

**BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG NỀN TẢNG SỐ Ở VIỆT NAM:
BẤT CẬP CỦA PHÁP LUẬT VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN**

NGUYỄN THÁI TRUNG*

Ngày nhận bài: 05/4/2026

Ngày phản biện: 21/4/2026

Ngày đăng bài: 25/6/2026

Tóm tắt:

Sự phát triển của nền kinh tế số và mô hình lao động nền tảng đang đặt ra thách thức đối với pháp luật lao động truyền thống. Trong môi trường số, hoạt động quản lý lao động chuyển từ cơ chế điều hành trực tiếp sang kiểm soát bằng thuật toán, dữ liệu. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019) vẫn chủ yếu dựa trên các dấu hiệu quản lý hữu hình để xác định quan hệ lao động. Vì vậy, nhiều người lao động nền tảng vẫn không được công nhận địa vị pháp lý và bị loại khỏi cơ chế bảo vệ lao động cơ bản.

Bài viết phân tích một số bất cập của pháp luật Việt Nam hiện nay trong bảo vệ người lao động nền tảng số. Trong phạm vi bài viết, chỉ ra bốn nội dung bất cập của pháp luật hiện hành: (i) Các tiêu chí xác lập quan hệ lao động chưa phản ánh hình thức kiểm soát bằng công nghệ; (ii) Nhiều quyền lao động chưa được bảo đảm do thiếu

Abstract:

The development of the digital economy and platform-based work models has posed significant challenges to traditional labor law. In the digital environment, labor management has shifted from direct supervision to algorithmic and data-driven control. However, the 2019 Labor Code of Vietnam (Labor Code 2019) still primarily relies on traditional and tangible indicators of managerial control to determine the existence of an employment relationship. As a result, many platform workers are not legally recognized as employees and remain excluded from fundamental labor protection mechanisms.

This article analyzes the shortcomings of the current Vietnamese legal framework in protecting digital platform workers. Within its scope, the article identifies six major deficiencies in existing legislation: (i) the criteria for establishing an employment relationship do not adequately reflect technology-based forms of control; (ii) many labor rights are not effectively

* NCS., Luật kinh tế trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: thaitrungnguyen.ncslkt2025@gmail.com

cơ chế công nhận tư cách pháp lý; (iii) Pháp luật chưa thiết lập nghĩa vụ minh bạch và trách nhiệm giải trình đối với thuật toán; (iv) Cơ chế giải quyết tranh chấp còn hạn chế trong tiếp cận chứng cứ số và phân bổ nghĩa vụ chứng minh. Trên cơ sở những bất cập của pháp luật bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật theo hướng tiếp cận dựa trên sự phụ thuộc và kiểm soát thực tế, tăng cường bảo vệ quyền của người lao động và bảo đảm tính minh bạch trong môi trường lao động số.

Từ khóa:

Lao động nền tảng số, bảo vệ pháp lý, bất cập, giải pháp hoàn thiện.

guaranteed due to the absence of a legal mechanism recognizing the employment status of platform workers; (iii) the law has not established obligations of transparency and accountability regarding algorithmic management; and (iv) dispute resolution mechanisms remain limited in terms of access to digital evidence and the allocation of the burden of proof. Based on these shortcomings, the article proposes legal reforms grounded in the concepts of economic dependence and actual control, with a view to strengthening the protection of workers' rights and ensuring transparency within the digital labor environment.

Keywords:

Digital platform workers, legal protection, legal shortcomings, legislative reforms.

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển của chuyển đổi số đã làm xuất hiện và mở rộng nhanh chóng mô hình lao động nền tảng, trong đó việc phân công, điều phối và kiểm soát lao động được thực hiện thông qua thuật toán và dữ liệu thay vì cơ chế quản lý trực tiếp truyền thống. Sự chuyển dịch này đặt ra thách thức lớn đối với các tiêu chí pháp lý vốn được xây dựng trên giả định về quyền quản lý hữu hình trong quan hệ lao động.

