

PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG MÔ HÌNH KINH TẾ GIG Ở TRUNG QUỐC VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ ĐỐI VỚI VIỆT NAM

■ VŨ THỊ TÚ LINH*

Tóm tắt: Bài viết phân tích, đánh giá quy định của pháp luật Trung Quốc về bảo vệ người lao động trong mô hình kinh tế gig (gig economy), từ đó, gợi mở một số kinh nghiệm nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về vấn đề này ở Việt Nam.

Từ khóa: Mô hình kinh tế gig; bảo vệ người lao động; Trung Quốc.

Nhận bài: 18/02/2025

Hoàn thành biên tập: 09/3/2025

Duyệt đăng: 16/3/2025

LAWS ON PROTECTING WORKERS IN THE GIG ECONOMY MODEL IN CHINA AND SOME SUGGESTIONS FOR VIETNAM

Abstract: The article analyzes and evaluates the provisions of Chinese law on protecting workers in the gig economy model, thereby suggesting some experiences to contribute to improving the law and improving the effectiveness of law enforcement on this issue in Vietnam.

Keywords: Gig economy model; worker protection; China.

Article received: 18/02/2025

Editing completed: 09/3/2025

Approved for publication: 16/3/2025

Đặt vấn đề

Sự bùng nổ của công nghệ số tạo điều kiện cho mô hình kinh tế gig phát triển, từ đó, đặt ra yêu cầu mới cho hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia. Khác với mô hình kinh tế truyền thống, mô hình kinh tế gig vận hành dựa trên nền tảng kỹ thuật số, người tham gia làm việc theo hình thức từ xa, thời gian làm việc linh hoạt... Vì vậy, trước sự thay đổi cơ bản về điều kiện làm việc, các quy định pháp luật cần kịp thời cập nhật nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội. Ở Trung Quốc, việc đầu tư vào nền tảng công nghệ số đã được Chính phủ quan tâm từ những năm 1980 và thực hiện nhiều chiến lược nhằm thúc đẩy phát triển lĩnh vực này¹. Với đặc điểm là nền kinh tế có nguồn nhân lực dồi dào và khả năng tiêu thụ mạnh, dù không phải là quốc gia sáng tạo ra mô hình kinh tế gig,

nhưng ở Trung Quốc, mô hình này đã và đang đóng góp nguồn tài chính không nhỏ vào bức tranh kinh tế chung. Việc hoàn thiện hành lang pháp lý đối với mô hình kinh tế gig cũng được Trung Quốc chú trọng và đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Trong phạm vi lĩnh vực lao động và an sinh xã hội, bài viết nghiên cứu pháp luật của Trung Quốc về bảo vệ người lao động trong mô hình kinh tế gig, từ đó, gợi mở một số kinh nghiệm nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

1. Khái quát về mô hình kinh tế gig và vấn đề bảo vệ người lao động

1.1. Khái quát về mô hình kinh tế gig

Khái niệm “mô hình kinh tế gig” đã được nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân trên thế giới nghiên cứu như: Vụ Khảo cứu Quốc hội Hoa Kỳ, Diễn đàn Kinh tế thế

* Nghiên cứu viên, Trường Đại học Luật Hà Nội

1. Lucy van Eck (2024), “China’s Gig Economy: Key Data and Insights”, <https://shanghai.benchmark.org/news/chinas-gig-economy-key-data-and-insights>, truy cập ngày 13/12/2024.

giới, Chính phủ Vương quốc Anh...². Có thể hiểu, “mô hình kinh tế gig” là hoạt động giúp kiếm thu nhập bằng cách cung cấp công việc hoặc hàng hóa, dịch vụ theo yêu cầu thông qua một nền tảng công nghệ số như ứng dụng (app) hoặc trang web³. Theo đó, mô hình kinh tế gig được xác định dựa trên hai yếu tố, gồm: (i) tính chất việc làm tự do, không chắc chắn/không xác định; (ii) sử dụng nền tảng công nghệ kỹ thuật số để kết nối các lao động tự do với khách hàng.

