

**TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CHỦ THỂ TRONG BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG
NỀN TẢNG SỐ Ở VIỆT NAM - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ
VÀ GỢI MỞ HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT CHO VIỆT NAM**

NGUYỄN THÁI TRUNG*

Ngày nhận bài: 16/6/2026

Ngày phản biện: 02/7/2026

Ngày đăng bài: 25/8/2026

Tóm tắt:

Sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế số và mô hình kinh doanh nền tảng đã làm thay đổi căn bản phương thức tổ chức và quản trị quan hệ lao động truyền thống. Trong môi trường lao động nền tảng số, quyền quản lý lao động không còn được thực hiện chủ yếu thông qua mệnh lệnh trực tiếp mà ngày càng vận hành thông qua thuật toán, dữ liệu và cơ chế kiểm soát số. Điều này đặt ra yêu cầu phải tái xác định trách nhiệm pháp lý của các chủ thể trong bảo vệ người lao động nền tảng số. Bài viết phân tích trách nhiệm của chủ thể sử dụng lao động, doanh nghiệp cung cấp nền tảng số và Nhà nước trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động nền tảng số dưới góc nhìn so sánh pháp luật quốc tế. Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu, Anh, Hoa Kỳ và một số quốc gia châu Á, bài viết cho thấy xu hướng quốc tế hiện nay đang chuyển dần sang mô hình xác lập trách nhiệm dựa trên mức độ “kiểm soát thuật toán” đối với quá trình lao động. Trong khi đó, pháp luật Việt Nam vẫn chủ yếu tiếp cận quan hệ lao động theo mô hình quản lý truyền thống, dẫn đến khoảng trống

Abstract:

The rapid development of the digital economy and platform-based business models has fundamentally transformed the organization and governance of traditional labor relations. In the platform work environment, labor management is no longer exercised primarily through direct commands but is increasingly operated through algorithms, data systems, and digital control mechanisms. This transformation raises the need to redefine the legal responsibilities of relevant actors in protecting platform workers. This article analyzes the responsibilities of employers, digital platform providers, and the State in safeguarding the rights and interests of platform workers from a comparative legal perspective. Based on an examination of the legal experiences of the European Union, the United Kingdom, the United States, and several Asian countries, the article demonstrates that international legal trends are gradually shifting toward a responsibility framework based on the degree of “algorithmic control” exercised over the labor process. Meanwhile, Vietnamese law still predominantly approaches labor

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

pháp lý trong xác định quan hệ lao động, bảo đảm thu nhập, an toàn lao động, bảo hiểm xã hội và minh bạch thuật toán. Từ đó, bài viết đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng mở rộng tiêu chí xác lập quan hệ lao động, tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp nền tảng và xây dựng cơ chế quản trị lao động số phù hợp với bối cảnh kinh tế số hiện nay.

Từ khóa:

Lao động nền tảng số, quản trị thuật toán, trách nhiệm pháp lý, nền tảng số, bảo vệ người lao động.

relations through a traditional management model, resulting in significant legal gaps in determining employment relationships, ensuring income protection, occupational safety, social insurance, and algorithmic transparency. Accordingly, the article proposes orientations for improving Vietnamese law by expanding the criteria for recognizing employment relationships, strengthening the responsibilities of platform enterprises, and developing a digital labor governance framework suitable for the contemporary digital economy.

Keywords:

Platform workers, algorithmic governance, legal responsibility, digital platforms, worker protection.

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển của kinh tế số và các mô hình kinh doanh nền tảng số đang làm thay đổi phương thức tổ chức và thực hiện lao động. Trong môi trường nền tảng số, quyền quản lý không chỉ được thực hiện thông qua mệnh lệnh trực tiếp mà ngày càng thông qua thuật toán và dữ liệu, như phân phối công việc, xác lập thu nhập, đánh giá hiệu suất, xếp hạng và quản lý tài khoản. Sự chuyển dịch này làm cho ranh giới giữa lao động độc lập và lao động phụ thuộc trở nên khó xác định, đồng thời đặt ra yêu cầu xác định lại trách nhiệm của các chủ thể đối với việc bảo vệ người lao động nền tảng số.

Ở Việt Nam, khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép xác định quan hệ lao động dựa trên bản chất thực tế của quan hệ, thông qua các dấu hiệu về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên đối với bên kia, không phụ thuộc vào tên gọi của thỏa thuận. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chưa có tiêu chí cụ thể để nhận diện sự quản lý, điều hành, giám sát được thực hiện bằng thuật toán và dữ liệu. Vì vậy, việc xác định quan hệ lao động và trách nhiệm bảo vệ người lao động trên nền tảng số còn gặp khó khăn, nhất là đối với các vấn đề về thu nhập, an toàn lao động, an sinh xã hội, thời giờ làm việc, dữ liệu lao động và các quyết định tự động ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của người lao động.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy xu hướng điều chỉnh đang chuyển từ việc chú trọng tên gọi, hình thức hợp đồng sang đánh giá bản chất quan hệ và mức độ kiểm soát thực tế của

doanh nghiệp nền tảng số, đồng thời tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình đối với quản lý bằng thuật toán. Điều này đặt ra yêu cầu đối với pháp luật Việt Nam không chỉ ở việc xác định đúng quan hệ lao động mà còn phải làm rõ trách nhiệm của các chủ thể tương ứng với mức độ kiểm soát và khả năng tác động đến quyền, lợi ích của người lao động.

Trên cơ sở đó, bài viết làm rõ một số vấn đề lý luận về người lao động nền tảng số; phân tích trách nhiệm của chủ thể sử dụng lao động, doanh nghiệp nền tảng và Nhà nước trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm pháp luật quốc tế; từ đó đề xuất một số định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam nhằm bảo vệ người lao động phù hợp với đặc điểm của lao động trong môi trường số.

2. Một số vấn đề lý luận về người lao động nền tảng số

2.1. Khái niệm người lao động nền tảng số

Sự phát triển của nền kinh tế nền tảng đã làm xuất hiện một phương thức tổ chức lao động mới, trong đó việc cung ứng và thực hiện công việc được kết nối thông qua các nền tảng số. Mặc dù chưa có một khái niệm thống nhất về người lao động nền tảng số, các tổ chức quốc tế như ILO, OECD và Eurostat đều thống nhất rằng đây là loại hình việc làm được tổ chức hoặc trung gian hóa thông qua nền tảng số, trong đó nền tảng không chỉ thực hiện chức năng kết nối mà còn có thể tham gia quản lý quá trình lao động bằng dữ liệu và thuật toán¹.

Quan điểm này được cụ thể hóa trong Chỉ thị (EU) 2024/2831, theo đó việc xác định tư cách người lao động không phụ thuộc vào tên gọi của hợp đồng mà dựa trên bản chất của quan hệ và mức độ kiểm soát thực tế của nền tảng đối với quá trình lao động². Cách tiếp cận này phản ánh xu hướng chuyển từ tiêu chí hình thức sang tiêu chí kiểm soát thực tế, đặc biệt là kiểm soát bằng thuật toán, trong việc xác định địa vị pháp lý của người làm việc trên nền tảng số.

