

MỞ RỘNG AN SINH XÃ HỘI CHO LAO ĐỘNG NỀN TẢNG: THAM KHẢO PHÁP LUẬT NƯỚC NGOÀI VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

TRẦN DIỆU THÚY

Khoa Luật, Trường Đại học Văn Lang

Faculty of Law, Van Lang University

*Email: thuy.td@vlu.edu.vn

Ngày nhận bài: 16/7/2026

Ngày sửa bài: 31/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 17/8/2026

Tóm tắt:

Trong bối cảnh chuyển đổi số và sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế nền tảng, các lao động hoạt động ngoài khu vực lao động chính thức như tài xế công nghệ chưa được bảo đảm đầy đủ quyền lợi về an sinh xã hội, tạo ra những khoảng trống pháp lý và rủi ro thực tiễn. Trên cơ sở sử dụng phương pháp luật học so sánh, vận dụng kinh nghiệm quốc tế vào thực tiễn Việt Nam, bài viết này phân tích đề xuất xây dựng cơ chế an sinh xã hội đặc thù thông qua mô hình đóng góp hỗn hợp và thiết lập tổ chức đại diện cho nhóm lao động nền tảng. Từ góc nhìn lý luận gắn với thực tiễn, bài viết đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật an sinh xã hội nhằm bảo đảm công bằng, bao trùm và thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động trong nền kinh tế số.

Từ khóa: an sinh xã hội, lao động nền tảng, tài xế công nghệ, pháp luật, người lao động

Expanding social security coverage for platform workers: Lessons from foreign law and implications for Vietnam

Abstract:

In the context of digital transformation and the rapid development of the platform economy, workers operating outside the formal labor sector, such as app-based drivers, are not yet fully protected by social security, creating legal gaps and practical risks. Using comparative legal methods and drawing on international experience in relation to Vietnam, this study analyzes proposals for establishing a specific social security mechanism based on a hybrid contribution model and representative organizations for platform workers. From a theoretical and practical perspective, the study proposes reforms to social security law aimed at ensuring fairness, inclusiveness, and adaptability to changes in the labor market within the digital economy.

Keywords: social security, platform workers, app-based drivers, law, workers

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên số, sự bùng nổ của các mô hình kinh doanh dựa trên ứng dụng đã thúc đẩy sự hình thành của một lực lượng lao động hoạt động ngoài khu vực chính thức, điển hình là các tài xế công nghệ. Mặc dù xu hướng này mang lại lợi thế lớn về tính linh hoạt, song cũng đẩy người lao động vào trạng thái bấp bênh trước những rủi ro về thu nhập, đồng thời làm lộ rõ sự đứt gãy của lưới an sinh xã hội truyền thống trước các mô hình việc làm phi tiêu chuẩn. Tại Việt Nam, thực tiễn áp dụng pháp luật và thực tế các doanh nghiệp hiện nay vẫn không thừa nhận mối quan hệ này thuộc sự điều chỉnh của Bộ luật Lao động năm 2019, tạo nên một “vùng xám pháp lý” khi các doanh nghiệp nền tảng chủ động phân loại họ là “đối tác độc lập”. Mặc dù Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đã nỗ lực mở rộng đối tượng tham gia thông qua cơ chế bảo hiểm xã hội tự nguyện, song việc đưa lao động nền tảng vào diện bao phủ nhằm bảo vệ họ một cách toàn diện vẫn gặp rào cản lớn. Trong khi Việt Nam vẫn đang tìm giải pháp, xu hướng pháp lý trên thế giới đã chuyển dịch mạnh mẽ sang một kỷ nguyên bảo vệ mới. Sự ra đời của Công ước ILO số 193 (tháng 6/2026) cùng các mô hình tiên phong tại Singapore (thông qua Đạo luật Người lao động nền tảng năm 2024) và Thỏa thuận tại Úc năm 2025 đã đặt ra những chuẩn mực tiên bộ về phân loại lao động cũng như kiểm soát quyền lực thuật toán, tạo sức ép và định hình hướng đi cho tiến trình hoàn thiện luật pháp quốc gia.