Ngày nay, các nền tảng công nghệ số đều thân thiện với người dùng, tạo điều kiện cho việc khai thác các lợi ích kinh tế. Nhờ vậy, mô hình kinh tế gig dần trở thành xu thế ở hầu hết các quốc gia trên thế giới.

Về mặt tích cực, mô hình này mở ra cơ hội gia tăng thu nhập cho người dân. Thông qua nền tảng điện tử, các bên có thể làm việc từ xa, giúp hạn chế trở ngại do yếu tố địa lý, đặc biệt là các công việc xuyên biên giới. Đồng thời, với thời gian làm việc linh hoạt, cùng một thời điểm, một người có thể thực hiện nhiều công việc cho nhiều bên khác nhau giúp người lao động gia tăng khối lượng công việc, từ đó, nâng cao mức thu nhập của mình. Ngoài ra, mô hình này tạo điều kiện giúp nhóm đối tượng yếu thế như: lao động nữ, lao động khuyết tật, lao động cao tuổi... gia tăng cơ hội có việc làm.

Về mặt tiêu cực, do tính chất việc làm không xác định lâu dài dẫn đến tình trạng thu nhập và việc làm không ổn định. Bên cạnh đó, điều kiện làm việc và các phúc lợi xã hội cho người lao động trong mô hình kinh tế gig như: ngày nghỉ phép có lương, tiền làm thêm giờ... thường không được bảo đảm⁴ do người lao động chủ động tăng thời giờ làm việc.

Như vậy, mô hình kinh tế gig đặt ra yêu cầu xem xét, những người làm việc trong mô hình kinh tế gig có phải là người lao động thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động hay không. Từ đó, giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

1.2. Vấn đề bảo vệ người lao động

Trong quan hệ lao động, người lao động dùng sức lao động của mình để đổi lấy các giá trị kinh tế nên thường có vị thế yếu hơn người sử dụng lao động. Do đó, cần bảo vệ nhóm đối tượng này nhằm mục tiêu bình đẳng giữa hai bên. Hơn nữa, hiện, tình hình kinh tế - xã hội của thế giới có nhiều biến động, đặc biệt, sự phát triển của chuỗi cung ứng toàn cầu và làn sóng dịch chuyển từ lao động chính thức sang lao động phi chính thức, vì thế, các quốc gia ngày càng quan tâm hơn đến các quyền và lợi ích của người lao động.

Với vai trò là công cụ điều chỉnh mang tính bắt buộc, pháp luật thực hiện việc bảo vệ người lao động theo 07 nội dung, gồm: việc làm và tuyển dụng; học nghề và đào tạo nghề; thu nhập và tiền lương; thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; an toàn và vệ sinh lao động; bảo hiểm xã hội và kỷ luật lao động. Các nội dung này được thể chế hóa thành các quy định cụ thể nhằm định hướng xử sự cho các bên và hình thành cơ chế quản lý, giám sát và xử lý vi phạm từ phía Nhà nước, bảo đảm tính khả thi và hiệu quả của pháp luật.

Trong mô hình kinh tế gig, bản chất quan hệ giữa bên sử dụng nền tảng (người lao động - cung cấp sức lao động) và bên cung cấp nền tảng (người sử dụng lao động) chưa được xác định rõ là quan hệ lao động hay quan hệ hợp tác. Xét theo quan hệ lao động, bên sử dụng nền tảng

2. Hanns Seidel Foundation Vietnam & Viện Khoa học Lao động và Xã hội, “Một số vấn đề về việc làm trong nền kinh tế việc làm tự do (nền kinh tế gig) tại Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình”, https://southeastasia.hss.de/download/publications/48_-_GiGEconomy.pdf, truy cập ngày 13/12/2024.

