

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

TRẦN THỊ HUYỀN TRANG*

Chuyển đổi số đang tác động mạnh mẽ đến nhiều lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có quan hệ lao động. Quá trình này không chỉ tạo ra những cơ hội mới cho việc tổ chức lao động linh hoạt, hiệu quả hơn mà còn đặt ra nhiều thách thức về việc bảo đảm quyền lợi của người lao động và duy trì sự ổn định trong quan hệ lao động. Bài viết phân tích tác động của chuyển đổi số đến quan hệ lao động và vai trò của Nhà nước, từ đó chỉ ra những hạn chế trong khung pháp lý hiện nay và đề xuất một số định hướng nhằm hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu quả thực thi trong quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

Từ khóa: Quan hệ lao động; chuyển đổi số; phát triển bền vững; pháp luật lao động; quản lý nhà nước.

Digital transformation is having a substantial impact on many areas of socio-economic life, including labor relations. This process not only creates new opportunities for organizing labor more flexibly and efficiently but also poses challenges for ensuring workers' rights and maintaining stability in labor relations. This article analyzes the impact of digital transformation on labor relations and the role of the State, identifies limitations in the current legal framework, and proposes several orientations for improving institutions and enhancing the effectiveness of state management in labor relations.

Keywords: Labor relations; digital transformation; sustainable development; labor laws; state management.

NGÀY NHẬN: 12/7/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/8/2025

NGÀY DUYỆT: 18/9/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.356.2025.1295>

1. Đặt vấn đề

Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và các nền tảng số không chỉ làm thay đổi phương thức tổ chức công việc mà còn làm xuất hiện nhiều hình thức việc làm phi truyền thống, như: làm việc từ xa, lao động nền tảng, lao động tự do...

Hoạt động quản lý nhà nước (QLNN) đối với quan hệ lao động cần được điều chỉnh để

thích ứng với những yêu cầu mới về bảo vệ quyền lợi người lao động, thúc đẩy sự linh hoạt của thị trường lao động; đồng thời, duy trì trật tự, kỷ cương và công bằng xã hội. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều bất cập trong khung pháp lý hiện hành, đặc biệt trong việc nhận diện các quan hệ lao động mới, mở rộng diện bao phủ pháp luật và bảo đảm an sinh xã hội cho nhóm lao động phi chính thức.

* ThS, Trường Đại học Tài chính - Marketing

2. Tác động của chuyển đổi số đối với quan hệ lao động

Thứ nhất, chuyển đổi số tác động mạnh mẽ đến cấu trúc quan hệ lao động.

Chuyển đổi số đã và đang làm biến đổi bản chất mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các mô hình làm việc dựa trên nền tảng số, như: Grab, Uber hay Shopee đặt ra thách thức trong việc xác định chủ thể sử dụng lao động, cũng như mối quan hệ pháp lý phát sinh từ hoạt động lao động đó. Hệ quả là nhiều người lao động trong kinh tế nền tảng không được công nhận là “người lao động” theo định nghĩa pháp lý, từ đó bị loại trừ khỏi các chế độ bảo vệ về hợp đồng, an sinh xã hội và quyền thương lượng tập thể.

Dưới tác động của công nghệ thông tin và truyền thông, hình thức làm việc từ xa đang ngày càng trở nên phổ biến, cho phép người lao động thực hiện công việc mà không cần hiện diện trực tiếp tại trụ sở doanh nghiệp mà thông qua các nền tảng công nghệ thông tin, trong đó các hoạt động giao tiếp, trao đổi, phối hợp và quản lý được thực hiện chủ yếu qua nền tảng số.

Thứ hai, chuyển đổi số tác động đến chất lượng mối quan hệ lao động.

Sự phát triển nhanh chóng của các công nghệ kỹ thuật số tiên tiến đang làm thay đổi căn bản phương thức quản lý nguồn nhân lực, khi các thuật toán ngày càng được sử dụng rộng rãi để thay thế con người trong việc phân công, giám sát và đánh giá hiệu suất công việc trên các nền tảng số. Quá trình chuyển đổi này không chỉ diễn ra với tốc độ nhanh mà còn kéo theo những hệ lụy đáng kể đến điều kiện làm việc và hệ thống phúc lợi cho người lao động, đặc biệt ở các quốc gia có thu nhập trung bình và thấp.