2. Thực trạng pháp lý của lao động nền tảng và rào cản thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc tại Việt Nam

2.1. Bản chất pháp lý của mối quan hệ giữa tài xế và công ty công nghệ tại Việt Nam hiện nay

Theo Báo cáo Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới năm 2021 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), lao động nền tảng là hình thức việc làm trong đó công việc được tổ chức, phân công, điều phối hoặc thực hiện thông qua các nền tảng kỹ thuật số trực tuyến, với đặc trưng là việc quản lý, đánh giá và phân bổ công việc dựa trên thuật toán. Mô hình này gồm 2 nhóm chính: (1) Nền tảng trực tuyến trên web, nơi công việc được thực hiện hoàn toàn từ xa qua internet (như lập trình, dịch thuật, thiết kế...); và (2) Nền tảng dựa trên vị trí địa lý, nơi công việc được kết nối qua ứng dụng nhưng bắt buộc thực hiện tại một địa điểm thực tế (như dịch vụ gọi xe, giao hàng, giúp việc gia đình...). Từ khái niệm trên, tác giả chỉ ra lao động nền tảng là hình thức việc làm được kết nối và điều phối thông qua các nền tảng kỹ thuật số. Trong mô hình này, quy trình tổ chức, phân công và kiểm soát lao động được vận hành chủ yếu dựa trên hệ thống thuật toán và dữ liệu số do công ty nền tảng quản lý. Cơ chế này làm thay đổi phương thức quản trị lao động truyền thống thông qua việc tự động hóa quá trình điều tiết cung - cầu sức lao động. Nhóm nền tảng dựa trên vị trí địa lý vốn bao gồm nhiều loại hình dịch vụ khác nhau. Tuy nhiên, dịch vụ vận tải hiện chiếm tỷ trọng lớn về lực lượng lao động và có tốc độ phát triển rất nhanh tại Việt Nam. Đây cũng là nhóm điển hình bộc lộ rõ nét các khoảng trống về pháp lý và an sinh xã hội. Do đó, trong phạm vi bài viết này, tác giả giới hạn đối tượng nghiên cứu tập trung vào nhóm tài xế công nghệ.

Hiện nay, quan hệ giữa tài xế và các công ty công nghệ được thiết lập thông qua các văn bản với nhiều tên gọi khác nhau như: “Biên bản thỏa thuận hợp tác”¹, “Hợp đồng nhà thầu độc lập”², “Hợp đồng hợp tác kinh doanh”³, hoặc “Hợp đồng hợp tác”⁴. Dựa vào các tên gọi này, doanh nghiệp lập luận tài xế là các “đối tác độc lập” nhằm hợp thức hóa việc không phải chịu trách nhiệm đóng quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc. Tuy nhiên, đối chiếu với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể tại Khoản 1 Điều 13 tên gọi của hợp đồng ký kết giữa 2 bên không ảnh hưởng đến bản chất pháp lý vì “Trường hợp 2 bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”.

Thứ nhất, sự mập mờ về bản chất thể hiện rõ nhất qua yếu tố “quản lý, điều hành và giám sát”, thứ mà các hãng gọi là “thuật toán kết nối” nhưng bản chất là quyền lực quản lý lao động. Các công ty lập luận tài xế tự chủ về phương tiện và thời gian, nhưng thực tế cho thấy tính tự do của tài xế bị hạn chế đáng kể bởi các cơ chế kiểm soát gián tiếp từ thuật toán thông qua sự chỉ định của ứng dụng, đồng thời tài xế bắt buộc phải tự mình thực hiện công việc. Trong suốt quá trình thực hiện công việc, tài xế luôn chịu sự giám sát của công ty công nghệ qua việc bật ứng dụng để theo dõi lịch trình tuyến đường đi. Quyền tự do tắt app hay hủy chuyến - vốn là cốt lõi của khái niệm “độc lập” - cũng bị tước đoạt thông qua các chế tài: nếu tỷ lệ hủy chuyến vượt quá 10%, tài xế lập tức đối mặt với các chế tài phạt tiền, cắt thưởng hoặc tạm khóa tài khoản. Việc điều phối công việc còn dựa vào hệ thống chấm điểm của khách hàng (1 đến 5 sao) để làm cơ sở cho thuật toán ưu tiên chuyến được quy định trong Bộ Quy tắc ứng xử của các hãng xe công nghệ.