3. IRS (USA), “Gig economy tax center”, <https://www.irs.gov/businesses/gig-economy-tax-center>, truy cập ngày 13/12/2024.

4. Vrishaank Sharma (2024), “The gig economy: Challenges”, <https://www.cdpp.co.in/articles/the-gig-economy-challenges>, truy cập ngày 13/12/2024.

đang “bán sức lao động” để nhận lại các giá trị kinh tế. Xét theo quan hệ hợp tác, có thể thấy, các bên đang cùng đóng góp lợi thế để cùng tìm kiếm lợi nhuận. Vì vậy, tùy quan điểm của từng quốc gia, mức độ bảo vệ của pháp luật tới nhóm đối tượng cung cấp sức lao động trong mô hình kinh tế gig có nhiều khác biệt.

2. Pháp luật Trung Quốc về bảo vệ người lao động trong mô hình kinh tế gig

Mô hình kinh tế gig ở Trung Quốc phát triển nhanh chóng và diễn ra ở nhiều lĩnh vực như: gọi xe (Didi Chuxing (DiDi)), giao đồ ăn (Eleme và Meituan), chăm sóc y tế tại nhà (Homeincare)... Tính đến năm 2024, Trung Quốc có hơn 200 triệu người lao động tham gia vào mô hình này, tương đương với 25% lực lượng lao động của đất nước⁵. Dự báo trong năm 2025, số lượng việc làm mà mô hình này tạo ra có thể chiếm 40% tổng số việc làm⁶. Đây được xem là kết quả mà cuộc cải cách kinh tế nhằm khuyến khích tự do kinh doanh và kinh doanh ở khu vực nông thôn của cố Phó Thủ tướng Đặng Tiểu Bình (năm 1980) và chiến lược “Internet Plus” tập trung chủ yếu vào việc tận dụng các công nghệ kỹ thuật số, đặc biệt, thương mại điện tử, thúc đẩy tăng trưởng việc làm ở nông thôn

của cố Thủ tướng Lý Khắc Cường (năm 2015)⁷ mang lại.

Dù tạo ra số lượng việc làm khổng lồ, nhưng mô hình kinh tế gig làm gia tăng tình hình bất ổn tài chính bởi mức lương thấp, do không ký kết hợp đồng lao động, các vấn đề về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp... gần như không được bảo đảm⁸. Mặt khác, mô hình này không bị ràng buộc về thời giờ làm việc, nên người lao động có xu hướng gia tăng khối lượng công việc, thậm chí, đến mức ảnh hưởng sức khỏe, tính mạng của mình để cải thiện thu nhập⁹. Ngoài ra, thuật toán mà bên cung cấp nền tảng xây dựng đã tạo ra môi trường làm việc khắc nghiệt¹⁰. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến trật tự xã hội, mà còn có nguy cơ thiệt hại sức khỏe, tính mạng của người lao động.

Đối mặt với vấn đề này, Chính phủ Trung Quốc đã có một số biện pháp để bảo vệ nhóm đối tượng tham gia vào mô hình kinh tế gig, cụ thể:

Một là, khuyến khích lực lượng tham gia mô hình kinh tế gig thành lập và tham gia công đoàn.

Năm 2021, chính sách này đã được thực hiện ở các thành phố lớn như: Bắc Kinh, Thượng Hải, Hạ Môn và ghi nhận việc thành lập công đoàn trong lĩnh vực gọi xe, giao đồ ăn¹¹. Cụ thể, Tổng Công hội Bắc Kinh (có thể

5. Christian Yao (2024), “The Human Costs of China’s Gig Economy”, <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/the-human-costs-of-chinas-gig-economy/>, truy cập ngày 13/12/2024.

6. Lucy van Eck (2024), “China’s Gig Economy: Key Data and Insights”, <https://shanghai.benchmark.org/news/chinas-gig-economy-key-data-and-insights>, truy cập ngày 13/12/2024.

