉ tiếp cận quan hệ giữa nền tảng và người lao động như một quan hệ dân sự hoặc thương mại, cần đặt quan hệ này trong khung phân tích rộng hơn về quyền con người, nghĩa vụ của nhà nước và trách nhiệm tôn trọng quyền con người của doanh nghiệp nền tảng (United Nations, 2011).

Bài viết tập trung vào quyền lao động của những người làm việc thông qua nền tảng số, bao gồm cả lao động dựa trên địa điểm và lao động trực tuyến. Bài viết không nhằm mô tả toàn bộ các mô hình kinh doanh nền tảng, mà tập trung vào những vấn đề lý luận và pháp lý phát sinh từ cách thức nền tảng số tổ chức, kiểm soát và phân phối lao động. Phương pháp nghiên cứu chủ yếu là phân tích văn bản pháp lý và tham chiếu so sánh các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các nguyên tắc về kinh doanh và quyền con người với bối cảnh thực tiễn ở Việt Nam.

2. Nội dung

2.1. Kinh tế Gig và sự chuyển đổi của quan hệ lao động

Kinh tế Gig (Gig economy) được hiểu là mô hình tổ chức lao động và cung ứng dịch vụ dựa

trên các công việc ngắn hạn, theo từng nhiệm vụ hoặc dự án, thay cho quan hệ lao động truyền thống. Trong mô hình này, người lao động thường thực hiện công việc một cách linh hoạt và được trả công theo từng nhiệm vụ mà họ hoàn thành. Một bộ phận quan trọng của kinh tế Gig hiện nay là lao động nền tảng số (platform work), trong đó quá trình kết nối, phân phối công việc, giám sát, đánh giá và thanh toán được thực hiện thông qua các nền tảng số (ILO, 2021). Mặc dù kinh tế Gig và kinh tế nền tảng không

phải là hai khái niệm đồng nhất, song trên thực tế chúng có sự giao thoa ngày càng lớn do phần lớn các công việc Gig hiện nay đều được tổ chức thông qua các nền tảng số (Vallas & Schor, 2020). Vì vậy, trong phạm vi bài viết, thuật ngữ “kinh tế Gig” được sử dụng theo

nghĩa rộng để chỉ các hình thức lao động linh hoạt được tổ chức hoặc điều phối thông qua nền tảng số.

So với lao động truyền thống, lao động Gig có bốn đặc trưng cơ bản:

Thứ nhất, tính linh hoạt. Đây là đặc trưng nổi bật của lao động Gig. Người lao động có thể chủ động lựa chọn thời gian làm việc, quyết định nhận hoặc từ chối công việc và đồng thời tham gia nhiều nền tảng hoặc nhiều nguồn thu nhập khác nhau. Tuy nhiên, tính linh hoạt không đồng nghĩa với việc bảo đảm sinh kế bền vững. Đối với nhiều loại hình lao động nền tảng, đặc biệt là các nền tảng dựa trên địa điểm như vận tải và giao hàng thì người lao động

thường không được trả công trong thời gian chờ việc, phải tự chịu chi phí phương tiện, thiết bị và thiếu bảo hiểm xã hội, đồng thời phải đối mặt với sự biến động lớn về thu nhập. Vì vậy, nhiều nghiên cứu cho rằng, sự linh hoạt trong kinh tế Gig luôn đi kèm với nguy cơ bấp bênh về việc làm và an sinh xã hội (De Stefano, 2016; Schor et al., 2020).

Thứ hai, sự trung gian hóa bằng nền tảng số. Trong kinh tế Gig, nền tảng số không chỉ đóng vai trò kết nối cung - cầu mà còn tham gia trực

tiếp vào quá trình tổ chức và điều phối công việc. Thông qua các quy tắc vận hành do nền tảng thiết lập, người lao động phải đáp ứng các điều kiện gia nhập, tuân thủ tiêu chuẩn chất lượng dịch vụ, thực hiện công việc theo quy trình của nền tảng và chịu sự đánh giá thường xuyên từ cả hệ thống lẫn khách hàng.

Trong nhiều trường hợp, nền tảng còn quyết định việc phân phối đơn hàng, mức phí dịch vụ, cơ chế xử lý khiếu nại và quyền tiếp tục hoạt động của người lao động trên nền tảng. Theo ILO, lao động nền tảng số hiện được chia làm hai nhóm chính: lao động trên các nền tảng trực tuyến (online web-based platforms), nơi công việc được thực hiện hoàn toàn trên môi trường số và lao động trên các nền tảng dựa trên địa điểm (location based platforms), nơi công việc được thực hiện tại địa điểm vật lý cụ thể như vận tải, giao hàng hoặc cung cấp dịch vụ tại nhà (ILO, 2021).