Tại Việt Nam, lao động nền tảng ngày càng gia tăng nhưng phần lớn được xác lập dưới hình thức “đối tác” hoặc “hợp tác”, dẫn đến việc không được công nhận là người lao động theo BLLĐ năm 2019. Hệ quả là nhiều chủ thể không được tiếp cận các cơ chế bảo vệ cơ bản như bảo hiểm xã hội, thu nhập tối thiểu, điều kiện lao động an toàn và cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp.

Khoảng trống pháp lý hiện nay không chỉ xuất phát từ sự thiếu hụt quy định, mà còn từ sự không tương thích giữa cách thức pháp luật nhận diện quan hệ lao động và thực tiễn vận hành của nền tảng số. Trong khi pháp luật vẫn dựa trên mô hình kiểm soát trực tiếp, quyền lực quản lý thực tế đã chuyển sang hình thức kiểm soát gián tiếp

thông qua công nghệ và thuật toán. Điều này làm suy giảm khả năng bảo vệ người lao động và ảnh hưởng đến tính ổn định của thị trường lao động số.

Vì vậy, cần xây dựng cách tiếp cận pháp lý mới dựa trên sự phụ thuộc và kiểm soát thực tế nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động, đồng thời duy trì động lực đổi mới của nền kinh tế số.

2. Bất cập của pháp luật hiện hành về bảo vệ người lao động làm việc trên nền tảng số ở Việt Nam

2.1. Nhận diện người lao động làm việc trên nền tảng số

Một trong những hạn chế cơ bản của pháp luật lao động hiện hành là chưa xây dựng được khái niệm pháp lý phù hợp để nhận diện người lao động trên nền tảng số. Theo BLLĐ năm 2019, quan hệ lao động được xác định thông qua các dấu hiệu như có việc làm, có trả công và có sự “quản lý, điều hành, giám sát” của người sử dụng lao động¹. Tuy nhiên, trong mô hình nền tảng số, quyền quản lý không còn thể hiện trực tiếp mà được thực hiện thông qua thuật toán, cơ chế phân phối công việc, hệ thống đánh giá và kiểm soát tài khoản².

Sự chuyển dịch từ quản lý hữu hình sang quản lý bằng công nghệ khiến các tiêu chí nhận diện truyền thống trở nên kém hiệu quả. Trên thực tế, nền tảng số vẫn có khả năng kiểm soát sâu rộng quá trình lao động như quyết định việc phân phối công việc, mức thu nhập hoặc duy trì quyền tiếp cận việc làm của người lao động³. Tuy nhiên, do thiếu các dấu hiệu quản lý trực tiếp theo cách hiểu truyền thống, nhiều lao động nền tảng vẫn bị định danh là “đối tác” hoặc “cộng tác viên”, thay vì người lao động theo nghĩa pháp lý.

Hệ quả là người lao động nền tảng bị loại khỏi các cơ chế bảo vệ cơ bản như tiền lương tối thiểu, bảo hiểm xã hội và giải quyết tranh chấp lao động, trong khi nền tảng không phải thực hiện các nghĩa vụ tương ứng của người sử dụng lao động. Vì vậy, cần tái thiết lập tiêu chí nhận diện quan hệ lao động theo hướng dựa trên “kiểm soát thực tế” và “phụ thuộc kinh tế”, thay vì chỉ dựa trên hình thức quản lý trực tiếp, nhằm bảo đảm hiệu quả bảo vệ người lao động trong nền kinh tế số⁴.

¹ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Luật số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20/11/2019, Điều 13.

² International Labour Organization (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, pp.107-109.

³ De Stefano, V. (2016), “*The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig Economy*”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, pp. 483-485.

⁴ International Labour Organization (2023), *Digital Labour Platforms and the Future of Work*, truy cập tại <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 10/5/2026.

2.2. Xác định về quan hệ lao động đối với người lao động trên nền tảng số

Bộ Luật Lao động năm 2019 xác định quan hệ lao động dựa trên các dấu hiệu như có việc làm, có trả công và có sự “quản lý, điều hành, giám sát” của người sử dụng lao động⁵. Cách tiếp cận này phù hợp với mô hình lao động truyền thống, nơi quyền quản lý được thể hiện trực tiếp và hữu hình. Tuy nhiên, trong mô hình lao động nền tảng, quyền lực quản lý không còn vận hành thông qua mệnh lệnh trực tiếp mà được thực hiện gián tiếp bằng thuật toán, hệ thống đánh giá, phân phối công việc và kiểm soát tài khoản⁶.