7. Trishala S (2024), “Navigating China’s gig economy: Striking a balance between flexibility and worker protection”, <https://orcaasia.org/article/739/navigating-chinas-gig-economy-striking-a-balance-between-flexibility-and-worker-protection>, truy cập ngày 13/12/2024.

8. Điều 16 Luật Lao động Trung Quốc năm 1994; Điều 10, 11 Luật Hợp đồng lao động Trung Quốc năm 2008.

9. Lê Vy (2024), “Thấy gì từ vụ “vua giao hàng” Trung Quốc chết gục trên xe”, <https://lifestyle.znews.vn/thay-gi-tu-vu-vua-giao-hang-trung-quoc-chet-guc-tren-xe-post1499800.html>, truy cập ngày 13/12/2024.

10. Trong giờ cao điểm, để giao hàng đúng thời gian và nhận đánh giá tốt từ khách hàng, nhiều người giao hàng đã vượt đèn đỏ, đi ngược chiều... Trong nửa đầu năm 2021, cảnh sát giao thông ở thành phố Tế Nam, Trung Quốc đã xử lý 4.304 người giao hàng vi phạm giao thông. Riêng tháng 11/2020, tại thành phố Tây An, tỉnh Thiểm Tây, Trung Quốc, đã có hơn 800 người giao hàng vi phạm. Báo Giao thông (2022), “Châu Á đau đầu với tài xế giao hàng vi phạm giao thông”, <https://mt.gov.vn/matgt/tin-tuc/859/85503/chau-a-dau-dau-voi-tai-xe-giao-hang-vi-pham-giao-thong.aspx>, truy cập ngày 13/12/2024.

11. China Labour Bulletin (2021), “ACFTU in Beijing issues guidelines for unionizing gig workers: What comes next?”, <https://clb.org.hk/en/content/acftu-beijing-issues-guidelines-unionizing-gig-workers-what-comes-next>, truy cập ngày 13/12/2024.

hiểu là Tổng Liên đoàn Lao động Bắc Kinh) đã đưa ra hướng dẫn với các nội dung như: (i) tăng cường lãnh đạo về tư tưởng chính trị và nâng cao ảnh hưởng của các tổ chức đảng và công đoàn, phổ biến, tuyên truyền chính sách, an sinh xã hội của Nhà nước đối với người lao động trong các mô hình kinh tế mới; (ii) kiên trì xây dựng Đảng để lãnh đạo xây dựng công đoàn, mở rộng phạm vi bao phủ hiệu quả bằng cách động viên, khuyến khích thành lập công đoàn cơ sở và tạo mối liên kết giữa các công đoàn này; (iii) kịp thời giải quyết các vấn đề cấp bách của người lao động, vận động nguồn lực xã hội, cộng đồng để cùng hỗ trợ các dịch vụ xã hội cơ bản như y tế, giáo dục, pháp lý; (iv) xây dựng kênh liên lạc để tiếp nhận thông tin từ người lao động¹²...

Năm 2024, Bộ Nhân lực và An sinh xã hội Trung Quốc đã ban hành “Hướng dẫn dịch vụ bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các mô hình kinh tế mới”. Theo đó, trường hợp doanh nghiệp cung cấp nền tảng và doanh nghiệp đối tác cung cấp việc làm nền tảng có hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các mô hình kinh tế mới, tổ chức công đoàn phải có ý kiến hoặc yêu cầu khắc phục (Điều 12); thúc đẩy doanh nghiệp thiết lập cơ chế để người lao động, công đoàn và doanh nghiệp trao đổi thông tin, tham vấn, đàm phán về các vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động (Điều 13)¹³...

Hai là, áp dụng chính sách cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.