Thứ ba, quản lý bằng dữ liệu và thuật toán. Trong nhiều nền tảng, thuật toán được dùng để

Kinh tế Gig (Gig economy) được hiểu là mô hình tổ chức lao động và cung ứng dịch vụ dựa trên các công việc ngắn hạn, theo từng nhiệm vụ hoặc dự án, thay cho quan hệ lao động truyền thống. Trong mô hình này, người lao động thường thực hiện công việc một cách linh hoạt và được trả công theo từng nhiệm vụ mà họ hoàn thành.

phân phối công việc, định giá, xếp hạng, đo lường hiệu suất, cảnh báo vi phạm hoặc hạn chế tài khoản. Hình thức quản trị này giúp doanh nghiệp nâng cao hiệu quả vận hành nhưng cũng tạo ra sự bất cân xứng về thông tin giữa nền tảng và người lao động. Trong khi nền tảng có khả năng thu thập thông tin và phân tích khối lượng lớn dữ liệu về hoạt động của người lao động thì các tiêu chí phân phối công việc, cơ chế xếp hạng hay quyết định khóa tài khoản thường không được công khai đầy đủ. Điều này khiến người lao động khó dự đoán hoặc khó khiếu nại đối với các quyết định có ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập và cơ hội việc làm của mình (Kellogg et al., 2020; Rosenblat & Stark, 2016).

Thứ tư, sự dịch chuyển rủi ro từ doanh nghiệp sang người lao động. Trong khi doanh nghiệp truyền thống thường gánh một phần chi phí sản xuất, thiết bị, thời gian chờ việc, bảo hiểm và rủi ro thị trường, nhiều nền tảng chuyển các chi phí này sang người lao động. Ví dụ, tài xế công nghệ phải tự chịu chi phí phương tiện, xăng dầu, điện thoại và rủi ro tai nạn; Người làm việc trực tuyến tự chịu chi phí thiết bị, Internet, tìm kiếm khách hàng và rủi ro không được thanh toán.

Chính sự kết hợp của tính linh hoạt, trung gian hóa bằng nền tảng số, quản lý thuật toán và dịch chuyển rủi ro làm cho lao động Gig trở thành một thách thức mới đối với pháp luật lao động và pháp luật về quyền con người.

2.2. Khung tiếp cận và những thách thức với việc bảo vệ quyền con người trong nền kinh tế Gig

Cách tiếp cận quyền con người đối với người lao động trong kinh tế Gig được xây dựng trên nguyên tắc nền tảng của pháp luật lao động quốc tế rằng “lao động không phải

là hàng hóa” (labour is not a commodity). Tuyên bố Philadelphia năm 1944 của ILO khẳng định mọi người đều có quyền theo đuổi phúc lợi vật chất và phát triển tinh thần trong điều kiện tự do, phẩm giá, an ninh kinh tế và cơ hội bình đẳng. Nguyên tắc này tiếp tục là cơ sở để đánh giá mức độ bảo đảm quyền của người lao động trong các mô hình việc làm mới, bao gồm cả lao động nền tảng và lao động Gig (ILO, 1944). Tiếp đó, Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa 1966 ghi nhận các quyền “của mọi người”, bao gồm quyền làm việc, quyền được hưởng điều kiện lao động công bằng và thuận lợi, quyền thành lập và gia nhập công đoàn, quyền đình công và quyền an sinh xã hội (United Nations, 1966).

Nhìn từ góc độ quyền con người, quyền của người lao động trong kinh tế Gig được thể hiện qua năm nhóm chính.

Một là, quyền tiếp cận việc làm và không bị loại trừ tùy tiện. Trong môi trường nền tảng, cơ hội việc làm phụ thuộc không chỉ vào năng lực cá nhân hoặc nhu cầu khách hàng, mà còn vào thuật toán phân phối công việc, hệ thống xếp hạng và điều kiện truy cập tài khoản. Việc khóa tài khoản, giảm khả năng nhận việc hoặc hạ thứ hạng có thể có tác động tương tự kỷ luật lao động hoặc chấm dứt việc làm. Vì vậy, bảo đảm quyền tiếp cận việc làm trong môi trường lao động nền tảng không chỉ bao gồm quyền được tiếp cận cơ hội việc làm bình đẳng mà còn đòi hỏi người lao động được thông báo về các quyết định ảnh hưởng đáng kể đến sinh kế, có cơ hội giải trình và được xem xét lại bởi con người đối với các quyết định được đưa ra hoàn toàn bằng hệ thống tự động (ILO, 2021; European Union, 2024/2831).