Trên cơ sở đó, trong phạm vi bài viết này, tác giả cho rằng người lao động nền tảng số là cá nhân trực tiếp thực hiện công việc nhằm tạo thu nhập thông qua nền tảng số và chịu sự kiểm soát đáng kể của doanh nghiệp nền tảng bằng dữ liệu, thuật toán hoặc các cơ chế quản trị số, bất kể tên gọi hay hình thức pháp lý của quan hệ giữa các bên.

Theo cách tiếp cận này, người lao động nền tảng số được nhận diện qua ba dấu hiệu cơ bản: (i) Công việc được tổ chức hoặc phân phối thông qua nền tảng số; (ii) Cá nhân trực tiếp

¹ International Labour Organization (ILO), *Measuring Digital Platform Employment in Viet Nam: Lessons Learned from the Pilot Survey*, Research Brief (ILO, 2025), DOI: 10.54394/EOOG8972, truy cập tại <https://www.ilo.org/publications/research-brief-measuring-digital-platform-employment-viet-nam-lessons?>; Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market* (OECD Publishing, Paris, 2024), DOI: 10.1787/ac8b3538-en, truy cập tại https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_ac8b3538-en.html, truy cập ngày 25/7/2026.

² Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on Improving Working Conditions in Platform Work [2024] OJ L2831, arts 2, 4, 10-18.

cung cấp sức lao động để tạo thu nhập; và (iii) Doanh nghiệp nền tảng có khả năng chi phối đáng kể quá trình lao động thông qua thuật toán, dữ liệu hoặc các cơ chế phân phối công việc, đánh giá hiệu suất và quản lý tài khoản. Khái niệm trên không mặc nhiên đồng nhất mọi người làm việc trên nền tảng với người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019, mà chỉ xác định phạm vi chủ thể nghiên cứu. Việc xác lập quan hệ lao động vẫn phải được xem xét trên cơ sở bản chất thực tế của quan hệ, đặc biệt là mức độ quản lý, điều hành, giám sát và sự phụ thuộc kinh tế giữa các bên.

2.2. Đặc điểm và tiêu chí nhận diện người lao động nền tảng số

Người lao động nền tảng số có những đặc điểm khác biệt so với người lao động trong mô hình lao động truyền thống. Hoạt động lao động được kết nối, tổ chức và điều phối thông qua nền tảng số, trong đó doanh nghiệp nền tảng không chỉ thực hiện chức năng trung gian mà còn tham gia quản lý quá trình lao động bằng dữ liệu, thuật toán và các cơ chế quản trị số. Vì vậy, quyền quản lý không còn chủ yếu được thực hiện bằng mệnh lệnh trực tiếp mà thông qua việc phân phối công việc, xác lập thu nhập, đánh giá hiệu suất, xếp hạng, thưởng - phạt hoặc hạn chế quyền truy cập tài khoản.

Đặc trưng nổi bật của lao động nền tảng là sự kết hợp giữa tính linh hoạt trong hình thức làm việc và mức độ phụ thuộc đáng kể vào nền tảng. Mặc dù người lao động có thể chủ động lựa chọn thời gian hoặc địa điểm làm việc, cơ hội tiếp cận việc làm, thu nhập và khả năng tiếp tục hoạt động vẫn chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các thuật toán và chính sách do doanh nghiệp nền tảng thiết lập. Do đó, sự linh hoạt về thời gian không đồng nghĩa với tính độc lập về kinh tế và tổ chức.

Từ góc độ pháp lý, người lao động nền tảng số có thể được nhận diện dựa trên ba tiêu chí cơ bản: (i) công việc được tổ chức hoặc phân phối thông qua nền tảng số; (ii) cá nhân trực tiếp cung cấp sức lao động để tạo thu nhập; và (iii) doanh nghiệp nền tảng có khả năng kiểm soát đáng kể quá trình lao động thông qua dữ liệu, thuật toán hoặc các cơ chế quản trị số. Những tiêu chí này không mặc nhiên xác định mọi người làm việc trên nền tảng là người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019, mà là căn cứ nhận diện nhóm chủ thể cần được pháp luật bảo vệ và đánh giá liệu mức độ kiểm soát của doanh nghiệp nền tảng có tương đương với quyền quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động hay không.

3. Trách nhiệm của các chủ thể trong bảo vệ lao động nền tảng số - Nghiên cứu so sánh pháp luật quốc tế

3.1. Trách nhiệm của chủ thể sử dụng lao động nền tảng số

3.1.1. Xác lập quan hệ lao động nền tảng số

Vấn đề pháp lý cốt lõi của lao động nền tảng số không nằm ở tên gọi của quan hệ pháp lý mà ở việc xác định liệu giữa doanh nghiệp nền tảng và người thực hiện công việc có tồn tại quan hệ lao động hay không. Khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019) đã có bước tiến quan trọng khi xác định mọi thỏa thuận có nội dung về việc làm được trả

công, tiền lương và có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động, bất kể tên gọi của thỏa thuận³. Cách tiếp cận này thể hiện nguyên tắc ưu tiên bản chất của quan hệ lao động hơn hình thức pháp lý của hợp đồng, qua đó tạo cơ sở pháp lý để bảo vệ người lao động trước xu hướng “dân sự hóa” quan hệ lao động.

Tuy nhiên, Điều 13 BLLĐ năm 2019 được xây dựng chủ yếu trên nền tảng mô hình lao động truyền thống, trong đó quyền quản lý của người sử dụng lao động thường được thể hiện thông qua mệnh lệnh trực tiếp, thời giờ làm việc, địa điểm làm việc và cơ chế giám sát hữu hình. Trong môi trường nền tảng số, sự kiểm soát này lại được thực hiện gián tiếp thông qua thuật toán, bao gồm phân phối công việc, định giá dịch vụ, đánh giá hiệu suất, xếp hạng người lao động, áp dụng cơ chế thưởng - phạt và thậm chí khóa hoặc chấm dứt quyền truy cập tài khoản. Vì vậy, mặc dù không tồn tại hợp đồng lao động theo hình thức truyền thống, người lao động vẫn có thể chịu sự phụ thuộc đáng kể vào nền tảng và chịu sự kiểm soát thực tế đối với quá trình lao động.

Từ góc độ này, Điều 13 BLLĐ năm 2019 có “độ mở” nhất định khi không tuyệt đối hóa hình thức hợp đồng mà đặt trọng tâm vào nội dung thực tế của quan hệ. Theo đó, trong trường hợp doanh nghiệp nền tảng kiểm soát giá dịch vụ, điều kiện tiếp cận công việc, tiêu chí đánh giá hiệu suất và khả năng duy trì tài khoản của người lao động, thì “kiểm soát thuật toán” cần được xem là biểu hiện mới của quyền quản lý, điều hành và giám sát lao động. Đây là cách tiếp cận phù hợp với xu hướng quốc tế trong bối cảnh công nghệ số đang làm thay đổi phương thức tổ chức và kiểm soát lao động.