Ngày 23/02/2024, Bộ Nhân lực và An sinh xã hội Trung Quốc đã ban hành “Hướng dẫn bảo đảm quyền lợi về thời gian nghỉ ngơi, quyền hưởng lương của người lao động trong các mô hình kinh tế mới” và “Hướng dẫn công khai nội quy lao động cho người lao động trong các mô hình kinh tế mới”¹⁴. Theo đó, dù không đưa ra con số chính xác nhưng thời giờ làm việc, gồm thời gian nhận đơn trong ngày và thời gian nói lòng được xác định trên cơ sở cân nhắc thời gian chờ đơn hàng trực tuyến, chuẩn bị dịch vụ và nhu cầu sinh lý của người lao động; đồng thời, cần phòng ngừa làm việc quá sức và bảo vệ sức khỏe cho người lao động¹⁵. Các quy định, điều khoản hợp đồng chuẩn, quy tắc thuật toán mà doanh nghiệp sử dụng để đặt lịch, phân bổ đơn hàng, lập lịch trình làm việc... cần phải đưa vào nội quy lao động và phổ biến cho người lao động¹⁶.

Ba là, nâng cao hiệu quả và tối ưu hóa các phúc lợi, an sinh xã hội cho người lao động.

Năm 2021, các cơ quan trung ương Trung Quốc đã ban hành văn bản “Ý kiến chỉ đạo về bảo vệ quyền và lợi ích an sinh xã hội của người lao động trong mô hình kinh tế mới”¹⁷ đề ra giải pháp tăng cường giới thiệu việc làm, đào tạo khởi nghiệp; mở rộng phạm vi và hiệu quả của bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; phát triển dịch vụ xã hội cơ bản. Thực hiện văn bản này, ở Quý Châu, Cơ quan An ninh Y tế đã thông báo, từ ngày 01/10/2023, những người làm việc linh hoạt (trong đó, có người lao động trong mô hình kinh tế

12. Beijing Federation of Trade Unions (2021), https://m.thepaper.cn/baijiahao_14309361, truy cập ngày 13/12/2024.

13. Xem https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html, truy cập ngày 13/12/2024.

14. Xem https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html, truy cập ngày 13/12/2024.

15. Điều 3 và Điều 4 Hướng dẫn bảo đảm quyền lợi về thời gian nghỉ ngơi, quyền hưởng lương của người lao động trong các mô hình kinh tế mới.

16. Điều 3 và Điều 5 Hướng dẫn công khai nội quy lao động cho người lao động trong các mô hình kinh tế mới.

17. Văn bản Ý kiến chỉ đạo về bảo vệ quyền và lợi ích an sinh xã hội của người lao động trong mô hình kinh tế mới, https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, truy cập ngày 13/12/2024.

gig) sẽ được tham gia và hưởng bảo hiểm thai sản¹⁸; ở Hồ Nam, từ ngày 01/9/2023, bảo hiểm y tế đối với chăm sóc ngoại trú cho 47 bệnh mãn tính, bệnh đặc biệt gồm các khối u ác tính, bệnh tim mạch vành, viêm khớp dạng thấp và bệnh bụi phổi¹⁹... Hiện, Trung Quốc đang có 03 hình thức thực hiện chính sách về bảo hiểm thương tật liên quan đến công việc (tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp) cho người lao động trong mô hình kinh tế gig, gồm: (i) mua bảo hiểm thương mại; (ii) thiết lập chế độ bảo hiểm thương tật nghề nghiệp riêng; (iii) được tham gia bảo hiểm thương tật liên quan đến công việc theo quy định hiện hành. Tuy nhiên, các mô hình này đang thí điểm và chưa áp dụng trên diện rộng²⁰.

Như vậy, với mục tiêu thúc đẩy sự phát triển bền vững của mô hình kinh tế mới, bảo vệ người lao động là một trong những nội dung quan trọng về bảo vệ người lao động trong mô hình kinh tế gig của pháp luật Trung Quốc. Trung Quốc đã nỗ lực ngăn chặn tình trạng bóc lột sức lao động của người lao động trong mô hình kinh tế gig, đồng thời, bảo đảm điều kiện để doanh nghiệp cung cấp nền tảng cũng như doanh nghiệp đối tác cung cấp việc làm nền tảng hoạt động.

3. Thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ người lao động và một số gợi mở từ kinh nghiệm của Trung Quốc

3.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ người lao động

Ở Việt Nam, mô hình kinh tế gig xuất hiện từ năm 2014 với hình thức kinh doanh công nghệ kết nối vận tải (Uber, Grab) và sau này đã ghi nhận thêm nhiều nền tảng lao động số như: Be, Ahamove, bTasker, Giupviectot, XanhSM... làm gia tăng đáng kể số lượng người lao động tham gia. Đến năm 2023, lực lượng lao động trong mô hình này chiếm 14% thị trường lao động và dự báo sẽ tiếp tục tăng²¹. Trong mục tiêu phát triển nền kinh tế của Việt Nam, đến năm 2025, kinh tế số (trong đó, có mô hình kinh tế gig) chiếm khoảng 20% GDP, kỳ vọng sẽ đạt trên 30% đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045, Việt Nam sẽ trở thành một trong những trung tâm đổi mới sáng tạo thuộc nhóm dẫn đầu khu vực châu Á, áp dụng công nghệ hiện đại trong tất cả các lĩnh vực kinh tế - xã hội, môi trường, quốc phòng, an ninh²².

Trước tình hình đó, pháp luật Việt Nam bộc lộ một số bất cập trong việc xác định bản chất quan hệ giữa các bên trong mô hình kinh tế gig²³. Do đó, trường hợp các bên

18. Cục An ninh Y tế tỉnh Quý Châu (2023), https://www.guizhou.gov.cn/zwgk/zdlygk/shsyjzdzms/ylbz/zcwj/202308/t20230815_81767398.html, truy cập ngày 13/12/2024.

19. Hunan daily (2023), https://hnrb.voc.com.cn/hnrb_epaper/html/2023-08/17/content_1643558.htm?div=-1, truy cập ngày 13/12/2024.

20. Xiaoxing Ran & Ying Zhao (2023), “Behind the flexibility: Insufficient occupational injury protection of gig workers in China”, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10149918/>, truy cập ngày 13/12/2024.

21. Trường Thanh (2024), “Người dân Việt Nam tham gia nền kinh tế gig đang gia tăng”, <https://ictvietnam.vn/nguoi-dan-viet-nam-tham-gia-nen-kinh-te-gig-dang-gia-tang-67756.html>, truy cập ngày 13/12/2024.

22. Mục 2 phần II Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

23. Có quan điểm cho rằng, người tham gia là đối tác hợp tác cùng bên cung cấp nền tảng số để cùng nhau cung cấp dịch vụ, nên giữa họ là quan hệ hợp tác kinh doanh. Cũng có quan điểm cho rằng, tài xế là người lao động của các nền tảng số bởi thỏa thuận giữa hai bên đầy đủ yếu tố của hợp đồng lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019, “trường hợp hai 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”. Trong mô hình kinh tế gig, bên cung cấp nền tảng số có: (i) sự quản lý về tổ chức và nội dung công việc (giám sát, điều hành thông qua việc phân bổ việc làm); (ii) việc trả công và quản lý về mặt kinh tế (thông qua việc xác định giá từng trường hợp sử dụng dịch vụ và phân chia thù lao) đối với người tham gia.

chủ động xác định là quan hệ lao động²⁴ thì điều này được pháp luật tôn trọng. Trường hợp các bên không xác định rõ, pháp luật Việt Nam đang dừng lại ở việc bảo vệ người tham gia mô hình kinh tế gig từ góc độ công dân được làm những gì pháp luật không cấm. Hay nói cách khác, họ vẫn được pháp luật bảo vệ nhưng không bảo đảm đủ 07 nội dung của pháp luật bảo vệ người lao động. Cụ thể:

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam: (i) ghi nhận và bảo hộ quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc của công dân²⁵; (ii) tạo điều kiện để công dân thực hiện quyền của mình²⁶ trong khuôn khổ nhất định²⁷. Theo đó, việc người dân thực hiện các hoạt động hợp pháp để kiếm thu nhập được pháp luật bảo vệ. Tuy nhiên, bản chất của quan hệ này chưa được làm rõ nên các vấn đề liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, an toàn, vệ sinh lao động... không có cơ sở pháp lý ràng buộc các bên phải thực hiện.