Thứ hai, sự bất bình đẳng này tiếp tục được củng cố bằng việc kiểm soát tính chất kỷ luật của tài xế thông qua các bộ quy tắc ứng xử. Dù tên gọi mang tính tự nguyện, các bộ quy tắc này về bản chất có nhiều nét tương đồng với Nội quy lao động được quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019. Các bộ quy tắc này buộc tài xế tuân thủ các yêu cầu của công ty, và công ty có quyền đơn phương sửa đổi, đồng thời áp đặt chế tài nghiêm khắc đối với hành vi vi phạm, bao gồm: nhắc nhở, cắt thưởng, khóa tài khoản có thời hạn hoặc khóa vĩnh viễn.

Thứ ba, sự phụ thuộc về mặt kinh tế của tài xế công nghệ còn được thể hiện rõ nét qua cơ chế định giá thu nhập, điều này trực tiếp bác bỏ bản chất của mô hình “chia sẻ doanh thu” từ các công ty công nghệ. Các doanh nghiệp lập luận tài xế nhận “tiền phí vận chuyển từ khách hàng sau khi trừ đi phí dịch vụ”, thực hiện cuộc nào hưởng tỉ lệ cuộc đó. Tuy nhiên, cước phí chuyến đi và tỷ lệ chiết khấu hoàn toàn do công ty độc quyền định giá thông qua hệ thống. Tài xế phải gánh chịu phần chia sẻ chi phí khi khách hàng áp dụng mã khuyến mãi (coupon), và ngay cả khoản tiền thưởng từ khách hàng cũng bị công ty nắm giữ, phân phối dựa trên mức độ chấp hành quy tắc ứng xử. Đối chiếu với Điều 90 và Điều 104 của Bộ luật Lao động năm 2019, các khoản thu nhập và tiền thưởng này phản ánh phần nào bản chất của “tiền lương” và “tiền thưởng” - tức số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động dựa trên kết quả sản xuất kinh doanh và mức độ hoàn thành công việc.

2.2. Vướng mắc và thách thức mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội đối với lao động nền tảng

Thực tiễn tranh cãi về diện bao phủ bảo hiểm xã hội đối với tài xế công nghệ tại Việt Nam vẫn đang đặt ra một bài toán xung đột chính sách giữa mục tiêu an sinh và chi phí kinh tế. Mặc dù Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 (có hiệu lực từ ngày 01/07/2025) đã nỗ lực mở rộng thêm chế độ trợ cấp thai sản tự nguyện, cùng với việc triển khai chế độ bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Tuy nhiên, trên thực tế hệ thống chính sách này vẫn chưa đủ hấp dẫn. Qua khảo sát của Bảo hiểm xã hội TP. Hồ Chí Minh, trong tổng số khoảng 600.000 tài xế công nghệ trên cả nước, hiện chỉ có vón vẹn khoảng 700 người tham gia. Do chưa thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, tài xế công nghệ vẫn phải tự gánh vác toàn bộ chi phí đóng (22% thu nhập cho gói cơ bản và đóng thêm một khoản cho gói tai nạn), trong khi mức hỗ trợ từ Nhà nước vẫn còn khá khiêm tốn.

Các doanh nghiệp công nghệ cũng đã có những động thái tiếp cận hệ thống bảo hiểm xã hội. Từ ngày 01/06/2026, Grab đi đầu trong việc thí điểm mô hình thúc đẩy an sinh tự nguyện bằng cách hỗ trợ tài xế đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm y tế tự nguyện, bên cạnh việc trước đây đã tích hợp các giải pháp thương mại như mua gói bảo hiểm trách nhiệm dân sự tự nguyện cho tài xế với hạn mức bồi thường tối đa 100 triệu đồng. Đây được xem là giải pháp vừa nâng cao quyền lợi cho tài xế, vừa bảo

toàn mô hình kinh tế nền tảng mà không làm phát sinh quan hệ lao động bắt buộc. Tuy nhiên, các công cụ mang tính chất ngắn hạn này hoàn toàn không thể thay thế được lưới an sinh xã hội có tính bền vững và bao phủ dài hạn của quốc gia, bởi lẽ đặc thù nghề nghiệp của lao động nền tảng mang tính rủi ro cao do tần suất di chuyển liên tục trên đường bộ, khiến họ trực tiếp đối mặt với các nguy cơ về tai nạn giao thông và bệnh nghề nghiệp - những danh mục tổn thương vốn chỉ được bảo vệ toàn diện trong hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Về phía các cơ quan nhà nước, Bảo hiểm xã hội TP. Hồ Chí Minh liên tục kiến nghị đưa lao động nền tảng vào diện bắt buộc trong dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 sắp tới để phù hợp với tinh thần của Công ước số 193 về “Việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế nền tảng”. Đề xuất này vấp phải rào cản lớn từ sự cản trở của các cơ quan quản lý khi Bộ Nội vụ lập luận tài xế công nghệ đang hưởng chính sách hỗ trợ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện với hình thức linh hoạt, phù hợp với đặc điểm thu nhập không ổn định của khu vực lao động phi chính thức nên chưa bổ sung vào diện đóng bắt buộc, đồng thời e ngại việc chuyển đổi này sẽ làm tài xế mất đi chính sách hỗ trợ tiền đóng hiện tại từ Nhà nước.