Thực tiễn quốc tế cho thấy xu hướng xác định quan hệ lao động đang dịch chuyển từ tiêu chí hình thức hợp đồng sang tiêu chí kiểm soát thực tế. Trong vụ *Uber BV v Aslam*, Tòa án Tối cao Anh đã khẳng định Uber phải chịu trách nhiệm với tư cách người sử dụng lao động vì thực hiện quyền kiểm soát đáng kể đối với tài xế thông qua cơ chế định giá, phân phối chuyến xe và hệ thống đánh giá hiệu suất⁴. Cách tiếp cận này phản ánh nhận thức mới rằng thuật toán không còn là công cụ kỹ thuật trung lập mà có thể trở thành phương thức quản lý lao động trong nền kinh tế số.

Mặc dù vậy, Điều 13 BLLĐ năm 2019 vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định khi áp dụng đối với lao động nền tảng số. Trước hết, pháp luật chưa đưa ra tiêu chí cụ thể để nhận diện mức độ “quản lý, điều hành, giám sát” trong môi trường số, đặc biệt đối với các hình thức kiểm soát bằng thuật toán. Điều này khiến việc xác định quan hệ lao động phụ thuộc nhiều vào đánh giá của cơ quan có thẩm quyền trong từng vụ việc, làm giảm tính dự đoán và tính thống nhất trong áp dụng pháp luật.

³ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 1 Điều 13.

⁴ *Uber BV and Others v Aslam and Others* [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom, 19 February 2021; xem thêm Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, trong đó ghi nhận cơ chế suy đoán quan hệ lao động và các yêu cầu về minh bạch, giám sát con người, trách nhiệm giải trình trong quản lý bằng thuật toán đối với lao động nền tảng số.

Bên cạnh đó, pháp luật Việt Nam chưa thiết lập cơ chế suy đoán pháp lý về quan hệ lao động đối với người làm việc trên nền tảng số. Vì vậy, gánh nặng chứng minh vẫn chủ yếu đặt lên vai người lao động, trong khi họ thường không có khả năng tiếp cận dữ liệu vận hành, tiêu chí phân phối công việc hay cơ chế đánh giá của nền tảng. Sự bất cân xứng về thông tin và chứng cứ này làm suy giảm hiệu quả bảo vệ người lao động trong thực tiễn.

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 vẫn được xây dựng trên mô hình nhị nguyên giữa người lao động và người sử dụng lao động, trong khi nền kinh tế số đã xuất hiện một bộ phận lao động có mức độ phụ thuộc kinh tế đáng kể nhưng không hoàn toàn đáp ứng các dấu hiệu của quan hệ lao động truyền thống. Khoảng trống này khiến nhiều lao động nền tảng rơi vào “vùng xám pháp lý”, không được hưởng đầy đủ các quyền bảo vệ của pháp luật lao động nhưng cũng không có vị thế bình đẳng như các chủ thể trong quan hệ dân sự, thương mại.

Đặc biệt, pháp luật hiện hành chưa quy định nghĩa vụ minh bạch thuật toán và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp nền tảng đối với các quyết định tự động như phân phối công việc, đánh giá hiệu suất hoặc khóa tài khoản. Trong khi đó, các quyết định này có ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập, cơ hội việc làm và khả năng tiếp tục tham gia thị trường lao động của người lao động nền tảng số.

Từ những phân tích trên có thể thấy, Điều 13 BLLĐ năm 2019 đã tạo nền tảng pháp lý quan trọng để nhận diện quan hệ lao động theo bản chất thực tế của quan hệ thay vì dựa thuần túy vào hình thức hợp đồng. Tuy nhiên, sự phát triển của lao động nền tảng số đang đặt ra những yêu cầu mới mà pháp luật hiện hành chưa theo kịp. Do đó, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng bổ sung tiêu chí nhận diện kiểm soát thuật toán, cơ chế suy đoán quan hệ lao động và nghĩa vụ minh bạch của doanh nghiệp nền tảng nhằm bảo đảm hiệu quả bảo vệ người lao động trong nền kinh tế số.

3.1.2. Trách nhiệm bảo đảm tiền lương và thu nhập tối thiểu

Trong lao động nền tảng số, thu nhập của người lao động không chỉ phụ thuộc vào khối lượng công việc mà còn chịu sự chi phối trực tiếp của thuật toán do doanh nghiệp nền tảng thiết kế. Thông qua cơ chế định giá động, phân phối đơn hàng, xác định mức thưởng, tỷ lệ chiết khấu và quyền thay đổi điều kiện trả công, nền tảng có khả năng tác động đáng kể đến thu nhập thực tế của người lao động.

BLLĐ năm 2019 đã ghi nhận các nguyên tắc quan trọng về tiền lương, bao gồm nghĩa vụ trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn và bảo đảm mức lương tối thiểu theo tháng hoặc theo giờ. Tuy nhiên, các quy định này chủ yếu được xây dựng cho quan hệ lao động truyền thống, trong đó tiền lương được xác định tương đối ổn định theo hợp đồng, thang bảng lương hoặc thời gian làm việc. Khi áp dụng vào lao động nền tảng số, mô hình này bộc lộ hạn chế vì thu nhập thường biến động theo thuật toán, nhu cầu thị trường, điểm đánh giá, tỷ lệ nhận việc và chính sách thưởng - phạt do nền tảng đơn phương điều chỉnh⁵.

⁵ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 91 và Điều 94.

Bất cập cốt lõi là pháp luật hiện hành chưa có cơ chế kiểm soát tính minh bạch và công bằng của thuật toán trả công. Người lao động thường không được biết đầy đủ cách tính thu nhập, căn cứ thay đổi đơn giá, lý do bị giảm tiền công việc hoặc điều kiện để được hưởng thưởng. Do đó, dù về hình thức họ có thể được xem là “đối tác độc lập”, nhưng trên thực tế lại phụ thuộc đáng kể vào hệ thống quản trị thu nhập của nền tảng số.

Pháp luật quốc tế đang tiếp cận vấn đề này theo hướng coi bảo vệ thu nhập của lao động nền tảng không chỉ là bảo đảm mức lương tối thiểu, mà còn là kiểm soát quyền lực thuật toán. Chỉ thị của Liên minh châu Âu về lao động nền tảng yêu cầu tăng cường minh bạch, giám sát con người và trách nhiệm giải trình đối với quản lý bằng thuật toán; trong khi đó, New York áp dụng chuẩn trả công tối thiểu theo chuyển đổi với tài xế công nghệ nhằm hạn chế việc nền tảng chuyển toàn bộ rủi ro thị trường sang người lao động⁶.

Từ đó có thể nhận định rằng, pháp luật Việt Nam hiện mới bảo vệ tiền lương theo mô hình lao động truyền thống, nhưng chưa có cơ chế bảo vệ thu nhập trong môi trường nền tảng số. Vì vậy, cần bổ sung nghĩa vụ minh bạch hóa cơ chế trả công, giải trình các quyết định thuật toán ảnh hưởng đến thu nhập và nghiên cứu cơ chế bảo đảm thu nhập tối thiểu phù hợp cho người lao động nền tảng số.