Mặc dù nhiều quan hệ giữa nền tảng và người làm việc vẫn thể hiện rõ sự phụ thuộc kinh tế và kiểm soát thực tế, các quan hệ này thường không được pháp luật thừa nhận là quan hệ lao động do thiếu dấu hiệu “quản lý trực tiếp” theo cách hiểu truyền thống⁷. Điều này dẫn đến việc nhiều lao động nền tảng bị loại khỏi phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động, làm suy giảm khả năng bảo vệ quyền lợi và tạo ra sự bất cân xứng giữa quyền lực của nền tảng và nghĩa vụ pháp lý tương ứng.

Sự thiếu rõ ràng trong việc xác định quan hệ lao động cũng gây khó khăn cho hoạt động giải quyết tranh chấp khi cơ quan có thẩm quyền phải lựa chọn giữa cách tiếp cận dân sự và lao động⁸. Vì vậy, cần tái định nghĩa tiêu chí xác lập quan hệ lao động theo hướng dựa trên “kiểm soát thực tế” và “phụ thuộc kinh tế”, thay vì chỉ dựa trên hình thức quản lý trực tiếp, nhằm bảo đảm khả năng nhận diện đúng bản chất của quan hệ lao động trong nền kinh tế số⁹.

2.3. Quy định về an sinh xã hội của người lao động làm việc trên nền tảng số

Hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam hiện nay được xây dựng chủ yếu trên cơ sở mô hình quan hệ lao động truyền thống, trong đó việc tham gia bảo hiểm xã hội gắn với sự tồn tại của quan hệ lao động được xác lập thông qua hợp đồng lao động. Theo đó, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 tiếp tục xác định đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chủ yếu dựa trên địa vị pháp lý của người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019. Cách tiếp cận này phù hợp với mô hình việc làm ổn định, có người sử dụng lao động và quan hệ lao động rõ ràng. Tuy nhiên, trong bối cảnh thị trường lao động

⁵ Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Luật số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20/11/2019, Điều 13.

⁶ International Labour Organization (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, pp.107-110.

⁷ Risak, M., & Dullinger, T. (2018), *The Concept of ‘Worker’ in EU Law*, European Labour Law Journal, Vol. 9, pp.347-350.

⁸ Nguyễn Thị Thu Hiền (2022), *Bảo vệ quyền lợi người lao động trong nền kinh tế nền tảng số*, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, số 6/2022, tr.42-45.

⁹ Prassl, J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, pp.58-64.

ngày càng đa dạng với sự phát triển của kinh tế nền tảng và các hình thức việc làm phi truyền thống, tiêu chí xác định đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội dựa chủ yếu vào hợp đồng lao động đã bộc lộ những hạn chế nhất định. Nhiều lao động nền tảng mặc dù làm việc thường xuyên, tạo ra thu nhập ổn định và phụ thuộc đáng kể vào nền tảng số nhưng không được xác định là người lao động theo Bộ luật Lao động, dẫn đến không thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và làm gia tăng khoảng trống trong bảo vệ an sinh xã hội.

Trên thực tế, phần lớn lao động nền tảng được xác lập dưới hình thức “đối tác” hoặc “cộng tác viên”, nên không đáp ứng điều kiện tham gia các chế độ bảo hiểm bắt buộc¹⁰. Điều này dẫn đến nghịch lý khi nhiều người lao động, dù phụ thuộc đáng kể vào thu nhập từ nền tảng và đối mặt với rủi ro nghề nghiệp cao vẫn bị loại khỏi hệ thống an sinh xã hội¹¹. Đặc biệt, lao động nền tảng trong lĩnh vực vận chuyển và giao nhận thường xuyên chịu áp lực thời gian, thu nhập biến động và nguy cơ mất việc do thay đổi thuật toán hoặc chính sách vận hành.