Một số quyền cơ bản của người lao động, như: quyền bảo vệ dữ liệu cá nhân, quyền tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, quyền được bảo đảm về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi đang bị đặt trước nhiều thách thức trong môi trường lao động số. Trong số 12.000 người lao động làm việc trên các nền

tảng kỹ thuật số được khảo sát, chỉ khoảng 40% có bảo hiểm y tế, và chỉ 20% có bảo hiểm thất nghiệp - phản ánh mức độ bao phủ an sinh xã hội còn rất hạn chế trong nhóm lao động nền tảng¹.

Thứ ba, tác động đến kỹ năng của các bên trong quan hệ lao động.

Làn sóng công nghệ hiện nay đã mở ra một phương tiện mới để gia công công việc, cụ thể là các nền tảng lao động kỹ thuật số trực tuyến dựa trên website đã cho phép các doanh nghiệp tiếp cận với những người lao động có nhiều kỹ năng và chuyên môn từ khắp thế giới, điều này không những cho phép họ đổi mới mà còn sử dụng nền tảng này cho quy trình tuyển dụng, giảm chi phí và nâng cao hiệu quả. Các tổ chức đại diện người lao động như công đoàn cũng phải đổi mới năng lực công nghệ, phương thức tổ chức hoạt động, nâng cao khả năng tiếp cận và đại diện cho người lao động trong bối cảnh mới.

3. Thực trạng quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong bối cảnh chuyển đổi số

Những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ quan trọng trong việc hoàn thiện khuôn khổ pháp luật và triển khai các chính sách quản lý quan hệ lao động phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số. Việc thông qua *Bộ luật Lao động* năm 2019 được coi là một bước cải cách lớn, mở ra giai đoạn mới trong điều chỉnh pháp luật lao động hiện đại. Đáng chú ý, *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã ghi nhận hình thức hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử dưới dạng thông điệp dữ liệu theo pháp luật về giao dịch điện tử (khoản 1 Điều 14), đồng thời mở rộng phạm vi điều chỉnh đến cả nhóm người làm việc không có quan hệ lao động chính thức (khoản 1 Điều 2). Một điểm nổi bật khác là việc *Bộ luật Lao động* năm 2019 lần đầu tiên cho phép người lao động thành lập tổ chức đại diện tại cơ sở ngoài hệ thống công đoàn truyền thống (khoản 3 Điều 3), qua đó, tăng cường quyền đại diện và thương lượng tập thể của người lao động theo chuẩn mực quốc tế trong các công ước cốt lõi của ILO mà Việt

Nam tham gia, như Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

Song song với cải cách pháp luật, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, trong đó xác định rõ tầm nhìn chuyển đổi số toàn diện, bao gồm cả lĩnh vực lao động và quan hệ lao động. Quyết định số 749/QĐ-TTg đóng vai trò như một trụ cột chính sách, tạo nền tảng quan trọng cho việc chuyển đổi mô hình quản trị quan hệ lao động theo hướng minh bạch, linh hoạt và thích ứng với môi trường lao động số hóa.

Về mặt thực tiễn, nhờ sự điều hành linh hoạt của Nhà nước, quan hệ lao động tại Việt Nam cơ bản được duy trì ổn định trong bối cảnh chịu tác động kép từ đại dịch Covid-19 và làn sóng chuyển đổi số. Một trong những thành tựu nổi bật là chính sách bảo hiểm thất nghiệp được xem là một trụ cột của hệ thống an sinh xã hội đã phát huy hiệu quả rõ nét. Trong năm 2023, hơn 1 triệu lượt người lao động đã được chi trả trợ cấp thất nghiệp². Số vụ đình công trên cả nước giảm khoảng 75% so với năm trước đó, thu nhập bình quân của người lao động đạt mức 7,1 triệu đồng/tháng, tăng gần 7% so với năm 2022³. Những kết quả này phản ánh hiệu quả của hệ thống quản lý quan hệ lao động, từ việc hoàn thiện khung pháp luật, đẩy mạnh đối thoại xã hội đến triển khai các thiết chế hòa giải và thanh tra lao động, góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định, công bằng và thích ứng hiệu quả với các biến động do số hóa mang lại.