3.1.3. Trách nhiệm bảo đảm an toàn lao động và bảo hiểm xã hội

Lao động nền tảng số, đặc biệt trong lĩnh vực vận tải, giao hàng và dịch vụ theo yêu cầu, thường xuyên đối mặt với các rủi ro nghề nghiệp như tai nạn giao thông, áp lực thời gian, cường độ lao động kéo dài và các tác động bất lợi từ môi trường làm việc. Mặc dù vậy, cơ chế bảo vệ hiện hành của pháp luật lao động Việt Nam vẫn chủ yếu được xây dựng trên cơ sở quan hệ lao động truyền thống. BLLĐ năm 2019 quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động và thực hiện các nghĩa vụ liên quan đến bảo hiểm xã hội đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động⁷.

Tuy nhiên, phần lớn người lao động nền tảng hiện được doanh nghiệp xác định là “đối tác độc lập” thay vì người lao động theo nghĩa truyền thống. Hệ quả là họ khó tiếp cận các cơ chế bảo vệ về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, mặc dù trên thực tế vẫn chịu nhiều rủi ro phát sinh từ quá trình lao động và chịu sự kiểm soát đáng kể của nền tảng thông qua thuật toán phân phối công việc, cơ chế đánh giá và chính sách

⁶ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, đặc biệt Chương III (Algorithmic management), quy định nghĩa vụ minh bạch thuật toán, giám sát của con người và quyền yêu cầu giải thích đối với các quyết định tự động có ảnh hưởng đáng kể đến điều kiện làm việc và thu nhập của người lao động nền tảng; xem thêm New York City Taxi and Limousine Commission (TLC), Minimum Pay Standard for App-Based Drivers, 35 RCNY Chapter 59B (có hiệu lực từ năm 2019, được điều chỉnh định kỳ), thiết lập mức trả công tối thiểu theo thời gian và quãng đường thực hiện chuyến đi nhằm bảo đảm thu nhập tối thiểu và hạn chế việc chuyển rủi ro kinh doanh từ nền tảng sang tài xế.

⁷ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 6, Điều 133, Điều 136; Quốc hội (2015), Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

thưởng - phạt. Khoảng trống này cho thấy pháp luật hiện hành vẫn gắn trách nhiệm an sinh chủ yếu với hình thức pháp lý của quan hệ lao động mà chưa tính đến mức độ phụ thuộc và kiểm soát thực tế trong môi trường số.

Xu hướng quốc tế hiện nay đang chuyển dần từ cách tiếp cận dựa trên hình thức hợp đồng sang việc phân bổ trách nhiệm an sinh theo mức độ kiểm soát của doanh nghiệp nền tảng đối với quá trình lao động. Hàn Quốc đã mở rộng phạm vi bảo hiểm tai nạn lao động cho một số nhóm lao động nền tảng; Pháp yêu cầu nền tảng tham gia bảo đảm một số quyền an sinh cơ bản; trong khi Singapore từng bước tăng cường nghĩa vụ đóng góp của doanh nghiệp nền tảng vào hệ thống bảo hiểm xã hội đối với lao động giao hàng và lái xe công nghệ⁸.

Từ đó có thể thấy, hạn chế lớn của pháp luật Việt Nam không phải ở việc thiếu các quy định về an toàn lao động và bảo hiểm xã hội, mà ở chỗ các quy định này chưa được thiết kế để điều chỉnh các mô hình lao động dựa trên nền tảng số. Do đó, cần nghiên cứu mở rộng trách nhiệm an sinh của doanh nghiệp nền tảng theo mức độ kiểm soát thực tế đối với người lao động, thay vì chỉ dựa vào tên gọi hoặc hình thức của hợp đồng.

3.1.4. Trách nhiệm về thời giờ làm việc và quyền nghỉ ngơi

Mặc dù lao động nền tảng số thường được mô tả là linh hoạt, nhưng sự linh hoạt này không hoàn toàn đồng nghĩa với quyền tự chủ thực chất về thời giờ làm việc. Trên thực tế, cơ chế phân phối đơn hàng, chấm điểm, thưởng - phạt và ưu tiên hiển thị của nền tảng có thể tạo áp lực buộc người lao động kéo dài thời gian hoạt động để duy trì thu nhập và khả năng tiếp cận việc làm.

BLLĐ năm 2019 đã quy định giới hạn thời giờ làm việc bình thường, làm thêm giờ và quyền nghỉ ngơi của người lao động. Tuy nhiên, các quy định này được xây dựng chủ yếu cho mô hình lao động truyền thống, nơi người sử dụng lao động trực tiếp quản lý thời gian làm việc. Khi áp dụng đối với lao động nền tảng số, pháp luật bộc lộ khoảng trống vì chưa xác định thời gian “bật ứng dụng”, thời gian chờ đơn hàng hoặc thời gian di chuyển giữa các đơn hàng có được coi là thời giờ làm việc hay không. Đồng thời, pháp luật cũng chưa có cơ chế kiểm soát tác động của thuật toán đối với cường độ lao động và thời gian hoạt động liên tục của người lao động⁹.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy bảo vệ thời giờ nghỉ ngơi trong môi trường số không chỉ là giới hạn số giờ làm việc, mà còn là kiểm soát các cơ chế công nghệ thúc đẩy người lao động

⁸ International Labour Organization (ILO) (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, Geneva, available at: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>; OECD (2024), *Megatrends and the Future of Social Protection*, OECD Publishing, Paris, available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/11/megatrends-and-the-future-of-social-protection_aa0b96b4/6c9202e8-en.pdf, truy cập ngày 25/7/2026.

⁹ Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 105, Điều 107 và Điều 109.

làm việc quá mức. Pháp luật Liên minh châu Âu đặt ra các tiêu chuẩn tối thiểu về thời giờ làm việc, thời gian nghỉ hằng ngày, hằng tuần và yêu cầu minh bạch, giám sát con người đối với quản lý bằng thuật toán trong lao động nền tảng số¹⁰.

Từ đó có thể thấy, bất cập của pháp luật Việt Nam không nằm ở việc thiếu quy định về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, mà ở chỗ các quy định hiện hành chưa được thiết kế để nhận diện và kiểm soát “thời gian lao động số”. Vì vậy, cần bổ sung cơ chế xác định thời gian làm việc trên nền tảng, giới hạn thời gian hoạt động liên tục và nghĩa vụ minh bạch thuật toán nhằm bảo đảm quyền nghỉ ngơi thực chất cho người lao động nền tảng số.

3.1.5. Trách nhiệm về quản trị thuật toán và dữ liệu lao động

Trong lao động nền tảng số, thuật toán không còn là công cụ kỹ thuật trung lập mà đã trở thành phương thức quản lý lao động mới. Thông qua việc phân phối công việc, xác lập thu nhập, đánh giá hiệu suất, xếp hạng và khóa tài khoản, doanh nghiệp nền tảng có thể tác động trực tiếp đến cơ hội việc làm, thu nhập và vị thế nghề nghiệp của người lao động.