Ở góc độ lập pháp, sự vướng mắc trong việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội không chỉ dừng lại ở các cuộc tranh luận chuyên ngành, mà còn xuất phát từ sự thiếu đồng bộ và lúng túng trong việc định danh người lao động trong hành lang pháp lý mới về kinh tế số. Điển hình là trong bản thảo đầu của dự thảo Luật Chuyển đổi số năm 2025 từng đề cập đến khái niệm “người lao động trên nền tảng số”, nhằm đặt nền móng cho việc quản lý và bảo vệ quyền lợi đặc thù của họ. Tuy nhiên, sau khi Luật được thông qua, khái niệm này đã bị lược bỏ, chỉ còn lại mô hình 3 bên gồm: chủ quản nền tảng, người dùng kinh doanh và người tiêu dùng. Sự thiếu khuyết về mặt định danh trong pháp luật chuyên ngành về công nghệ vô hình trung làm mất đi cơ sở pháp lý nền tảng, khiến pháp luật an sinh xã hội (như Luật Bảo hiểm xã hội hay Luật An toàn, vệ sinh lao động) thiếu đi điểm tựa thể chế để xây dựng và áp đặt các chế độ bảo hiểm bắt buộc tương ứng.

3. Tham khảo quy định của tổ chức quốc tế và các quốc gia khác

3.1. Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

Vào ngày 12/6/2026, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã thông qua Công ước số 193 về “Việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế nền tảng” (Convention Concerning Decent Work in the Platform Economy) cùng khuyến nghị đi kèm. Đây là hiệp ước quốc tế có tính ràng buộc pháp lý đầu tiên trên thế giới được thiết kế riêng nhằm bảo vệ quyền lợi cho hàng trăm triệu lao động tự do trong nền kinh tế nền tảng. Sự ra đời của văn kiện này được kỳ vọng sẽ xóa bỏ hoàn toàn “vùng xám pháp lý” và đưa nhóm đối tượng vốn chịu nhiều thiệt thòi này vào lưới an sinh xã hội toàn cầu.

Thay vì tập trung phân định tranh luận về địa vị pháp lý của lao động kỹ thuật số, Công ước lựa chọn cách tiếp cận khác khi thiết lập các chuẩn mực bắt buộc đối với doanh nghiệp nền tảng. Điểm đột phá của công ước là yêu cầu các Chính phủ phải bảo đảm người lao động được phân loại đúng theo bản chất công việc thực tế, ngăn chặn tình trạng doanh nghiệp lấy danh nghĩa “đối tác độc lập” để né tránh các nghĩa vụ về mức lương tối thiểu hay bảo hiểm xã hội. Đồng thời, các công ty công nghệ cũng buộc phải minh bạch hóa cơ chế quản lý bằng thuật toán và trí tuệ nhân tạo (AI), cho phép người lao động có quyền yêu cầu giải trình bằng văn bản khi bị khóa tài khoản hoặc cắt giảm thu nhập. Bên cạnh đó, công ước cũng đặt ra các tiêu chuẩn để bảo đảm sự công bằng về thu nhập, an toàn lao động, cũng như quyền thương lượng tập thể và thành lập tổ chức đại diện của người làm việc tự do. Đối với Việt Nam, mặc dù chưa được phê chuẩn chính thức, nhưng nội dung của công ước có giá trị tham khảo cao trong bối cảnh các nhà làm luật đang nghiên cứu hoàn thiện khung pháp lý phù hợp với xu hướng quản trị nền tảng mới.

3.2. Cách tiếp cận của Singapore

Singapore chính thức áp dụng Đạo luật Người lao động Nền tảng năm 2024 (Platform Workers Act 2024) từ ngày 01/01/2025 được xem là một cột mốc lập pháp quan trọng trong quản trị mô hình kinh tế chia sẻ. Đây là một trong những khung pháp lý đặt nền móng cho xu hướng bảo vệ toàn diện cho lực lượng lao động nền tảng, đồng thời vẫn bảo toàn được tính linh hoạt vốn có của phương thức lao động đặc thù này.