Tuy nhiên, công tác QLNN đối với quan hệ lao động trong bối cảnh chuyển đổi số vẫn đối mặt với nhiều thách thức.

Thứ nhất, vẫn còn thiếu các cơ chế bảo vệ hiệu quả đối với nhóm lao động phi chính thức. Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, tính đến quý III/2024, ước tính có khoảng 33 triệu người đang làm việc trong khu vực phi chính thức, chiếm 63,9% tổng số lao động có việc làm. Nói cách khác, gần 2/3 lực lượng lao động tại Việt Nam vẫn đang làm việc mà

không có hợp đồng lao động chính thức, không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và chưa được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định của pháp luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn vệ sinh lao động, cũng như quyền được tham gia thương lượng tập thể⁴.

Thứ hai, chất lượng quan hệ lao động chưa thật sự bền vững.

Khi ngày càng nhiều người lao động làm việc tự do, làm việc từ xa hoặc thông qua nền tảng số, mối quan hệ lao động trở nên cá nhân hóa và phi tập trung. Điều này khiến vai trò của thương lượng tập thể, cũng như tiếng nói thống nhất của người lao động dần bị suy giảm. Trong nhiều trường hợp, người lao động không đủ điều kiện pháp lý để thành lập hoặc tham gia tổ chức đại diện vì không được xác định là “người lao động” theo nghĩa pháp lý truyền thống. Kết quả là quyền lợi của họ không được thương thảo thông qua cơ chế tập thể, làm gia tăng rủi ro về bất bình đẳng và thiệt thòi trong quá trình lao động.

Bên cạnh đó, mô hình làm việc từ xa, một xu hướng phổ biến trong kỷ nguyên số cũng đặt ra các vấn đề mới về quyền riêng tư và điều kiện làm việc của người lao động. Việc thiếu vắng quy định cụ thể về “quyền ngắt kết nối” khiến cho người lao động có thể bị yêu cầu làm việc ngoài giờ, không có giới hạn rõ ràng giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần và thể chất của người lao động mà còn làm xói mòn các nguyên tắc cơ bản về cân bằng giữa công việc và cuộc sống - một yếu tố quan trọng trong xây dựng quan hệ lao động bền vững.

Thứ ba, công tác chuyển đổi số trong QLNN về lao động còn nhiều khó khăn, hạn chế, như: sự thiếu đồng bộ và chậm trễ trong xây dựng, vận hành hệ thống hạ tầng công nghệ và cơ sở dữ liệu phục vụ cho quản lý lao động. Cụ thể, các cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, an sinh xã hội, lao động - việc làm vẫn chưa được hoàn thiện hoặc vận hành hiệu quả; trong khi đó, việc kết nối, chia sẻ thông tin giữa hệ thống dữ liệu của các bộ, ngành, địa phương

với các cơ sở dữ liệu quốc gia vẫn chưa thông suốt, dẫn đến tình trạng phân mảnh, cục bộ và lãng phí nguồn lực⁵.

Bên cạnh đó, trình độ nhận thức, năng lực khai thác dữ liệu, phân tích thông tin và sử dụng các nền tảng số giữa các bộ phận, địa phương vẫn còn chênh lệch đáng kể. Đặc biệt, tỷ lệ cán bộ chuyên trách công nghệ thông tin trong các cơ quan nhà nước hiện nay vẫn còn rất thấp. Năm 2022 tại các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ, tỷ lệ cán bộ chuyên trách về công nghệ thông tin chỉ chiếm khoảng 6,1%. Con số này tại cấp tỉnh còn thấp hơn, chỉ đạt 1,4%⁶.