Thực trạng này cho thấy bất cập không nằm ở việc thiếu quy định riêng, mà ở sự không tương thích giữa tiêu chí xác định đối tượng tham gia an sinh và bản chất thực tế của lao động nền tảng. Vì vậy, cần chuyển từ cách tiếp cận dựa trên hình thức quan hệ lao động sang tiêu chí phụ thuộc kinh tế và mức độ rủi ro thực tế nhằm mở rộng khả năng bao phủ an sinh xã hội trong nền kinh tế số¹².

2.4. Quy định về quyền lao động cơ bản của người lao động làm việc trên nền tảng số

Các quyền lao động cơ bản như tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, an toàn lao động và thương lượng tập thể được thiết kế nhằm kiểm soát quyền lực của bên sử dụng lao động và bảo vệ sự cân bằng trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, việc thụ hưởng các quyền này hiện vẫn phụ thuộc vào điều kiện phải được công nhận là người lao động theo BLLĐ 2019. Điều này dẫn đến việc nhiều lao động nền tảng, dù có mức độ phụ thuộc và rủi ro cao, vẫn bị loại khỏi cơ chế bảo vệ pháp lý¹³.

Trên thực tế, người lao động nền tảng vẫn phụ thuộc đáng kể vào nguồn thu nhập do nền tảng phân phối và chịu sự kiểm soát thông qua thuật toán, hệ thống đánh giá và

¹⁰ Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹¹ De Stefano, V. (2016), “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig Economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, pp. 484-486.

¹² Prassl, J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, pp.91-96.

¹³ De Stefano, V. (2016), “The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the Gig Economy”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, pp.484-487.

quy tắc vận hành¹⁴. Mặc dù quyền lực quản lý vẫn tồn tại, nhưng do được thực hiện gián tiếp bằng công nghệ nên khó nhận diện theo các tiêu chí pháp lý truyền thống. Vì vậy, các cơ chế giới hạn quyền lực và bảo vệ người lao động không được kích hoạt tương ứng¹⁵.

Hệ quả là người lao động nền tảng có thể làm việc với cường độ cao mà không có giới hạn pháp lý về thời giờ, thu nhập bị điều chỉnh đơn phương thông qua thuật toán và không được bảo đảm đầy đủ về an toàn, an sinh lao động¹⁶. Vấn đề hiện nay không nằm ở việc thiếu các quy định về quyền lao động cơ bản, mà ở chỗ các quy định này chưa áp dụng đúng đối tượng cần được bảo vệ trong môi trường lao động số.

2.5. Quy định nguyên tắc về minh bạch thuật toán đảm bảo quyền của người lao động trên nền tảng số

Pháp luật Việt Nam hiện đã bước đầu điều chỉnh các vấn đề liên quan đến dữ liệu và giao dịch điện tử thông qua Luật Giao dịch điện tử năm 2023, Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 của Chính phủ về bảo vệ dữ liệu cá nhân và Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025. Các văn bản này đã thiết lập những nguyên tắc quan trọng về giao dịch điện tử, xử lý dữ liệu và bảo vệ dữ liệu cá nhân trong môi trường số. Tuy nhiên, các quy định hiện hành chủ yếu được xây dựng dưới góc độ điều chỉnh hoạt động giao dịch điện tử và quản lý dữ liệu nói chung, mà chưa tính đến những đặc thù của quan hệ lao động trên nền tảng số, như việc thu thập và xử lý dữ liệu lao động bằng thuật toán, giám sát hiệu suất làm việc theo thời gian thực, ra quyết định tự động hoặc trách nhiệm của nền tảng số trong việc bảo vệ dữ liệu của người lao động. Do đó, khoảng trống pháp lý về bảo vệ dữ liệu trong quan hệ lao động nền tảng vẫn chưa được khắc phục một cách đầy đủ.

Trong mô hình nền tảng, thuật toán không còn chỉ là công cụ kỹ thuật mà đã trở thành phương thức thực hiện quyền quản lý lao động. Các quyết định liên quan đến phân công công việc, xác định thu nhập, đánh giá hiệu suất hoặc hạn chế quyền tiếp cận việc làm đều được thực hiện thông qua hệ thống tự động và dữ liệu số¹⁷. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa thiết lập đầy đủ nghĩa vụ minh bạch, trách nhiệm giải

¹⁴ International Labour Organization (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, pp.108-112.