Về mặt thể chế, đạo luật thiết lập một cơ chế phân loại lao động mới bằng cách công nhận người lao động nền tảng là một nhóm đối tượng pháp lý độc lập. Nhóm này không thuộc diện “người lao động có quan hệ lao động chính thức” (Employee - ràng buộc bởi hợp đồng lao động truyền thống), nhưng cũng không hoàn toàn là “người tự kinh doanh độc lập” (Self-employed). Việc định danh danh mục lao động thứ ba ở vị trí trung gian này cho phép duy trì quyền tự chủ về thời gian của người lao động, đồng thời chủ động khắc phục các lỗ hổng về an sinh xã hội phát sinh từ quyền kiểm soát mang tính thuật toán của các doanh nghiệp công nghệ.

Đạo luật tập trung giải quyết các lỗ hổng an sinh lớn của lao động nền tảng thông qua các chế định pháp lý cụ thể, trước hết là chế độ bảo hiểm tai nạn lao động toàn diện. Nội dung này được quy định tại Mục 102 (Section 102) thuộc Phần 7, và cụ thể hóa tại Phụ lục thứ Chín (Ninth Schedule) của Đạo luật Người lao động Nền tảng với tiêu đề “Sửa đổi Đạo luật Bồi thường Tai nạn Lao động 2019” (Amendment of Work Injury Compensation Act 2019). Theo đó, các doanh nghiệp công nghệ (Platform Operators) có nghĩa vụ bắt buộc phải mua bảo hiểm tai nạn lao động cho lao động nền tảng với mức bồi thường và quyền lợi tương đương với nhân viên chính thức theo quy định của Đạo luật Bồi thường Tai nạn Lao động (WICA). Phạm vi bảo hiểm được áp dụng trong toàn bộ quá trình thực hiện công việc, tính từ thời điểm tài xế bắt ứng dụng, cho đến suốt quá trình di chuyển và hoàn thành lộ trình. Đáng chú ý, cơ chế này không chỉ bao phủ các rủi ro tai nạn giao thông phát sinh trên lộ trình, mà còn chi trả cho cả các bệnh nghề nghiệp (occupational diseases) phát sinh do các yếu tố đặc thù từ môi trường làm việc.

Trụ cột bảo vệ tiếp theo được đạo luật thiết lập là quyền đại diện tập thể và thương lượng song phương nhằm bảo vệ lao động nền tảng - vốn được xem là bên yếu thế hơn. Quyền hạn này được quy định thông qua việc sửa đổi, bổ sung điểm (a) và (b) khoản 13 Điều 57 của Đạo luật Người lao động Nền tảng năm 2024 (sửa đổi các điều khoản tương ứng trong Đạo luật Quan hệ Lao động - IRA). Qua đó, người lao động nền tảng được chính thức công nhận quyền thành lập các Hiệp hội Người lao động Nền tảng (Platform Work Associations). Các hiệp hội này là đại diện hợp pháp cho tập thể lao động nền tảng để tiến hành đàm phán, thương lượng trực tiếp với các doanh nghiệp công nghệ về cơ cấu tính phí dịch vụ, các tiêu chuẩn và điều kiện an toàn lao động, quy trình xử lý kỷ luật, và thiết lập cơ chế giải quyết tranh chấp.

3.3. Kinh nghiệm từ Úc

Thành công của thỏa thuận cuối tháng 11 năm 2025 giữa Công đoàn Lao động Vận tải Úc (TWU), Uber Eats và DoorDash lần đầu tiên thiết lập mức lương tối thiểu và quyền lợi pháp lý cơ bản cho lao động nền tảng mà không cần tước bỏ tính linh hoạt của họ. Dưới góc độ nghiên cứu pháp lý, đây không đơn thuần là một giải pháp ngắn hạn, mà là biểu hiện của xu hướng dịch chuyển về quan hệ lao động trong kỷ nguyên số.