Thứ hai, người lao động trong mô hình kinh tế gig được tham gia vào hệ thống an sinh quốc gia. Trên tinh thần thực hiện mục tiêu hoàn thiện chính sách an sinh xã hội đa dạng, đa tầng, toàn diện, hiện đại, bao trùm, bền vững được đề cập tại Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong giai đoạn mới, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đã: (i) mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với hộ kinh doanh có đăng ký kinh doanh, người lao động làm việc không trọn

thời gian; (ii) bổ sung chế độ thai sản vào chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện; (iii) giảm thời gian đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu xuống còn 15 năm nhằm gia tăng cơ hội hưởng lương hưu cho người tham gia... Các nội dung này là điểm mới nhằm bảo vệ quyền lợi của người dân tốt hơn. Tuy nhiên, đại bộ phận người “bán sức lao động” trong mô hình kinh tế gig thường không có hợp đồng lao động, đồng nghĩa với việc họ không đủ điều kiện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và chỉ có thể tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Điều này làm hạn chế phạm vi quyền của họ, trong khi đây là lực lượng có nhu cầu được hưởng an sinh xã hội lớn hơn bởi khả năng tự an sinh tương đối thấp.

Thứ ba, người tham gia mô hình kinh tế gig không đủ điều kiện tham gia bảo hiểm thất nghiệp (là chế độ hỗ trợ thu nhập khi người lao động bị mất/giảm thu nhập do mất việc làm, đồng thời, xúc tiến hoạt động tìm kiếm và tạo việc làm cho người lao động quay trở lại thị trường, với các chế độ hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí, được hỗ trợ học nghề...)²⁸ do không có hợp đồng lao động mà hợp đồng lao động là một trong các căn cứ để tham gia và hưởng chế độ này. Như vậy, dù thuộc diện có nguy cơ mất việc làm, giảm thu nhập thường trực, nhưng phần lớn người tham gia mô hình kinh tế gig gần như đứng ngoài vòng bảo vệ của hệ thống bảo hiểm thất nghiệp.

3.2. Một số gợi mở đối với Việt Nam

Thứ nhất, xác định rõ quan hệ giữa bên tham gia nền tảng và bên cung cấp nền tảng là quan hệ lao động, đưa

24. Trường hợp nền tảng XanhSM, tài xế được ký hợp đồng lao động và có lương cố định hàng tháng (gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật), thưởng theo mức đánh giá hiệu suất (được tính theo số sao tài xế nhận được, từ đánh giá của khách hàng), thưởng hỗ trợ, <https://www.xanhsm.com/driver-car>, truy cập ngày 13/12/2024.

25. Khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm năm 2013.

26. Điều 33, 35, 57 Hiến pháp năm 2013; khoản 1 Điều 5, khoản 1 Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2019.

27. Không được đầu tư kinh doanh, hoạt động trong các ngành, nghề bị cấm (Điều 6 Luật Doanh nghiệp năm 2020), phải đáp ứng đủ điều kiện đầu tư kinh doanh đối với các ngành, nghề kinh doanh có điều kiện (Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 06/7/2018 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam).

28. Điều 54, 55 Luật Việc làm năm 2013.

đối tượng là người làm việc trong mô hình kinh tế gig trở thành người lao động.

Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện quy định về hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đã có bước tiến quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua quy định về hình thức của hợp đồng lao động, không phụ thuộc vào tên gọi mà chú trọng vào bản chất của quan hệ. Tuy nhiên, sau hơn 05 năm thực hiện, quy định này chưa bộc lộ rõ tính ưu việt. Do đó, cần kịp thời xây dựng cơ chế bảo đảm thi hành, xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan liên quan.

Thứ ba, xây dựng lộ trình tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động trong mô hình kinh tế gig nói riêng và lao động phi chính thức nói chung nhằm bảo đảm tương quan bình đẳng với lao động chính thức và phù hợp với điều kiện của Việt Nam. Về tài chính, hiện, người có hợp đồng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hỗ trợ đóng góp 01% từ ngân sách nhà nước, còn người không tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì không được hưởng khoản hỗ trợ này. Do đó, qua nghiên cứu cho thấy cần tăng chi ngân sách nhà nước (trùng ứng với phần tài chính đóng góp từ ngân sách vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp) để thực hiện chương trình học nghề, bồi dưỡng kiến thức, nâng cao tay nghề... hướng đến nhóm đối tượng không đủ điều kiện tham gia chế độ này.

Thứ tư, khuyến khích và tạo điều kiện hình thành nghiệp đoàn trong mô hình kinh tế gig. Tương tự công đoàn, nghiệp đoàn là hình thức liên kết người lao động để tạo sức mạnh tập thể, chia sẻ kinh nghiệm làm việc, chăm lo đời sống và giúp đỡ lẫn nhau. Đến nay, Việt Nam chỉ mới ghi nhận việc thành lập nghiệp đoàn trong hoạt động vận tải công nghệ ở các thành phố lớn như: Hà Nội, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh... Do đó, cần tiếp tục nhân rộng mô hình này, giúp người lao động tự bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của bản thân.

Kết luận

Dù chủ động hay thụ động trở thành người làm việc trong mô hình kinh tế gig, người lao động luôn mong

muốn có được công việc và thu nhập ổn định. Tuy nhiên, do đặc thù của mô hình kinh tế gig, bản thân người lao động gặp nhiều khó khăn hơn so với người làm việc trong các mô hình truyền thống. Bên cạnh sự nỗ lực nâng cao năng lực bản thân và tích cực tìm kiếm việc làm của người lao động, vấn đề này đặt ra bài toán cho các cơ quan quản lý nhà nước trong việc bảo vệ nhóm đối tượng là người làm việc trong mô hình kinh tế gig nhằm hướng đến mục tiêu an sinh của toàn xã hội. Chính vì vậy, pháp luật bảo vệ người lao động trong mô hình kinh tế gig cần kịp thời hoàn thiện, đáp ứng yêu cầu của sự phát triển hiện nay □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. China labour bulletin (2021), “ACFTU in Beijing issues guidelines for unionizing gig workers: What comes next?”, <https://clb.org.hk/en/content/acftu-beijing-issues-guidelines-unionizing-gig-workers-what-comes-next>, truy cập ngày 13/12/2024.
2. Christian Yao (2024), “The Human Costs of China’s Gig Economy”, <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/the-human-costs-of-chinas-gig-economy/>, truy cập ngày 13/12/2024.
3. ILO, “Digital labour platforms and labour protect in China”, <https://webapps.ilo.org/static/english/intserv/working-papers/wp011/index.html>, truy cập ngày 13/12/2024.
4. Lucy van Eck (2024), “China’s Gig Economy: Key Data and Insights”, <https://shanghai.benchmark.org/news/chinas-gig-economy-key-data-and-insights>, truy cập ngày 13/12/2024.
5. Richard Heek (2017), “Decent work and the Digital Gig economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing crowdwork, etc”, Centre for Development Informatics, ISBN: 978-1-905469-73-4.
6. Xiaoxing Ran & Ying Zhao (2023), “Behind the flexibility: Insufficient occupational injury protection of gig workers in China”, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10149918/>, truy cập ngày 13/12/2024.