¹⁵ Risak, M., & Dullinger, T. (2018), “The Concept of ‘Worker’ in EU Law”, *European Labour Law Journal*, Vol. 9, pp.350-353.

¹⁶ Prassl, J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, pp. 72-79.

¹⁷ International Labour Organization (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, pp.107-110.

trình và cơ chế kiểm soát đối với các thuật toán này. Nền tảng chưa bị ràng buộc bởi nghĩa vụ công khai tiêu chí vận hành hoặc giải thích các quyết định ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động¹⁸.

Hệ quả là người lao động bị đặt trong trạng thái phụ thuộc nhưng không có khả năng tiếp cận, kiểm chứng hoặc phản biện đối với cơ chế kiểm soát bằng công nghệ. Đồng thời, dữ liệu phát sinh từ quá trình lao động chủ yếu do nền tảng nắm giữ, làm gia tăng bất cân xứng thông tin và nguy cơ phát sinh các hành vi thiếu công bằng hoặc phân biệt đối xử¹⁹. Vì vậy, việc thiết lập nguyên tắc minh bạch thuật toán, quyền tiếp cận dữ liệu và trách nhiệm giải trình của nền tảng là yêu cầu cần thiết nhằm bảo đảm hiệu quả bảo vệ người lao động trong môi trường số.

2.6. Quy định về giải quyết tranh chấp đối với lao động làm việc trên nền tảng số

Thứ nhất, về phương thức giải quyết tranh chấp, pháp luật Việt Nam hiện chưa thừa nhận đầy đủ quan hệ giữa người lao động nền tảng và doanh nghiệp nền tảng là quan hệ lao động, dẫn đến phần lớn tranh chấp phát sinh được giải quyết theo cơ chế dân sự hoặc thương mại thay vì cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019²⁰. Trong khi đó, thực tiễn cho thấy nhiều lao động nền tảng vẫn chịu sự kiểm soát đáng kể của nền tảng số thông qua thuật toán phân công công việc, cơ chế đánh giá hiệu suất, quản lý thu nhập và quyền khóa hoặc chấm dứt tài khoản. Xu hướng này đã được ghi nhận trong nhiều vụ án nổi tiếng như *Uber BV and others v Aslam and others* của Tòa án Tối cao Vương quốc Anh (2021), trong đó Tòa án xác định tài xế Uber là *workers* vì chịu sự kiểm soát thực chất của nền tảng, mặc dù hợp đồng được xác lập dưới hình thức quan hệ dân sự²¹. Tương tự, Chỉ thị (EU) 2024/2831 của Nghị viện châu Âu và Hội đồng châu Âu ngày 23/10/2024 về cải thiện điều kiện làm việc trong lao động nền tảng cũng thiết lập cơ chế suy đoán về quan hệ lao động khi nền tảng thực hiện quyền kiểm soát đối với người làm việc²². Những kinh nghiệm này cho thấy việc chỉ áp dụng cơ chế dân sự sẽ không bảo đảm đầy đủ nguyên tắc bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ lao động, đặc biệt đối với lao động nền tảng có sự phụ thuộc đáng kể về thu nhập và tổ chức công việc.

¹⁸ European Commission (2021), *Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, Brussels, pp.13-15.

¹⁹ Prassl, J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, pp.83-89.

²⁰ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động, Luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019; Quốc hội (2024), Luật Bảo hiểm xã hội, Luật số 41/2024/QH15, ngày 29/6/2024.

²¹ Supreme Court of the United Kingdom (2021), *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5.

²² European Parliament and the Council of the European Union (2024), Directive (EU) 2024/2831 of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.