Pháp luật Việt Nam đã có bước tiến quan trọng khi ban hành Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 và trước đó là Nghị định số 13/2023/NĐ-CP, tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo vệ dữ liệu cá nhân trong môi trường số. Tuy nhiên, các quy định này chủ yếu tập trung vào thu thập, xử lý và bảo vệ dữ liệu cá nhân, mà chưa thiết lập cơ chế chuyên biệt để kiểm soát hoạt động quản lý lao động bằng thuật toán. Hiện nay, pháp luật vẫn chưa ghi nhận quyền được giải thích, quyền phản đối hoặc cơ chế giám sát đối với các quyết định tự động có ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập và khả năng tiếp cận công việc của người lao động làm việc trên nền tảng số¹¹.

Khoảng trống này làm phát sinh nguy cơ “quyền lực quản lý vô hình”, khi người lao động chịu sự chi phối của các quyết định thuật toán nhưng không được tiếp cận đầy đủ các tiêu chí đánh giá, căn cứ phân phối công việc hoặc lý do hạn chế, đình chỉ tài khoản. Trong điều kiện thiếu minh bạch và trách nhiệm giải trình, thuật toán có thể trở thành công cụ làm gia tăng bất cân xứng thông tin và chuyển rủi ro kinh doanh từ nền tảng sang người lao động.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy xu hướng điều chỉnh đang chuyển từ bảo vệ dữ liệu thuần túy sang kiểm soát quyền lực thuật toán trong quan hệ lao động. GDPR¹² ghi nhận quyền của cá nhân đối với các quyết định hoàn toàn tự động; EU AI Act xếp các hệ thống AI trong quản lý lao động vào nhóm rủi ro cao; còn Chỉ thị về lao động nền tảng của Liên minh châu Âu yêu

¹⁰ Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time; Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work, các quy định về quản lý bằng thuật toán.

¹¹ Quốc hội (2025), Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân; Chính phủ (2023), Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

¹² General Data Protection Regulation (GDPR), Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, đặc biệt Điều 22 quy định quyền của cá nhân không phải chịu quyết định hoàn toàn dựa trên xử lý tự động, bao gồm lập hồ sơ (profiling), nếu quyết định đó tạo ra hậu quả pháp lý hoặc ảnh hưởng đáng kể tương tự đối với họ.

cầu doanh nghiệp nền tảng minh bạch hóa hệ thống quản lý thuật toán và bảo đảm sự giám sát của con người đối với các quyết định có ảnh hưởng đáng kể đến người lao động¹³.

Từ đó có thể thấy, hạn chế của pháp luật Việt Nam hiện nay không phải là thiếu cơ chế bảo vệ dữ liệu cá nhân, mà là chưa xây dựng được khung pháp lý chuyên biệt về quản trị thuật toán trong quan hệ lao động nền tảng số. Do đó, cần bổ sung nghĩa vụ minh bạch thuật toán, quyền yêu cầu giải thích, quyền khiếu nại đối với quyết định tự động và trách nhiệm giải trình của doanh nghiệp nền tảng nhằm bảo đảm sự công bằng và minh bạch trong quản lý lao động làm việc trên nền tảng số.

3.2. Trách nhiệm của doanh nghiệp cung cấp nền tảng số

Doanh nghiệp nền tảng số không chỉ cung cấp hạ tầng công nghệ để kết nối cung - cầu lao động, mà còn nắm giữ quyền lực quản trị đáng kể đối với người lao động thông qua dữ liệu và thuật toán. Quyền lực này thể hiện ở việc phân phối công việc, xác lập thu nhập, đánh giá hiệu suất, xếp hạng, xử lý vi phạm và khóa tài khoản. Vì vậy, trách nhiệm của doanh nghiệp nền tảng không thể chỉ được nhìn nhận như trách nhiệm của một bên trung gian công nghệ, mà phải được tiếp cận như trách nhiệm của chủ thể có khả năng kiểm soát thực tế đối với điều kiện lao động.

Trước hết, doanh nghiệp nền tảng phải có trách nhiệm minh bạch mô hình vận hành nền tảng. Trong thực tiễn, người lao động thường không biết rõ tiêu chí phân phối công việc, căn cứ đánh giá hiệu suất, điều kiện thay đổi thu nhập hoặc lý do tài khoản bị hạn chế. Sự thiếu minh bạch này làm gia tăng bất cân xứng thông tin và khiến người lao động phụ thuộc vào các quyết định tự động mà không có khả năng kiểm tra, phản biện hoặc khiếu nại hiệu quả. Mặc dù Luật Giao dịch điện tử năm 2023, Nghị định số 13/2023/NĐ-CP và Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025 đã tạo nền tảng pháp lý quan trọng cho môi trường số và bảo vệ dữ liệu cá nhân, các văn bản này vẫn chưa thiết lập cơ chế chuyên biệt về minh bạch thuật toán trong quan hệ lao động nền tảng số¹⁴.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp nền tảng phải có trách nhiệm bảo vệ dữ liệu và quyền riêng tư của người lao động. Dữ liệu lao động không chỉ là dữ liệu cá nhân thông thường, mà còn là cơ sở để nền tảng đánh giá năng suất, kiểm soát hành vi, xác lập thu nhập và quyết định khả năng tiếp tục tham gia làm việc của người lao động. Vì vậy, nếu dữ liệu bị thu thập, phân tích hoặc chia sẻ thiếu minh bạch, người lao động có thể bị xâm phạm quyền riêng tư và bị ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội nghề nghiệp. Hạn chế của pháp luật Việt Nam hiện nay không phải là chưa có quy định về bảo vệ dữ liệu, mà là chưa có cơ chế riêng để kiểm soát việc sử dụng dữ liệu lao động trong quản trị thuật toán.

¹³ Regulation (EU) 2016/679 (GDPR), Điều 22; Regulation (EU) 2024/1689 (EU AI Act); Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work.

¹⁴ Quốc hội (2025), Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân, số 91/2025/QH15, ban hành ngày 26/6/2025, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026; Chính phủ (2023), Nghị định số 13/2023/NĐ-CP về bảo vệ dữ liệu cá nhân.

Đặc biệt, doanh nghiệp nền tảng cần chịu trách nhiệm giải trình đối với các quyết định tự động có ảnh hưởng đáng kể đến người lao động. Các quyết định như giảm hiệu thị công việc, điều chỉnh thu nhập, đánh giá hiệu suất hoặc khóa tài khoản không chỉ là thao tác kỹ thuật mà có thể tác động trực tiếp đến sinh kế của người lao động. Do đó, người lao động cần có quyền được biết lý do, quyền yêu cầu xem xét lại và quyền khiếu nại đối với các quyết định này.

Kinh nghiệm pháp luật của Liên minh châu Âu cho thấy xu hướng điều chỉnh hiện nay không dừng lại ở bảo vệ dữ liệu cá nhân, mà đã chuyển sang kiểm soát quyền lực thuật toán trong quan hệ lao động. GDPR ghi nhận quyền của cá nhân đối với các quyết định hoàn toàn tự động; EU AI Act xếp các hệ thống AI trong quản lý lao động vào nhóm rủi ro cao; còn Chỉ thị về lao động nền tảng yêu cầu minh bạch hóa hệ thống quản lý thuật toán và bảo đảm sự giám sát của con người đối với các quyết định quan trọng¹⁵.

