



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT
TP. HỒ CHÍ MINH
— 1996 —

Friedrich
Ebert
Stiftung

FES VIETNAM

Đồng chủ biên:

TS. GVCC LÊ THỊ THUÝ HƯƠNG

TS. GVC NGUYỄN THỊ BÍCH

SÁCH CHUYÊN KHẢO

**KHUNG PHÁP LÝ VÀ CHÍNH SÁCH
THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM
THOẢ ĐÁNG TẠI VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ**

**NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH - 2026**

Đồng chủ biên:

TS.GVCC LÊ THỊ THÚY HƯƠNG

TS.GVC NGUYỄN THỊ BÍCH

Biên soạn và chỉnh sửa:

PGS.TS Nguyễn Hữu Chí

TS. GVCC Lê Thị Thúy Hương

ThS Nguyễn Tất Năm

ThS Nguyễn Chiến Thắng

TS Trần Thị Hồng Liên

TS Đinh Thị Chiến

ThS Hoàng Thị Minh Tâm

ThS Lương Minh Sơn

TS.GVC Nguyễn Thị Bích

TS. Hồ Xuân Dũng

ThS Tống Thị Huệ

ThS Lê Ngọc Anh

ThS. GVC Đoàn Công Yên

THÔNG TIN VỀ TỔ CHỨC FES VIỆT NAM

Friedrich Ebert Stiftung (FES) là một tổ chức chính trị của Đức, hoạt động phi lợi nhuận bằng nguồn ngân sách chính phủ Đức. FES được thành lập năm 1925, mang tên vị tổng thống dân cử đầu tiên của Đức. FES hỗ trợ đối thoại chính sách, nâng cao năng lực và hợp tác quốc tế nhằm hướng tới một xã hội công bằng, bền vững và hòa bình.

FES mở văn phòng đại diện ở Việt Nam tại Hà Nội vào năm 1990, là một trong những tổ chức phi lợi nhuận quốc tế đầu tiên hoạt động tại Việt Nam. Với mạng lưới đối tác rộng khắp và cách tiếp cận dựa trên đối thoại và hợp tác, FES Việt Nam đã góp phần đáng kể vào việc củng cố mối quan hệ hữu nghị, hiểu biết lẫn nhau giữa Đức và Việt Nam, đóng vai trò là cầu nối giữa các ý tưởng tiến bộ, tri thức khoa học và thực tiễn chính sách tại Việt Nam.

Chuyên gia FES Việt Nam tham gia xuyên suốt quá trình hợp tác với Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh trong hoạt động tổ chức Hội thảo quốc tế và phối hợp xuất bản ấn phẩm này

Ông Timo Rinke
Đại diện thường trú
Email: timo.rinke@fes.de

Bà Nguyễn Thị Hà Giang
Quản lý chương trình
Email: giang.nguyen@fes.de

THÔNG TIN VỀ CÁC TÁC GIẢ

01 **THS. LÊ NGỌC ANH**

ThS. Lê Ngọc Anh hiện là giảng viên Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Bà nhận bằng Thạc sĩ Luật chuyên ngành Luật Dân sự và Tố tụng dân sự (năm 2016) tại Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Trước khi trở thành giảng viên, bà có nhiều năm công tác về hoạt động đào tạo và tư vấn pháp luật đáp ứng nhu cầu xã hội của Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tham gia xây dựng chương trình, tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn và hỗ trợ pháp lý cho các tổ chức, cá nhân. Từ năm 2018 đến nay, bà đảm nhiệm công tác giảng dạy và nghiên cứu trong lĩnh vực pháp luật lao động.

Trong hoạt động nghiên cứu khoa học, ThS. Lê Ngọc Anh tập trung vào các vấn đề của pháp luật lao động, đặc biệt là về quan hệ lao động, hợp đồng lao động, giải quyết tranh chấp lao động... và các vấn đề thực tiễn trong áp dụng pháp luật liên quan. Bà đã tham gia các đề tài

nghiên cứu khoa học cấp Bộ, cấp trường và công bố một số bài viết trên các tạp chí khoa học uy tín như *Vietnamese Journal of Legal Sciences – VJLS*, *Khoa học pháp lý Việt Nam*; thành viên viết, biên soạn, xuất bản sách *Giáo trình Luật Lao động*, *Tinh huống Luật Lao động*, Sách chuyên khảo *Thực thi tiêu chuẩn Lao động quốc tế về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp tại Việt Nam*, và các bài viết tại các kỷ yếu hội thảo chuyên ngành.