Hai là, quyền có thu nhập công bằng, điều kiện làm việc thỏa đáng và môi trường lao động an toàn. Trong kinh tế Gig, thu nhập công bằng không thể chỉ tính theo khoản trả cho từng đơn hàng, mà cần tính đến thời gian chờ việc, chi phí phương tiện, phí nền tảng, nhiên liệu, thiết bị, chi phí bảo hiểm, chi phí kết nối internet và các rủi ro nghề nghiệp không được bồi hoàn. Tương tự, khái niệm điều kiện làm việc an toàn lao động trong kinh tế Gig cũng được mở rộng hơn so với quan hệ lao động truyền thống, bao gồm:

an toàn giao thông, nguy cơ bị bạo lực hoặc quấy rối từ khách hàng, tác động của thời tiết cực đoan và áp lực hoàn thành công việc trong thời gian ngắn do nền tảng đặt ra. Theo ILO, người lao động nền tảng cũng cần được bảo đảm các quyền cơ bản về tiền lương, thời giờ làm việc, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp như những người lao động khác (ILO, 2021).

Ba là, quyền được bảo đảm an sinh xã hội. Do phần lớn người lao động Gig được xác định là đối tác hoặc nhà thầu độc lập thay vì người lao động theo pháp luật lao động truyền thống, họ thường gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, chế độ thai sản hoặc hưu trí. Trong khi đó, quyền được hưởng an sinh xã hội là một quyền con người cơ bản nhằm bảo đảm mỗi cá nhân có điều kiện duy trì cuộc sống có phẩm giá khi

gặp các rủi ro về sức khỏe, việc làm hoặc tuổi già. Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của Liên hợp quốc khẳng định quyền an sinh xã hội phải được bảo đảm cho mọi người thông qua các cơ chế bảo vệ phù hợp, không phụ thuộc vào hình thức hay tính chất của quan hệ lao động (CESCR, 2008). Đối với người lao động Gig, điều này đặt ra yêu cầu xây dựng các mô hình an sinh xã hội có tính linh hoạt và bao phủ đối với các hình thức việc làm phi truyền thống (ILO, 2021).

Ở Việt Nam, lao động nền tảng đang trở thành một bộ phận ngày càng quan trọng của thị trường lao động đô thị và nền kinh tế số, nhất là trong vận tải công nghệ, giao hàng, dịch vụ gia đình, thương mại điện tử, việc làm tự do trực tuyến và các dịch vụ số. Mô hình này góp phần tạo việc làm, hỗ trợ sinh kế và thúc đẩy chuyển đổi số, nhưng đồng thời làm lộ rõ khoảng trống trong pháp luật lao động, an sinh xã hội, công đoàn, bảo vệ dữ liệu và giải quyết tranh chấp.

Bốn là, quyền tự do hiệp hội, đại diện và thương lượng tập thể. Người lao động Gig thường làm việc phân tán, không có nơi làm việc chung, tương tác với thuật toán nhiều hơn với người quản lý trực tiếp và cạnh tranh với nhau để nhận đơn hàng. Điều này làm suy yếu khả năng tổ chức tập thể. Tuy nhiên, việc thiếu địa điểm làm việc chung hoặc thiếu hợp

đồng lao động truyền thống không thể là lý do phủ nhận quyền đại diện, bởi tự do hiệp hội và thương lượng tập thể là các quyền nền tảng mà mọi quốc gia thành viên ILO phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện (ILO, 1998).

Năm là, quyền được bảo đảm tính minh bạch trong quản lý bằng thuật toán, bảo vệ dữ liệu cá nhân, khiếu nại và khắc phục. Trong kinh tế Gig, dữ liệu và thuật toán trở thành công cụ cốt lõi để quản lý lao động. Người lao động cần biết dữ liệu nào được thu thập, dữ liệu được sử dụng vào mục đích gì, tiêu chí nào ảnh hưởng đến

phân phối việc làm, thu nhập và tài khoản, và họ có thể khiếu nại như thế nào. Như vậy, doanh nghiệp phải có trách nhiệm trong việc nhận diện, phòng ngừa, giảm thiểu và giải trình về các tác động bất lợi đến quyền con người, đồng thời bảo đảm tiếp cận cơ chế khắc phục (United Nations, 2011). Đối với doanh nghiệp nền tảng, trách nhiệm này cần được cụ thể hóa thông qua việc minh bạch hóa hoạt động của thuật toán, tăng cường bảo vệ dữ liệu cá nhân và bảo đảm cơ chế xem xét, khắc phục khi các quyết định tự động ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Từ góc độ pháp luật, việc bảo vệ quyền lao động trong kinh tế Gig đặt ra năm thách thức chính.