Thứ hai, về chứng cứ và nghĩa vụ chứng minh, đặc điểm nổi bật của lao động nền tảng là các quyết định liên quan đến phân công công việc, đánh giá hiệu suất, xác định thu nhập hoặc chấm dứt quyền tiếp cận nền tảng đều được thực hiện thông qua thuật toán và dữ liệu số do doanh nghiệp nền tảng quản lý. Tuy nhiên, người lao động hầu như không có khả năng tiếp cận hoặc kiểm chứng các dữ liệu này, trong khi pháp luật Việt Nam chưa thiết lập cơ chế buộc nền tảng công khai tiêu chí thuật toán, cung cấp dữ liệu liên quan đến tranh chấp hoặc phân bổ lại gánh nặng chứng minh trong các vụ việc lao động nền tảng. Báo cáo World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) chỉ ra rằng quản lý bằng thuật toán làm gia tăng bất cân xứng thông tin giữa nền tảng và người lao động, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng chứng minh quyền lợi của người lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp²³. Đồng thời, Chỉ thị (EU) 2024/2831 cũng yêu cầu tăng cường tính minh bạch của hệ thống quản lý bằng thuật toán, bảo đảm quyền tiếp cận thông tin của người lao động và thiết lập cơ chế giám sát đối với các quyết định tự động²⁴. Việc thiếu các quy định tương tự trong pháp luật Việt Nam làm hạn chế khả năng tiếp cận công lý, gây khó khăn cho người lao động trong việc chứng minh yêu cầu khởi kiện và làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ trong môi trường lao động nền tảng số.

3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ người lao động làm việc trên nền tảng số ở Việt Nam

3.1. Xây dựng khái niệm pháp lý về lao động làm việc trên nền tảng số

Hoàn thiện pháp luật bảo vệ người lao động trong nền kinh tế số cần bắt đầu từ việc xác lập khái niệm pháp lý phù hợp về lao động nền tảng. Hiện nay, BLLĐ 2019 vẫn chủ yếu dựa trên hình thức hợp đồng và sự quản lý trực tiếp để xác định quan hệ lao động, trong khi mô hình nền tảng vận hành thông qua cơ chế kiểm soát gián tiếp bằng thuật toán và công nghệ. Điều này khiến nhiều quan hệ có bản chất lao động không được nhận diện và bảo vệ tương xứng.

Vì vậy, cần xây dựng khái niệm người lao động theo hướng thực chất, dựa trên hai tiêu chí cốt lõi là sự phụ thuộc kinh tế và kiểm soát thực tế, thay vì chỉ dựa vào tên gọi hoặc hình thức hợp đồng. Đồng thời, cần sửa đổi Điều 13 của BLLĐ 2019 theo hướng thừa nhận hình thức quản lý bằng công nghệ và bổ sung cơ chế suy đoán quan

²³ International Labour Organization (ILO) (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva.

²⁴ European Parliament and the Council of the European Union (2024), Directive (EU) 2024/2831 of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.

hệ lao động khi tồn tại mức độ phụ thuộc và kiểm soát đáng kể. Đây là cơ sở để bảo đảm việc áp dụng thống nhất các quy định về tiền lương, an sinh xã hội, điều kiện lao động và giải quyết tranh chấp trong môi trường lao động số.

3.2. Mở rộng phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động

Trong bối cảnh lao động nền tảng phát triển mạnh, pháp luật lao động cần chuyển từ cách tiếp cận dựa trên hình thức hợp đồng sang nhận diện quan hệ lao động theo bản chất phụ thuộc kinh tế và kiểm soát thực tế. Khi nền tảng vẫn chi phối quá trình lao động thông qua thuật toán và công nghệ, việc chỉ dựa vào hình thức hợp đồng sẽ làm nhiều quan hệ lao động bị loại khỏi cơ chế bảo vệ pháp lý.

Do đó, cần thiết lập cơ chế “suy đoán” quan hệ lao động khi tồn tại mức độ phụ thuộc và kiểm soát đáng kể nhằm bảo đảm nhận diện đúng bản chất quan hệ. Đồng thời, do tính đa dạng của lao động nền tảng, cần xây dựng hệ thống quyền tối thiểu áp dụng trực tiếp, không phụ thuộc hoàn toàn vào việc được công nhận là người lao động.

Hệ thống này cần bảo đảm các quyền cơ bản như thu nhập tối thiểu hợp lý, tiếp cận an sinh xã hội linh hoạt, điều kiện lao động an toàn và quyền yêu cầu giải trình đối với các quyết định tự động của nền tảng. Cách tiếp cận này vừa mở rộng phạm vi bảo vệ thực chất, vừa duy trì tính linh hoạt của mô hình lao động nền tảng trong nền kinh tế số.