4. Một số kiến nghị

Thứ nhất, cần mở rộng các quy định nhằm tăng cường cơ chế bảo vệ người lao động phi chính thức. Hiện nay, phần lớn người lao động trong khu vực phi chính thức và nền kinh tế nền tảng vẫn chưa được tiếp cận đầy đủ với các cơ chế bảo vệ về thu nhập khi mất việc, do chưa thuộc diện tham gia bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc. Điều này dẫn đến nguy cơ gia tăng bất bình đẳng và làm suy giảm chức năng ổn định của hệ thống quan hệ lao động. Để khắc phục hạn chế này, Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm từ một số quốc gia, như: Hoa Kỳ và Phần Lan, nơi mà chính sách bảo hiểm thất nghiệp đã được thiết kế linh hoạt hơn, cho phép bao phủ cả nhóm người lao động tự doanh và lao động nền tảng, vốn không nằm trong khuôn khổ lao động truyền thống. Việc tiếp cận theo hướng này không chỉ giúp gia tăng tính công bằng và bao trùm trong hệ thống an sinh xã hội mà còn phù hợp với các nguyên tắc của Công ước số 102 của ILO về bảo hiểm xã hội.

Thứ hai, xác lập quyền đại diện và thương lượng phù hợp với nhóm lao động nền tảng. Đối với quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể, cần mở rộng phạm vi pháp lý nhằm bảo đảm rằng, tất cả người lao động (bao gồm cả nhóm lao động nền tảng) đều có quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Người lao động phi chính thức, đặc biệt là những người lao động làm việc trên các nền tảng vị trí có thể

thực hiện quyền này thông qua các hiệp hội nghề nghiệp hoặc hiệp hội người lao động nền tảng⁷. Đồng thời, pháp luật lao động Việt Nam cần sớm ban hành các quy định hướng dẫn về điều kiện, trình tự, thủ tục cũng như cách thức hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở ngoài hệ thống công đoàn để quy định này sớm phát huy hiệu quả trên thực tế.

Thứ ba, cần mở rộng nội dung về bảo vệ dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư của người lao động trong bối cảnh doanh nghiệp ngày càng sử dụng hệ thống giám sát và quản lý dựa trên công nghệ. Cụ thể, cần có các hướng dẫn và quy định về việc ghi nhận quyền ngắt kết nối của người lao động, đặc biệt là các lao động làm việc từ xa, ví dụ, như: về phạm vi áp dụng và định nghĩa quyền ngắt kết nối của người lao động; các trường hợp không áp dụng quyền ngắt kết nối của người lao động; quyền và nghĩa vụ của các bên trong việc thực hiện quyền ngắt kết nối và chế tài xử lý vi phạm... Những quy định này sẽ góp phần bảo vệ cân bằng giữa công việc và đời sống riêng tư, đồng thời, ngăn chặn tình trạng làm việc kéo dài không lương, vốn là một thực trạng phổ biến trong môi trường làm việc kỹ thuật số hiện nay.

Bên cạnh đó, Việt Nam cần nâng cao năng lực số cho các bên trong quan hệ lao động và chú trọng phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại (Labour Market Information System - LMIS), có khả năng tích hợp, liên thông và chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Hệ thống này không chỉ đóng vai trò là công cụ giám sát và dự báo xu hướng lao động - việc làm mà còn là nền tảng dữ liệu quan trọng phục vụ hoạch định chính sách, quản lý quan hệ lao động và cung cấp dịch vụ công hiệu quả. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, một số quốc gia đã phát triển rất thành công mô hình LMIS, điển hình như Hàn Quốc và Estonia, trong đó Hàn Quốc là một hình mẫu tiêu biểu khi đầu tư mạnh vào số hóa dữ liệu lao động thông qua cơ quan Korea Employment Information Service (KEIS). Hệ