Có nét tương đồng với Singapore, thỏa thuận này cũng tạo ra một nhóm đối tượng pháp lý mới mang tên “Lao động tương đồng nhân viên” (Employee-like workers). Thỏa thuận này không phân loại lao động kỹ thuật số vào nhóm “nhân viên chính thức” (employee) hoặc “nhà thầu độc lập” (independent contractor). Thay vào đó, thừa nhận lao động nền tảng sở hữu các đặc điểm đan xen (hybrid identity):

có quyền tự chủ về thời gian làm việc của một nhà thầu, nhưng lại chịu sự phụ thuộc kinh tế vào doanh nghiệp công nghệ.

Thỏa thuận đưa ra tiêu chuẩn nhằm đảm bảo an sinh tối thiểu cho người lao động thông qua cơ chế thu nhập sàn, bảo hiểm tai nạn và cho phép thành lập công đoàn. Việc quy định mức thu nhập sàn đạt 31,30 AUD/giờ, vượt ra ngoài khuôn khổ tiền lương thông thường khi cao hơn khoảng 25% so với mức lương tối thiểu của lao động phổ thông nhằm bù đắp chi phí vận hành phương tiện mà người lao động phải tự gánh chịu, từ đó chuyển dịch một phần rủi ro kinh doanh ngược trở lại phía doanh nghiệp. Song song đó, việc ràng buộc nghĩa vụ pháp lý bắt buộc đối với các nền tảng trong việc chi trả toàn bộ bảo hiểm tai nạn lao động đã xóa bỏ khoảng trống pháp lý trước đây, đưa nhóm đối tượng này vào mạng lưới bảo trợ xã hội chính thức thay vì phải tự đối mặt với rủi ro về sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc. Việc thừa nhận quyền đại diện công đoàn của tài xế cũng là một điểm nổi bật để bảo vệ nhóm lao động yếu thế này, khi thiết lập trạng thái cân bằng quyền lực mới trong thời đại số, chuyển đổi quan hệ lao động từ đơn phương kiểm soát sang thương lượng tập thể.

4. Một số gợi mở cho Việt Nam

Trong bối cảnh nền kinh tế số bùng nổ, các quy định pháp luật hiện hành tại Việt Nam đang bộc lộ khoảng cách so với thực tế phát triển của thị trường lao động. Nhằm thích ứng với xu hướng quản lý lao động bằng thuật toán và trí tuệ nhân tạo (AI), việc nghiên cứu tiến tới tiệm cận các chuẩn mực quốc tế là cần thiết nhằm giúp bảo vệ nhóm lao động số.

Để giải quyết các thách thức trước mắt mà không gây ra xung đột lợi ích gay gắt giữa các bên, Việt Nam có thể cân nhắc áp dụng lộ trình thử nghiệm từng bước với 2 giải pháp trọng tâm. Đầu tiên là xây dựng cơ chế đóng bảo hiểm xã hội theo mô hình hỗn hợp, tạo không gian linh hoạt cho tài xế và doanh nghiệp tự thỏa thuận mức đóng dựa trên doanh thu thực tế, nhưng căn cứ tính đóng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Phương án này đóng vai trò như một bước đệm ngắn hạn, vừa giảm tải áp lực chi phí cho doanh nghiệp, vừa bảo đảm quyền an sinh cơ bản cho người lao động. Về lâu dài, Việt Nam có thể hướng tới mục tiêu luật hóa trách nhiệm của các doanh nghiệp nền tảng trong việc chi trả toàn bộ chi phí bảo hiểm tai nạn lao động cho tài xế công nghệ, tiệm cận với kinh nghiệm của Singapore và Úc. Thứ hai là khuyến khích thành lập các Tổ chức đại diện người lao động nền tảng để đại diện cho lao động số tham gia đối thoại và thương lượng tập thể, từ đó giảm bớt sự áp đặt đơn phương từ các thuật toán của doanh nghiệp công nghệ. Thông qua cơ chế đối thoại, tổ chức đại diện có thể yêu cầu các tập đoàn công nghệ phải công khai, giải trình về cơ chế vận hành của thuật toán quản trị. Điều này giúp chuyển đổi mô hình quản trị kỹ thuật số từ thể chế độc quyền đơn phương sang cơ chế đối thoại có tính xây dựng, đảm bảo các thuật toán được vận hành trên nguyên tắc công bằng và nhân văn.