3.3. Quy định nguyên tắc minh bạch và kiểm soát thuật toán

Trong lao động nền tảng, thuật toán đã trở thành công cụ quản lý trực tiếp đối với công việc, thu nhập và khả năng tiếp cận thị trường lao động của người lao động. Vì vậy, việc kiểm soát thuật toán là điều kiện cần thiết để bảo đảm hiệu quả điều chỉnh của pháp luật trong môi trường số.

Pháp luật cần xác lập nghĩa vụ minh bạch và trách nhiệm giải trình của nền tảng đối với các quyết định tự động liên quan đến phân phối công việc, đánh giá hiệu suất và thu nhập. Đồng thời, cần ghi nhận quyền tiếp cận thông tin và quyền yêu cầu giải thích của người lao động nhằm tăng khả năng kiểm soát và khiếu nại đối với các quyết định bất hợp lý.

Bên cạnh đó, cần thiết lập cơ chế giám sát độc lập đối với thuật toán để hạn chế các rủi ro như thiên lệch, phân biệt đối xử hoặc sai lệch dữ liệu. Cách tiếp cận này phù hợp với xu hướng quản trị công nghệ hiện đại của Tổ chức Lao động Quốc tế và Liên minh châu Âu, góp phần giảm bất cân xứng thông tin, kiểm soát quyền lực công nghệ và bảo đảm tính minh bạch, công bằng trong quan hệ lao động nền tảng.

3.4. Hoàn thiện quy định về giải quyết tranh chấp trong lao động làm việc trên nền tảng số

Sự phát triển của lao động nền tảng số đòi hỏi cơ chế giải quyết tranh chấp phải được đổi mới theo hướng phù hợp với bản chất của quan hệ lao động và đặc điểm của môi trường số. Trong trường hợp nền tảng số thực hiện quyền quản lý, giám sát và kiểm soát đáng kể đối với quá trình làm việc, thu nhập hoặc việc tiếp cận công việc của người lao động, tranh chấp phát sinh cần được xác định là tranh chấp lao động và được giải quyết theo cơ chế của Bộ luật Lao động năm 2019, thay vì mặc nhiên áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp dân sự hoặc thương mại.

Trên cơ sở đó, cần xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp theo mô hình đa tầng, bảo đảm tính linh hoạt và hiệu quả. Theo đó, tranh chấp trước hết được xử lý thông qua cơ chế khiếu nại nội bộ trên nền tảng nhằm tạo điều kiện cho các bên tự khắc phục vướng mắc; nếu không đạt kết quả, các bên có thể lựa chọn hòa giải với thủ tục đơn giản, thời gian ngắn và chi phí hợp lý; đối với các tranh chấp phức tạp hoặc không hòa giải được, vụ việc sẽ được giải quyết bằng trọng tài hoặc Tòa án theo quy định của pháp luật. Cách tiếp cận này vừa giảm tải cho cơ quan tài phán, vừa bảo đảm quyền tiếp cận công lý của người lao động.

Đồng thời, pháp luật cần hoàn thiện các quy định về chứng cứ trong giải quyết tranh chấp lao động nền tảng theo hướng công nhận đầy đủ giá trị pháp lý của dữ liệu điện tử, nhật ký thuật toán, lịch sử giao dịch và các dữ liệu số khác; quy định nghĩa vụ của doanh nghiệp nền tảng trong việc lưu trữ, cung cấp và giải trình dữ liệu có liên quan đến tranh chấp; đồng thời thiết lập cơ chế phân bổ hợp lý gánh nặng chứng minh trong trường hợp doanh nghiệp nền tảng là chủ thể kiểm soát dữ liệu. Đây là giải pháp cần thiết nhằm khắc phục tình trạng bất cân xứng thông tin và nâng cao khả năng bảo vệ quyền của người lao động.

Bên cạnh đó, cần nghiên cứu bổ sung thủ tục giải quyết tranh chấp trực tuyến và thủ tục rút gọn đối với các tranh chấp có tính chất đơn giản, giá trị không lớn hoặc phát sinh từ các quyết định quản lý bằng thuật toán. Việc ứng dụng công nghệ số trong tiếp nhận hồ sơ, trao đổi chứng cứ, hòa giải và xét xử không chỉ rút ngắn thời gian, giảm chi phí giải quyết tranh chấp mà còn phù hợp với đặc điểm của lao động nền tảng, nơi toàn bộ quá trình làm việc được thực hiện trên môi trường số.