Từ đó có thể nhận định rằng, trách nhiệm cốt lõi của doanh nghiệp nền tảng số là trách nhiệm giải trình đối với quyền lực công nghệ mà họ đang nắm giữ. Pháp luật Việt Nam cần chuyển từ cách tiếp cận coi nền tảng là trung gian kỹ thuật sang cách tiếp cận coi nền tảng là chủ thể quản trị lao động bằng dữ liệu và thuật toán. Đây là cơ sở để thiết lập các nghĩa vụ minh bạch mô hình vận hành, bảo vệ dữ liệu lao động, giải trình quyết định tự động và bảo đảm cơ chế khiếu nại hiệu quả cho người lao động nền tảng số.

3.3. Trách nhiệm của Nhà nước trong quản lý quan hệ lao động nền tảng số

Sự phát triển của lao động nền tảng số đặt ra yêu cầu đổi mới vai trò quản lý của Nhà nước. Nếu trong mô hình truyền thống, Nhà nước chủ yếu quản lý quan hệ lao động thông qua hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc và điều kiện lao động, thì trong nền kinh tế số, phạm vi quản lý cần được mở rộng sang kiểm soát thuật toán, dữ liệu lao động và các quyết định tự động ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập và an sinh của người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã thiết lập cơ sở pháp lý quan trọng khi chuyển từ cách tiếp cận hình thức sang cách tiếp cận bản chất trong việc xác định quan hệ lao động. Theo Điều 13, việc tồn tại quan hệ lao động không phụ thuộc vào tên gọi của hợp đồng mà được xác định trên cơ sở có việc làm được trả công và có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên đối với bên kia. Quy định này có ý nghĩa khắc phục tình trạng doanh nghiệp sử dụng các loại hợp đồng dân sự để né tránh nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, nội hàm của các tiêu chí “quản lý, điều hành, giám sát” vẫn chủ yếu phản ánh phương thức quản lý hữu hình trong quan hệ lao động truyền thống, như giao việc trực tiếp, kiểm soát thời gian và địa điểm làm việc hoặc giám sát bằng con người. Trong môi trường lao động nền tảng số, quyền quản lý lại được thực hiện chủ yếu thông qua thuật toán, dữ liệu và các quyết định tự động như phân phối đơn hàng, điều chỉnh đơn giá, đánh giá hiệu suất, xếp hạng hoặc khóa tài khoản.

¹⁵ Regulation (EU) 2016/679, Điều 22; Regulation (EU) 2024/1689; Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work.

Những hình thức kiểm soát này tạo ra mức độ phụ thuộc kinh tế và tổ chức tương tự quan hệ lao động truyền thống nhưng chưa được pháp luật hiện hành nhận diện đầy đủ, dẫn đến khoảng trống trong việc xác định tư cách người sử dụng lao động và trách nhiệm bảo vệ người lao động nền tảng số.

Trước hết, Nhà nước cần hoàn thiện khung pháp luật lao động số theo hướng thừa nhận “kiểm soát thuật toán” là một biểu hiện của quyền quản lý lao động. Trong thực tiễn, doanh nghiệp nền tảng có thể kiểm soát người lao động thông qua phân phối công việc, định giá, đánh giá hiệu suất, thưởng - phạt và khóa tài khoản, nhưng vẫn tránh được trách nhiệm của người sử dụng lao động bằng cách gọi quan hệ này là “hợp tác” hoặc “đôi tác”. Khoảng trống này cho thấy pháp luật hiện hành chưa thiếu nguyên tắc bảo vệ, mà thiếu tiêu chí pháp lý đủ cụ thể để nhận diện sự phụ thuộc và kiểm soát trong môi trường số.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần thiết lập cơ chế thanh tra và giám sát thuật toán như một nội dung mới của thanh tra lao động. Thanh tra lao động trong mô hình truyền thống chủ yếu kiểm tra hợp đồng, tiền lương và điều kiện làm việc; trong khi đó, quyền lực quản lý của nền tảng lại nằm trong hệ thống dữ liệu, thuật toán phân phối công việc và cơ chế đánh giá tự động. Vì vậy, cần bổ sung quyền của cơ quan quản lý trong việc yêu cầu doanh nghiệp nền tảng công khai các tiêu chí cơ bản của hệ thống quản trị lao động, giải trình quyết định tự động và cung cấp dữ liệu cần thiết để phát hiện nguy cơ phân biệt đối xử, lạm dụng hoặc chuyển rủi ro kinh doanh sang người lao động.

Đồng thời, Nhà nước cần xây dựng cơ chế an sinh xã hội linh hoạt cho lao động nền tảng. Một bộ phận lớn lao động nền tảng hiện không được công nhận là người lao động theo nghĩa truyền thống, nên khó tiếp cận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và cơ chế bảo vệ thu nhập khi gặp rủi ro. Do đó, cần nghiên cứu mô hình đóng góp hỗn hợp giữa người lao động, doanh nghiệp nền tảng và Nhà nước, trong đó doanh nghiệp nền tảng phải chia sẻ trách nhiệm an sinh tương ứng với mức độ kiểm soát thực tế đối với quá trình lao động.

Ngoài ra, Nhà nước cần thúc đẩy đối thoại xã hội và đại diện tập thể của lao động nền tảng. Do đặc điểm phân tán, cá nhân hóa và phụ thuộc vào ứng dụng, người lao động nền tảng khó tự tổ chức thương lượng như trong quan hệ lao động truyền thống. Vì vậy, cần công nhận các hình thức đại diện linh hoạt, tạo điều kiện cho thương lượng tập thể trong môi trường số và bảo đảm quyền tham gia của người lao động đối với các chính sách nền tảng có ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập, đánh giá hiệu suất và quyền truy cập tài khoản.

Từ đó có thể nhận định rằng, trách nhiệm của Nhà nước trong quản lý lao động nền tảng số không chỉ là “bổ sung quy định” cho một nhóm lao động mới, mà là tái thiết phương thức quản trị lao động trong bối cảnh quyền lực quản lý đang dịch chuyển từ mệnh lệnh trực tiếp sang thuật toán và dữ liệu. Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu cho thấy xu hướng điều chỉnh hiện nay là kết hợp giữa xác định đúng tình trạng việc làm, minh bạch thuật toán, giám

sát của con người và bảo vệ quyền đại diện của người lao động nền tảng số. Đây là định hướng phù hợp để Việt Nam xây dựng khung pháp luật lao động số cân bằng giữa đổi mới công nghệ, phát triển kinh tế nền tảng và bảo vệ công bằng xã hội.

3.4. Kinh nghiệm pháp luật một số quốc gia và giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Pháp luật các quốc gia chưa thống nhất về mô hình bảo vệ người lao động nền tảng số, nhưng đều có xu hướng chuyển từ tên gọi hợp đồng sang đánh giá mức độ kiểm soát thực tế của nền tảng, đồng thời thiết lập các quyền bảo vệ tối thiểu cho người thực hiện công việc.