Bên cạnh giảng dạy và nghiên cứu, ThS. Lê Ngọc Anh còn tích cực tham gia hướng dẫn học thuật, hỗ trợ sinh viên trong các hoạt động nghiên cứu khoa học, bảo vệ khoá luận tốt nghiệp và đóng góp vào việc phát triển chương trình đào tạo trong lĩnh vực pháp luật lao động tại Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, tư vấn và tập huấn về pháp luật lao động cho các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp tại khu vực phía Nam.

02 TS NGUYỄN THỊ BÍCH

Tiến sĩ Nguyễn Thị Bích là giảng viên chính, Trưởng Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự - Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Bà nhận bằng Tiến sĩ năm 2019 tại Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Về công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học: TS Nguyễn Thị Bích có nhiều năm kinh nghiệm giảng dạy các môn học về lĩnh vực Luật Lao động, pháp luật về An sinh xã hội trong các chương trình đào tạo đại học và sau đại học. Bà đã tham gia nhiều đề tài nghiên cứu khoa học về lĩnh vực pháp luật lao động, an sinh xã hội. Bà là tác giả chủ biên và đồng chủ biên nhiều cuốn sách chuyên khảo về lao động và an sinh xã hội, là thành viên viết giáo trình *Luật Lao động* và đồng thời là tác giả của nhiều bài viết đăng trên các tạp chí khoa học uy tín trong phạm vi toàn quốc về lĩnh vực luật lao động và an sinh xã hội. Ngoài ra, TS Nguyễn Thị Bích đã và đang hướng dẫn nhiều nghiên cứu sinh, học viên thạc sĩ ở các cơ sở đào tạo luật trên cả nước.

Về hoạt động thực tiễn: TS Nguyễn Thị Bích tham gia nhiều khóa đào tạo, tập huấn, rà soát và xây dựng hệ thống văn bản nội bộ cho các tập đoàn, tổng công ty và doanh nghiệp về lĩnh vực lao động trong nhiều năm qua. Bên cạnh đó, bà tham gia tư vấn, tranh tụng nhiều vụ/việc về tranh chấp lao động cho các tổng công ty, doanh nghiệp và người lao động.

03 PGS.TS NGUYỄN HỮU CHÍ

PGS.TS Nguyễn Hữu Chí là giảng viên cao cấp, nguyên Trưởng khoa Khoa Pháp luật kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội. Ông có bằng Tiến sĩ năm 2003, phong hàm PGS luật học năm 2010.

PGS.TS Nguyễn Hữu Chí là một trong những chuyên gia hàng đầu lĩnh vực pháp luật lao động, an sinh xã hội. Ông có 37 năm nghiên cứu, giảng dạy, hoạt động thực tiễn trong lĩnh vực này.

Về hoạt động nghiên cứu, đào tạo: Ông là chủ biên, tác giả của nhiều sách chuyên khảo, tham khảo, giáo trình đào tạo cử nhân, trên 50 bài báo khoa học đăng trên các tạp chí khoa học pháp lý uy tín ở Việt Nam và nhiều tham luận hội thảo trong nước và quốc tế. Ngoài ra ông còn tham gia giảng dạy, hướng dẫn nhiều nghiên cứu sinh, học viên thạc sĩ ở các cơ sở đào tạo trên cả nước.

Về hoạt động thực tiễn: Ông tham gia đào tạo, trực tiếp tư vấn cho doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức, người lao động trong lĩnh vực lao động và an sinh xã hội.

Về hoạt động xây dựng pháp luật: Ông là thành viên Tổ biên tập Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 và năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012 và một số hoạt động thẩm định công tác xây dựng pháp luật liên quan đến luật lao động, luật công đoàn, luật bảo hiểm xã hội.

04. **TS. ĐÌNH THỊ CHIẾN**

TS. Đình Thị Chiến hiện là giảng viên Khoa Luật Dân sự và Phụ trách Trung tâm tư vấn pháp luật - Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Bà nhận bằng Tiến sĩ Luật năm 2022 tại Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, chuyên sâu trong lĩnh vực pháp luật lao động và an sinh xã hội.