Mặc dù Công ước số 193 chưa tạo ra nghĩa vụ bắt buộc đối với Việt Nam khi chưa được phê chuẩn, Công ước số 193 vẫn giữ vai trò là hệ tham chiếu cốt lõi và mang tính định hướng quan trọng. Song song đó, việc đối chiếu kinh nghiệm và khung pháp lý của các quốc gia khác cũng góp phần tìm ra mô hình tối ưu, phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội của Việt Nam. Hiệu quả thực thi các chuẩn mực này tại Việt Nam sẽ được định hình bởi tốc độ nội luật hóa cùng với nỗ lực của Chính phủ trong việc hài hòa giữa mục tiêu thúc đẩy kinh tế số và đảm bảo an sinh xã hội.

5. Kết luận

Điều chỉnh quan hệ lao động trong khu vực kinh tế nền tảng không phải là câu hỏi mới, nhưng vẫn đặt ra thách thức cho các nhà nghiên cứu lập pháp trước những tranh luận chưa có hồi kết về địa vị pháp lý của

người lao động - dù được định danh là người lao động truyền thống, nhà thầu độc lập hay nhóm chủ thể trung gian. Thực tế chứng minh doanh nghiệp công nghệ luôn nắm quyền chi phối quyết định thông qua hệ thống thuật toán; do đó, bên cạnh việc làm rõ bản chất mối quan hệ giữa các bên, nhiệm vụ cấp thiết hiện nay là phải đề xuất một cơ chế pháp lý đủ mạnh để kiểm soát quyền lực quản lý trong môi trường số. Trong bối cảnh quy mô của lực lượng lao động này được dự báo sẽ tiếp tục bùng nổ, việc thúc đẩy các nghiên cứu lập pháp toàn diện là yêu cầu tất yếu để Việt Nam kịp thời đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, vừa phát huy động lực từ chuyển đổi số, vừa bảo đảm an sinh xã hội bền vững ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Hợp đồng giữa Công ty cổ phần Gofast (Now) và tài xế.

² Hợp đồng giữa Công ty TNHH Beamin Việt Nam và tài xế.

³ Hợp đồng giữa Công ty Cổ phần Be và tài xế.

⁴ Khoản 3 Điều 3 Thỏa thuận hợp tác của Grab; khoản 1 Điều 5 Hợp đồng hợp tác của Be; Mục 1.1b Phụ lục 01 Hợp đồng nhà thầu độc lập của Now.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. (2026). TP. Hồ Chí Minh tiếp tục đề xuất tài xế công nghệ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh. <https://tphcm.baohiemxahoi.gov.vn/Pages/ban-doc-quan-tam.aspx?itemID=17253&CateID=316>

Đặng Hoàng Giang. (2026). Công đoàn Úc đạt thỏa thuận lịch sử trong bảo vệ tài xế công nghệ. Chuyên trang tri thức của VnExpress. <https://tiasang.com.vn/cong-doan-uc-dat-thoa-thuan-lich-su-trong-bao-ve-tai-xe-cong-nghe-5039552.html>

Đinh Thị Chiến. (2022). Điều chỉnh pháp luật đối với mối quan hệ giữa tài xế công nghệ và công ty nền tảng. Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, 1(149), 54-62.

Giản Thị Lê Na. (2026). Trách nhiệm của các hãng công nghệ đối với tài xế trong nền kinh tế chia sẻ dưới góc nhìn từ pháp luật Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, 13(520), 53-64.

Lê Ngọc Anh. (2026). Nghĩa vụ của doanh nghiệp nền tảng đối với người làm việc trên nền tảng theo Công ước ILO số 193 năm 2026 và gợi mở cho pháp luật Việt Nam. Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam. <https://lsvn.vn/nghia-vu-cua-doanh-nghiep-nen-tang-doi-voi-nguoi-lam-viec-tren-nen-tang-theo-cong-uoc-ilo-so-193-nam-2026-va-goi-mo-cho-phap-luat-viet-nam-a175189.html>.

Nghị viện Singapore. (2024). Đạo luật Người lao động Nền tảng năm 2024 (Platform Workers Act 2024), ban hành ngày 10/09/2024. <https://sso.agc.gov.sg/Act/PWA2024>

Nguyễn Thị Hoài An. (2022). Tiếp cận an sinh xã hội của lái xe công nghệ Grab tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Nguồn Nhân lực và An sinh xã hội, 5, 54-60.

Quốc hội. (2019). Bộ luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.

Quốc hội. (2024). Luật số 41/2024/QH15: Luật Bảo hiểm xã hội, ban hành ngày 29/06/2024.

International Labour Organisation (ILO). (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. International Labour Organisation. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_771749.pdf