Thứ nhất, tính bất định về địa vị pháp lý. Nhiều nền tảng phân loại người làm việc là nhà thầu độc lập, đối tác kinh doanh hoặc người cung cấp dịch vụ. Cách phân loại này có thể khiến họ không được hưởng lương tối thiểu, giới hạn thời giờ làm việc, bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm tai nạn lao động, quyền công đoàn, quyền thương lượng tập thể và bảo vệ khi chấm dứt việc làm (De Stefano, 2016; ILO, 2021).

Thứ hai, tính bất bình về thu nhập và thiếu an sinh xã hội. Thu nhập của người lao động nền tảng phụ thuộc vào nhu cầu thị trường, thuật toán phân phối việc, phí nền tảng, đánh giá của khách hàng, thời gian chờ việc và các chi phí tự gánh chịu. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới về lao động Gig trực tuyến đã nhấn mạnh các rủi ro về thiếu bảo vệ lao động, thiếu an sinh xã hội và bất ổn thu nhập trong nhóm lao động này (World Bank, 2023).

Thứ ba, quản lý thuật toán và bất cân xứng dữ liệu. Khi thuật toán quyết định phân phối việc, định giá, xếp hạng, thưởng - phạt hoặc

khóa tài khoản, người lao động cần được bảo vệ trước các quyết định thiếu minh bạch, thiếu giải thích hoặc thiếu cơ chế xem xét lại. Chính vì điểm này, Chỉ thị EU 2024/2831 đã yêu cầu xác định đúng tính chất của việc làm và tính minh bạch, sự giám sát của con người, an toàn và trách nhiệm giải trình trong quản lý thuật toán (European Union, 2024).

Thứ tư, hạn chế về đại diện và thương lượng tập thể. Người lao động Gig thường làm việc phân tán nên khó hoặc không tham gia các cơ chế công đoàn truyền thống. Điều này khiến họ khó thương lượng về mức trả, phí nền tảng, quy trình khóa tài khoản, bảo hiểm, an toàn và điều kiện làm việc (ILO, 2021).

Thứ năm, thiếu cơ chế khiếu nại và khắc phục hiệu quả. Trong nhiều trường hợp, người lao động bị khóa tài khoản, giữ tiền, hạ điểm, giảm khả năng nhận việc hoặc chỉ nhận được phản hồi tự động. Nếu không có cơ chế khiếu nại dễ tiếp cận, do con người xem xét, có thời hạn rõ ràng và có khả năng khôi phục quyền lợi, các quyền của họ khó được bảo vệ thực chất. Sâu xa hơn, các thách thức trên đều bắt nguồn từ khoảng trống trách nhiệm. Khác với quan hệ lao động truyền thống, nơi chủ thể quyền, chủ thể nghĩa vụ và trách nhiệm quản lý nhà nước tương đối rõ ràng, trong kinh tế Gig trách nhiệm bị phân tán giữa nền tảng, khách hàng, bên thanh toán, bên cung cấp dữ liệu, nhà phát triển thuật toán, đối tác vận hành và người lao động. Vì vậy, nền tảng có thể tự nhận chỉ là trung gian công nghệ, còn người lao động bị buộc tự chịu rủi ro với tư cách “đối tác độc lập”. Để khắc phục khoảng trống này, cần xác định trách nhiệm dựa trên mức độ kiểm soát, mức độ hưởng lợi và khả năng phòng ngừa, khắc phục rủi ro. Theo đó, chủ thể kiểm soát hoặc hưởng lợi

nhiều hơn từ việc tổ chức lao động, hoặc có khả năng giảm thiểu, khắc phục rủi ro, phải chịu trách nhiệm tương xứng. Từ cách tiếp cận này, mức độ bảo đảm quyền của người lao động trong kinh tế Gig có thể được đánh giá qua các tiêu chí: tính bao phủ, tính công bằng, tính minh bạch, tính giải trình và tính khắc phục.