Liên minh châu Âu xây dựng cơ chế bảo vệ tương đối toàn diện trong Chỉ thị (EU) 2024/2831, bao gồm xác định đúng tình trạng việc làm, suy đoán pháp lý về quan hệ lao động khi có dấu hiệu chỉ đạo hoặc kiểm soát, minh bạch hệ thống quản lý tự động và bảo đảm quyền yêu cầu giải thích, xem xét lại các quyết định có ảnh hưởng đáng kể. Cách tiếp cận này cho thấy bảo vệ người lao động nền tảng số không chỉ là vấn đề phân loại hợp đồng mà còn đòi hỏi kiểm soát quyền lực thuật toán của doanh nghiệp¹⁶.

Tây Ban Nha áp dụng cơ chế chuyên biệt đối với người giao hàng qua nền tảng. Luật số 12/2021 suy đoán có quan hệ lao động khi doanh nghiệp tổ chức, chỉ đạo hoặc kiểm soát hoạt động giao nhận trực tiếp, gián tiếp hoặc ngầm định thông qua quản lý bằng thuật toán. Đại diện người lao động còn có quyền được thông tin về các thông số, quy tắc và chỉ dẫn của thuật toán hoặc hệ thống trí tuệ nhân tạo ảnh hưởng đến điều kiện làm việc, khả năng tiếp cận và duy trì việc làm¹⁷. Mô hình này chính thức thừa nhận thuật toán là một phương thức thực hiện quyền quản lý lao động.

Tại Vương quốc Anh, án lệ *Uber BV v Aslam* khẳng định bản chất thực tế của quan hệ phải được ưu tiên hơn các điều khoản do nền tảng đơn phương soạn thảo. Tòa án Tối cao xác định tài xế Uber là “worker” vì Uber kiểm soát giá dịch vụ, điều kiện giao dịch, việc chấp nhận chuyến, hệ thống đánh giá và khả năng xây dựng quan hệ kinh doanh độc lập của tài xế. Phán quyết này có giá trị tham khảo trực tiếp khi áp dụng khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019 đối với những quan hệ được đặt tên là “đối tác” hoặc “hợp tác kinh doanh”¹⁸.

Singapore lựa chọn mô hình bảo vệ riêng thay vì mặc nhiên coi mọi người làm việc nền tảng là người lao động truyền thống. Theo Platform Workers Act 2024, có hiệu lực từ ngày 01/01/2025, người cung cấp dịch vụ vận tải và giao hàng qua nền tảng được bảo vệ về đóng

¹⁶ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work [2024] OJ L 2024/2831, arts 5-6, 7-15.

¹⁷ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, BOE núm 233, 29 September 2021, art único; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art 64.4(d) and disposición adicional vigesimotercera [dịch nghĩa: Luật số 12/2021 ngày 28/9/2021 của Tây Ban Nha sửa đổi Luật Quy chế người lao động nhằm bảo đảm quyền lao động của người giao hàng qua nền tảng số, Công báo Nhà nước Tây Ban Nha số 233 ngày 29/9/2021, điều duy nhất; Sắc lệnh lập pháp Hoàng gia số 2/2015 ngày 23/10/2015, Điều 64.4(d) và Quy định bổ sung thứ hai mươi ba].

¹⁸ *Uber BV and Others v Aslam and Others* [2021] UKSC 5, [92]-[101].

góp vào Quỹ Tiết kiệm Trung ương, bồi thường tai nạn lao động và quyền đại diện tập thể¹⁹. Mô hình này cho thấy các quyền an sinh cơ bản vẫn có thể được bảo đảm ngay cả khi quan hệ lao động chưa được công nhận đầy đủ.

Australia xác lập nhóm “employee-like workers” trong Fair Work Act 2009. Fair Work Commission có quyền ban hành tiêu chuẩn tối thiểu về trả công, khấu trừ và giải quyết tranh chấp; xem xét việc đình chỉ quyền truy cập nền tảng không công bằng; đồng thời công nhận cơ chế thỏa thuận tập thể giữa người lao động và doanh nghiệp nền tảng. Cách tiếp cận này góp phần khắc phục giới hạn của mô hình nhị nguyên giữa người lao động và nhà thầu độc lập²⁰.

Tại Ontario, Canada, Digital Platform Workers’ Rights Act 2022 thiết lập một “sàn quyền” gồm quyền được cung cấp thông tin về cách tính trả công, kỳ trả công, mức lương tối thiểu, tiền boa và căn cứ chấm dứt quyền truy cập nền tảng số²¹. Mô hình này cho phép bảo vệ những quyền thiết yếu mà không phải chờ giải quyết hoàn toàn tranh luận về địa vị pháp lý của người thực hiện công việc.

Từ các mô hình trên, Việt Nam có thể rút ra ba kinh nghiệm: Thứ nhất, quan hệ lao động phải được xác định theo bản chất thực tế, trong đó kiểm soát bằng thuật toán cần được xem là biểu hiện của quyền quản lý, điều hành và giám sát. Thứ hai, bên cạnh cơ chế công nhận quan hệ lao động, cần thiết lập các quyền tối thiểu về thu nhập, an toàn, an sinh, dữ liệu, giải trình và khiếu nại cho người phụ thuộc đáng kể vào nền tảng. Thứ ba, trách nhiệm bảo vệ phải được phân bổ giữa chủ thể sử dụng lao động, doanh nghiệp nền tảng và Nhà nước tương ứng với khả năng kiểm soát, phòng ngừa và quản lý rủi ro của từng chủ thể.

4. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về trách nhiệm của chủ thể trong bảo vệ người lao động nền tảng số

4.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về trách nhiệm của chủ thể sử dụng lao động nền tảng số

Yêu cầu trọng tâm hiện nay là hoàn thiện cơ sở pháp lý để nhận diện đúng bản chất của quan hệ lao động trong môi trường nền tảng số. Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã xác định quan hệ lao động dựa trên yếu tố quản lý, điều hành và giám sát, nhưng các tiêu chí này vẫn chủ yếu phản ánh phương thức quản lý trực tiếp và chưa bao quát các hình thức kiểm soát thông qua thuật toán.

¹⁹ Platform Workers Act 2024 (Singapore) (No 30 of 2024); Ministry of Manpower Singapore, ‘Commencement of Platform Workers Act from 1 January 2025’ (17 December 2024) [dịch nghĩa: Đạo luật Người lao động nền tảng năm 2024 của Singapore (Đạo luật số 30 năm 2024)]; Bộ Nhân lực Singapore, “Công bố việc Đạo luật Người lao động nền tảng có hiệu lực từ ngày 01/01/2025”, Thông cáo báo chí ngày 17/12/2024].

²⁰ Fair Work Act 2009 (Cth), pts 3A-2-3A-4, especially ss 536KL, 536LF-536LQ and 536MK-536MS; Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No 2) Act 2024 (Cth) [dịch nghĩa: Đạo luật Quan hệ lao động công bằng năm 2009 của Australia (Fair Work Act 2009), Phần 3A-2 đến Phần 3A-4, đặc biệt các điều 536KL, 536LF-536LQ và 536MK-536MS; Đạo luật sửa đổi Đạo luật Quan hệ lao động công bằng (Khắc phục các kẽ hở pháp lý số 2) năm 2024 (Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024)].