thống này tích hợp các nền tảng, như: The Work (gợi ý việc làm bằng AI), Job Care (hướng nghiệp cá nhân hóa) và Employment 24 (nền tảng một cửa về việc làm, đào tạo và phúc lợi)⁸. Ngoài ra, Hàn Quốc cũng đẩy mạnh kết nối dữ liệu giữa các bộ, ngành và sử dụng dữ liệu lớn để tự động hóa đánh giá chính sách; đồng thời, phát triển khung đạo đức AI để bảo vệ người dùng và bảo đảm minh bạch. Tương tự, Estonia đã xây dựng hạ tầng chia sẻ dữ liệu quốc gia X-Road, nền tảng chia sẻ dữ liệu quốc gia giúp kết nối hơn 450 tổ chức công và tư, cung cấp trên 3.000 dịch vụ số cho người dân và doanh nghiệp. Nền tảng này cho phép các cơ quan, như: thuế, giáo dục, bảo hiểm và lao động truy cập và trao đổi dữ liệu một cách an toàn, đồng bộ và theo thời gian thực, từ đó hỗ trợ Chính phủ cung cấp dịch vụ công nhanh chóng và linh hoạt. Thay vì phải xây dựng các luồng dữ liệu riêng lẻ, các tổ chức chỉ cần kết nối vào X-Road để chia sẻ và truy xuất dữ liệu từ các cơ quan khác. Đặc biệt, công dân chỉ cần khai báo thông tin một lần, các cơ quan còn lại có thể truy cập khi được cấp phép, giúp tiết kiệm thời gian và nâng cao hiệu quả quản lý⁹.

Dựa trên kinh nghiệm quốc tế điển hình trên, cần chú trọng xây dựng một hệ thống LMIS tích hợp, phù hợp với đặc điểm quản lý và cơ sở hạ tầng số trong nước. Hiện nay, dữ liệu về thị trường lao động tại Việt Nam vẫn còn phân tán giữa nhiều cơ quan và các sản phẩm làm trực tuyến, gây khó khăn trong việc tổng hợp, phân tích và ra quyết định chính sách. Do đó, cần thiết lập một nền tảng LMIS quốc gia cho phép kết nối và đồng bộ dữ liệu giữa các bên liên quan, tương tự mô hình X-Road của Estonia. Đồng thời, học hỏi cách Hàn Quốc vận hành các nền tảng hướng nghiệp và giới thiệu việc làm cá nhân hóa, Việt Nam cũng nên đẩy mạnh ứng dụng AI và dữ liệu lớn để phân tích xu hướng thị trường, gợi ý nghề nghiệp phù hợp và cảnh báo sớm về mất cân đối cung - cầu lao động. Để hệ thống vận hành hiệu quả, cần đồng thời xây dựng khung pháp lý rõ ràng về bảo mật, chia sẻ và

sử dụng dữ liệu, bảo đảm tính minh bạch và quyền riêng tư cho người lao động.

5. Kết luận

Chuyển đổi số đang định hình lại quan hệ lao động với nhiều thách thức mới về pháp lý QLNN. Bài viết phân tích tác động của quá trình này, làm rõ những khoảng trống trong pháp luật hiện hành và đề xuất định hướng hoàn thiện thể chế, đặc biệt đối với lao động nền tảng, quyền đại diện và hạ tầng dữ liệu. Trong thời gian tới, cần tiếp tục nghiên cứu sâu hơn về các mô hình pháp lý so sánh giữa Việt Nam và một số quốc gia có hệ thống quản lý lao động tiên tiến, đặc biệt là trong việc điều chỉnh lao động nền tảng, quyền ngắt kết nối và ứng dụng công nghệ trong thanh tra, giám sát lao động. Việc phát triển lý luận đầy đủ và hệ thống hóa các thiết chế QLNN trong bối cảnh số hóa là tiền đề để xây dựng một thị trường lao động công bằng, hiệu quả và bền vững □

Tài liệu tham khảo:

1. ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 09/5/2025.
2. Năm 2023, hơn 1 triệu người hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp. <https://molisa.gov.vn>, truy cập ngày 08/5/2025.
3. Số vụ tranh chấp lao động, đình công giảm mạnh trong năm 2023. <https://vneconomy.vn>, truy cập ngày 08/5/2024.
- 4, 6. Tổng cục Thống kê (2024). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2024*.
5. *Chuyển đổi số quốc gia: Thực trạng và hàm ý chính sách cho Việt Nam*. <https://kinhtevadubao.vn>, truy cập ngày 08/5/2025.
7. ILO (2022). *Digitalization and employment, A Review*. <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 08/5/2025.
8. OECD (2024). *Strengthening Active Labour Market Policies in Korea, Connecting People with Jobs*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/44cb97d7-en>, truy cập ngày 10/5/2025.
9. GovInsider (2024). *Estonia's X-Road: Data exchange in the world's most digital society*. <https://govinsider.asia>, truy cập ngày 10/5/2025.