Việc hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp theo các định hướng trên sẽ góp phần bảo đảm quyền tiếp cận công lý của người lao động nền tảng, nâng cao trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp nền tảng và tạo lập cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả, minh bạch, phù hợp với xu hướng phát triển của thị trường lao động số.

4. Kết luận

Sự phát triển của nền kinh tế số và lao động nền tảng đang làm thay đổi căn bản phương thức tổ chức và kiểm soát quan hệ lao động. Trong bối cảnh đó, cách tiếp cận pháp lý truyền thống dựa trên mô hình quản lý trực tiếp đã bộc lộ nhiều hạn chế và tạo ra khoảng trống pháp lý trong việc bảo vệ người lao động nền tảng.

Qua phân tích, bài viết cho thấy pháp luật Việt Nam hiện vẫn chưa theo kịp sự chuyển dịch của thị trường lao động số, thể hiện ở việc thiếu định danh pháp lý đối với lao động nền tảng, chưa bảo đảm đầy đủ các quyền lao động cơ bản, thiếu cơ chế minh bạch thuật toán và chưa xây dựng hệ thống giải quyết tranh chấp phù hợp. Những bất cập, hạn chế này phần nào tác động ảnh hưởng đến sự điều chỉnh của pháp luật và mục tiêu phát triển kinh tế và bảo vệ người lao động trên nền tảng số. Trên cơ sở đó, bài viết khẳng định sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật theo hướng linh hoạt và thích ứng hơn, dựa trên tiêu chí phụ thuộc kinh tế và kiểm soát thực tế. Đồng thời, cần thiết lập cơ chế bảo vệ tối thiểu cho lao động nền tảng, tăng cường minh bạch thuật toán và xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả trong môi trường số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2013), Luật Việc làm, Luật số 38/2013/QH13, ban hành ngày 16/11/2013.
2. Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự, Luật số 91/2015/QH13, ban hành ngày 24/11/2015.
3. Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động, Luật số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20/11/2019.
4. Quốc hội (2023), Luật Giao dịch điện tử, Luật số 20/2023/QH15, ban hành ngày 22/6/2023.
5. Quốc hội (2024), Luật Bảo hiểm xã hội, Luật số 41/2024/QH15, ban hành ngày 29/6/2024.
6. Quốc hội (2025), Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân, Luật số 91/2025/QH15, ban hành ngày 26/6/2025.
7. Chính phủ (2023), Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân, ban hành ngày 17/4/2023.
8. De Stefano, V. (2016), *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the Gig Economy*, Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37.

9. Đỗ Thị Hải Yến (2022), *Hoàn thiện pháp luật về lao động phi chính thức trong bối cảnh chuyển đổi số*, Tạp chí Khoa học xã hội và Nhân văn, Số 12/2022.
10. European Commission (2021), “*Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*”, Brussels, truy cập tại <https://commission.europa.eu/>, truy cập ngày 15/5/2026.
11. European Parliament (2022), *Platform Workers Directive Updates*, truy cập tại <https://www.europarl.europa.eu/>, truy cập ngày 15/5/2026.
12. International Labour Organization (2021), *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva.
13. International Labour Organization (2023), *Digital Labour Platforms and the Future of Work*, truy cập tại <https://www.ilo.org/>, truy cập ngày 15/5/2026.
14. Lê Thị Hồng Nhung (2021), *Tác động của công nghệ số đến quan hệ lao động tại Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Số 9/2021.
15. Nguyễn Thị Thu Hiền (2022), *Bảo vệ quyền lợi người lao động trong nền kinh tế nền tảng số*, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, Số 6/2022.
16. Nguyễn Văn Cương (2023), *Pháp luật về lao động trong nền kinh tế số*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
17. Prassl, J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford.
18. Risak, M., & Dullinger, T. (2018), *The Concept of ‘Worker’ in EU Law*, European Labour Law Journal, Vol. 9.