²¹ Digital Platform Workers’ Rights Act, 2022, SO 2022, c 7, sch 1, ss 7-12.

Vì vậy, cần nghiên cứu sửa đổi Điều 13 BLLĐ năm 2019 theo hướng bổ sung "kiểm soát thuật toán" như một tiêu chí xác định quan hệ lao động. Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu cho thấy việc xác định quan hệ lao động cần dựa trên mức độ kiểm soát thực tế của nền tảng, thay vì chỉ căn cứ vào tên gọi của hợp đồng; trong khi án lệ Uber BV v Aslam của Anh cũng khẳng định bản chất quan hệ lao động phải được đánh giá từ thực tế tổ chức và kiểm soát lao động. Theo đó, khi doanh nghiệp nền tảng có khả năng quyết định đáng kể việc phân phối công việc, xác lập thu nhập, đánh giá hiệu suất hoặc hạn chế quyền tiếp cận việc làm thông qua thuật toán, thì quan hệ giữa các bên cần được suy đoán là quan hệ lao động và người lao động được bảo vệ theo chế độ hợp đồng lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chứng minh được tính độc lập thực sự của người cung ứng dịch vụ.

Cách tiếp cận này vừa hạn chế tình trạng che giấu quan hệ lao động dưới hình thức hợp đồng hợp tác hoặc hợp đồng dịch vụ, vừa phù hợp với xu hướng của pháp luật so sánh trong việc chuyển từ đánh giá hình thức pháp lý sang đánh giá mức độ kiểm soát thực tế trong nền kinh tế số.

4.2. Hoàn thiện quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước trong quan hệ lao động nền tảng số

Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu cho thấy Nhà nước giữ vai trò trung tâm trong việc thiết lập khuôn khổ pháp lý và giám sát hoạt động của doanh nghiệp nền tảng số. Vì vậy, Việt Nam cần rà soát, sửa đổi BLLĐ năm 2019 và các văn bản liên quan theo hướng bổ sung tiêu chí kiểm soát thuật toán để xác định quan hệ lao động, đồng thời hoàn thiện quy định về minh bạch thuật toán, bảo vệ dữ liệu lao động và trách nhiệm của doanh nghiệp nền tảng.

Bên cạnh đó, cơ quan quản lý nhà nước cần xây dựng hạ tầng quản lý lao động số, phát triển cơ sở dữ liệu phục vụ quản lý lao động nền tảng, tăng cường thanh tra công nghệ và kiểm toán thuật toán nhằm giám sát các hệ thống phân phối công việc, xác lập thu nhập và các quyết định tự động có ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của người lao động. Đồng thời, cần hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm trong môi trường số, bảo đảm thực thi hiệu quả pháp luật đối với quan hệ lao động nền tảng.

4.3. Hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước và bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động nền tảng số

Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu cho thấy bảo vệ lao động nền tảng số không chỉ đòi hỏi xác định đúng quan hệ lao động mà còn phải thiết lập cơ chế quản lý nhà nước và an sinh xã hội phù hợp với đặc thù của nền kinh tế số. Theo đó, Việt Nam cần xây dựng cơ chế an sinh linh hoạt, cho phép người lao động tham gia bảo hiểm dựa trên thu nhập hoặc thời gian hoạt động, đồng thời quy định trách nhiệm đóng góp của doanh nghiệp nền tảng tương ứng với mức độ kiểm soát thực tế đối với quá trình lao động.

Cùng với đó, cần đổi mới phương thức quản lý nhà nước theo hướng tăng cường thanh tra công nghệ và kiểm toán thuật toán, cho phép cơ quan quản lý giám sát các hệ thống phân

phối công việc, xác lập thu nhập và các quyết định tự động ảnh hưởng trực tiếp đến quyền, lợi ích của người lao động. Đồng thời, cần hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp đối với các quyết định tự động như khóa tài khoản, giảm thu nhập hoặc hạn chế cơ hội việc làm, qua đó bảo đảm sự cân bằng giữa phát triển kinh tế số, đổi mới công nghệ và bảo vệ quyền của người lao động nền tảng số.

5. Kết luận

Sự phát triển của nền kinh tế số đang làm thay đổi căn bản bản chất của quan hệ lao động khi quyền quản lý ngày càng được thực hiện thông qua thuật toán, dữ liệu và các cơ chế kiểm soát số. Trong bối cảnh đó, việc xác định trách nhiệm pháp lý chỉ dựa trên hình thức hợp đồng không còn phù hợp với thực tiễn vận hành của lao động nền tảng số.

Nghiên cứu kinh nghiệm của Liên minh châu Âu, Anh, Hoa Kỳ và một số quốc gia châu Á cho thấy xu hướng pháp luật hiện đại đang chuyển sang xác định trách nhiệm dựa trên mức độ kiểm soát thực tế của nền tảng đối với quá trình lao động, đặc biệt là thông qua hệ thống thuật toán. Theo đó, thuật toán không còn là công cụ kỹ thuật đơn thuần mà đã trở thành phương thức quản lý lao động mới có khả năng tác động trực tiếp đến việc làm, thu nhập và điều kiện lao động của người lao động.

Từ đó, bài viết cho rằng “kiểm soát thuật toán” cần được xem là tiêu chí trung tâm trong xác lập trách nhiệm của các chủ thể trong quan hệ lao động nền tảng số. Đây là hướng tiếp cận phù hợp với xu hướng pháp luật quốc tế, đồng thời là cơ sở quan trọng để hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam, bảo đảm sự cân bằng giữa đổi mới công nghệ, phát triển kinh tế số và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong kỷ nguyên số.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2015). Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015. Hà Nội.
2. Quốc hội (2019). Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019. Hà Nội.
3. Quốc hội (2025). Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân số 91/2025/QH15 ngày 26/6/2025. Hà Nội.
4. Chính phủ (2023). Nghị định số 13/2023/NĐ-CP ngày 17/4/2023 về bảo vệ dữ liệu cá nhân. Hà Nội.
5. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time.
6. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work.
7. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation - GDPR).

8. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act - EU AI Act).
9. Digital Platform Workers' Rights Act, 2022, SO 2022, c 7, sch 1 (Ontario, Canada).
10. Fair Work Act 2009 (Cth) (Australia).
11. Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth) (Australia).
12. Platform Workers Act 2024 (No. 30 of 2024) (Singapore).
13. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Spain).
14. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Spain).
15. Eurostat. Methodological Guidelines on Digital Platform Employment Statistics.
16. International Labour Organization (ILO) (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. Geneva.
17. International Labour Organization (ILO) (2025). *Measuring Digital Platform Employment: Lessons Learned from the Pilot Survey in Viet Nam*. ILO Research Brief.
18. Ministry of Manpower Singapore. (2024). *Commencement of Platform Workers Act from 1 January 2025*. Press Release, 17 December 2024.
19. New York City Taxi and Limousine Commission (TLC) (2019). *Minimum Pay Standard for App-Based Drivers*, 35 RCNY Chapter 59B.
20. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2024). *Megatrends and the Future of Social Protection*, OECD Publishing, Paris.
21. *Uber BV and Others v Aslam and Others* [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom, Judgment of 19 February 2021.