2.3. Một số gợi ý chính sách

Ở Việt Nam, lao động nền tảng đang trở thành một bộ phận ngày càng quan trọng của thị trường lao động đô thị và nền kinh tế số, nhất là trong vận tải công nghệ, giao hàng, dịch vụ gia đình, thương mại điện tử, việc làm tự do trực tuyến và các dịch vụ số. Mô hình này góp phần tạo việc làm, hỗ trợ sinh kế và thúc đẩy chuyển đổi số, nhưng đồng thời làm lộ rõ khoảng trống trong pháp luật lao động, an sinh xã hội, công đoàn, bảo vệ dữ liệu và giải quyết tranh chấp. Báo cáo Fairwork Vietnam 2023 cho thấy, trong số 9 nền tảng thuộc 6 doanh nghiệp nền tảng lao động số lớn tại Việt Nam, không nền tảng nào có đủ bằng chứng để được chấm điểm theo 5 nguyên tắc lao động công bằng của Fairwork (Fairwork, 2023). Điều này cho thấy bảo vệ người lao động trong kinh tế Gig là yêu cầu cấp thiết.

Một là, Việt Nam cần làm rõ địa vị pháp lý của người lao động nền tảng. Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng phạm vi điều chỉnh khi đề cập đến “người làm việc không có quan hệ lao động”, qua đó tạo cơ sở bước đầu để bảo vệ các nhóm lao động ngoài quan hệ lao động truyền thống (National Assembly of Vietnam, 2019). Tuy nhiên, quy định này vẫn chưa đủ để xử lý các vấn đề đặc thù của lao động Gig/nền tảng như thuật toán phân phối việc, khóa tài khoản, thu nhập sau chi

phí, bảo hiểm tai nạn, quyền dữ liệu và cơ chế khiếu nại. Vì vậy, cần xây dựng tiêu chí nhận diện lao động nền tảng dựa trên mức độ phụ thuộc kinh tế và mức độ kiểm soát thực tế của nền tảng đối với giá, điều kiện tiếp cận việc làm, đánh giá và chế tài.

Hai là, cần thiết lập mức bảo vệ tối thiểu cho người lao động Gig/nền tảng, không phụ thuộc hoàn toàn vào việc họ có được công nhận là người lao động theo hợp đồng hay không. Mức bảo vệ này nên bao gồm quyền được thông tin rõ ràng về điều kiện làm việc, quyền được trả công minh bạch, quyền được bảo vệ an toàn và sức khỏe, quyền không bị phân biệt đối xử, quyền được bảo vệ dữ liệu cá nhân, quyền được thông báo lý do khi bị khóa hoặc hạn chế tài khoản, quyền khiếu nại và quyền được xem xét lại các quyết định quan trọng.

Ba là, cần mở rộng an sinh xã hội linh hoạt cho lao động phi tiêu chuẩn và lao động nền tảng. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 tạo bối cảnh thuận lợi để thảo luận về việc mở rộng bao phủ an sinh đối với nhóm lao động ngoài quan hệ lao động truyền thống (Quốc hội, 2024a). Đối với lao động Gig/nền tảng, vấn đề không chỉ là khuyến khích người lao động tự nguyện tham gia bảo hiểm, mà còn là thiết kế cơ chế đóng góp công bằng giữa người lao động, nền tảng và Nhà nước. Một hướng có thể nghiên cứu là tài khoản an sinh cá nhân có khả năng chuyển dịch giữa các nền tảng, kết hợp với nghĩa vụ đóng góp theo tỷ lệ giao dịch hoặc thu nhập phát sinh từ nền tảng.

Bốn là, cần gắn quản lý lao động nền tảng với bảo vệ dữ liệu cá nhân và kiểm soát thuật toán. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 là bước phát triển quan trọng, nhưng trong lao động nền tảng, bảo vệ dữ liệu cá nhân không

chỉ dừng lại ở việc bảo mật thông tin cá nhân mà còn là kiểm soát quyền lực quản lý dựa trên dữ liệu (Quốc hội, 2025). Nền tảng cần minh bạch về loại dữ liệu được thu thập, mục đích xử lý và cách dữ liệu được sử dụng để phân phối việc làm, định giá, xếp hạng, thưởng - phạt và khóa tài khoản. Khi quyết định tự động hoặc bán tự động có tác động đáng kể đến sinh kế của người lao động, cần bảo đảm quyền được giải thích, quyền phản hồi, quyền được con người xem xét và quyền khắc phục.

Năm là, cần đổi mới thiết chế đại diện, đối thoại và giải quyết tranh chấp cho người lao động nền tảng. Luật Công đoàn năm 2024 gợi mở khả năng tổ chức đại diện cho cả người lao động không có quan hệ lao động trong cùng ngành, nghề hoặc nhóm lao động dễ bị tổn thương (Quốc hội, 2024b). Đây là cơ sở để nghiên cứu các mô hình đại diện theo nghề hoặc theo lĩnh vực nền tảng, như tài xế công nghệ, người giao hàng, người làm dịch vụ gia đình qua ứng dụng hoặc người làm việc trực tuyến. Các tổ chức này có thể hỗ trợ tư vấn pháp lý, tập hợp phản ánh, đối thoại với nền tảng, hỗ trợ khiếu nại và tham gia xây dựng chính sách. Đồng thời, cơ chế giải quyết tranh chấp cần phù hợp với đặc thù lao động số: cơ chế nội bộ của nền tảng phải có con người xem xét, thời hạn rõ ràng, lý do bằng văn bản và khả năng khôi phục quyền lợi; cơ quan nhà nước cần có năng lực tiếp nhận, thanh tra và xử lý tranh chấp phát sinh từ lao động nền tảng.

Cuối cùng, cần nâng cao năng lực thống kê và giám sát lao động nền tảng. ILO đã ghi nhận việc thí điểm đo lường việc làm nền tảng số ở Việt Nam như một bước quan trọng nhằm cải thiện dữ liệu phục vụ hoạch định chính sách (ILO, 2025). Nếu thiếu dữ liệu đáng tin cậy về

số lượng người lao động nền tảng, mức độ phụ thuộc thu nhập, thời giờ làm việc, thu nhập ròng sau chi phí, tỷ lệ tham gia bảo hiểm, rủi ro tai nạn và tranh chấp, chính sách sẽ khó đạt hiệu quả. Vì vậy, cải cách pháp luật cần đi kèm với hệ thống dữ liệu, thanh tra, đối thoại xã hội và giám sát thực thi.

3. Kết luận

Kinh tế Gig không tạo ra một vùng ngoại lệ nằm ngoài quyền của người lao động. Dù công nghệ làm thay đổi cách kết nối, phân phối, giám sát và đánh giá lao động, nó không thể làm suy giảm các chuẩn mực tối thiểu về phẩm giá, công bằng, an sinh, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Người lao động Gig vẫn là chủ thể của các quyền cơ bản về việc làm, điều kiện lao động công bằng, an sinh xã hội, đại diện tập thể, bảo vệ dữ liệu, khiếu nại và khắc phục.

Đối với Việt Nam, phát triển kinh tế Gig cần gắn với việc làm bền vững và chuyển đổi số lấy con người làm trung tâm. Điều này đòi hỏi làm rõ địa vị pháp lý của lao động Gig/nền tảng, thiết lập mức bảo vệ tối thiểu, mở rộng an sinh xã hội linh hoạt, kiểm soát quản lý thuật toán, bảo vệ dữ liệu cá nhân, tăng cường đại diện tập thể và xây dựng cơ chế khiếu nại, khắc phục hiệu quả. Một nền kinh tế số bền vững không chỉ được đo bằng tốc độ đổi mới công nghệ hay khả năng mở rộng thị trường, mà còn bằng năng lực của pháp luật trong việc bảo đảm quyền của những người tạo ra giá trị trong nền kinh tế đó □

Ngày nhận bài: 23/6/2026;

Ngày bình duyệt: 10/8/2026;

Ngày quyết định đăng: 22/8/2026.

Email tác giả: camlaivxdd@gmail.com;

Giaohlu@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2008). *General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)* (E/C.12/GC/19). United Nations. <https://www.ref-world.org/legal/general/cescr/2008/en/57515>

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. <https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>

Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (2024). *Official Journal of the European Union, L*, 2024/2831. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

ILO (1944). *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia)*. <https://www.ilo.org/media/271816/download>

ILO (1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/declaration>

ILO (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>

ILO (2022). *Decent work in the platform economy*. International Labour Conference, 110th Session, Report V. International Labour Office. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/>

[reports-to-the-conference/WCMS_855683](https://www.ilo.org/publications/flagship-reports-to-the-conference/WCMS_855683)

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.

Quốc hội (2024a). *Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024*.

Quốc hội (2024b). *Luật Công đoàn năm 2024*.

Quốc hội (2025). *Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025*.

Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5-6), 833-861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>

United Nations (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. United Nations. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

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>