TS Đình Thị Chiến có nhiều năm kinh nghiệm trong giảng dạy, nghiên cứu và tư vấn pháp luật, đặc biệt trong các vấn đề về quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động, việc làm và chính sách an sinh xã hội. Bà đã công bố nhiều bài viết khoa học trên các tạp chí chuyên ngành uy tín và tham gia nhiều đề tài nghiên cứu cấp bộ, cấp trường liên quan đến pháp luật lao động và quyền của người lao động.

Bên cạnh hoạt động học thuật, bà còn tham gia tư vấn pháp lý cho doanh nghiệp, đào tạo thực tiễn cho cán bộ quản lý và người lao động, góp phần kết nối giữa nghiên cứu lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật trong lĩnh vực lao động và việc làm tại Việt Nam.

05. **TS. HỒ XUÂN DŨNG**

TS. Hồ Xuân Dũng là chuyên gia Luật Lao động, nhận bằng Tiến sĩ tại Cộng hòa Pháp và hiện giảng dạy tại Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Với hơn 20 năm kinh nghiệm chuyên sâu, ông từng có 10 năm công tác tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động và 10 năm đảm nhiệm vị trí quản trị nhân sự cấp cao tại doanh nghiệp. Sự kết hợp này giúp ông đóng vai trò cầu nối quan trọng giữa lý thuyết pháp lý và thực hành quản trị hiện đại, đồng thời đóng góp tích cực vào việc tư vấn xây dựng Bộ luật Lao động và Luật Việc làm của Việt Nam. Hướng nghiên cứu trọng tâm của ông tập trung vào thực hành kinh doanh có trách nhiệm (RBP) và chính sách việc làm bền vững. Nhiều công trình khoa học của ông đã được công bố tại các diễn đàn quốc tế uy tín của ILO (Geneva) và các đại học lớn tại Châu Âu.

06. **TS. LÊ THỊ THÚY HƯƠNG**

Tiến sĩ Lê Thị Thúy Hương là Trưởng phòng Phòng Khoa học Công nghệ và Hợp tác Phát triển của Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Bà cũng là thành viên Hội đồng Khoa học và Đào tạo của Trường. Bà nhận bằng Tiến sĩ Luật học vào năm 2009 tại Trường Đại học Potsdam, CHLB Đức.

TS. Lê Thị Thúy Hương là giảng viên cao cấp, có kinh nghiệm hơn 30 năm giảng dạy các môn học về Luật Lao động và Luật An sinh xã hội thuộc các chương trình đại học và sau đại học. Bà đã tham gia nhiều dự án nghiên cứu về luật lao động và luật an sinh xã hội, là tác giả và đồng tác giả của nhiều giáo trình, sách tình huống, sách chuyên khảo và các bài báo khoa học trong nước và quốc tế liên quan đến lĩnh vực luật lao động.

Ngoài công việc nghiên cứu và giảng dạy, TS. Lê Thị Thúy Hương còn hướng dẫn nhiều luận văn cao học và luận án tiến sĩ. Bà cũng là chuyên gia thường xuyên được mời tư vấn và tập huấn về pháp luật lao động cho các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trên phạm vi toàn quốc.

ThS. Tống Thị Huệ là nghiên cứu viên trong lĩnh vực luật học, hiện công tác tại Viện Chiến lược và Chính sách Mặt trận – Viện Đào tạo, Bồi dưỡng cán bộ và Nghiên cứu khoa học. Bà có nhiều năm kinh nghiệm làm việc trong các cơ quan nghiên cứu về lao động, công đoàn và chính sách xã hội, từng công tác tại Viện Công nhân và Công đoàn, Viện Nghiên cứu chiến lược và Tạp chí Lao động – Công đoàn trước khi đảm nhiệm vị trí hiện nay.

Trong quá trình công tác, ThS. Tống Thị Huệ đã chủ nhiệm và tham gia nhiều đề tài nghiên cứu khoa học liên quan đến quan hệ lao động, việc làm, tiền lương, quyền công đoàn và bảo vệ người lao động. Bà có kinh nghiệm nghiên cứu thực tiễn gắn với xây dựng chính sách, đặc biệt trong các vấn đề về tổ chức công đoàn, mức sống tối thiểu, chuyển đổi số và bảo đảm quyền lợi của người lao động, góp phần cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn cho hoạch định chính sách ở Việt Nam.

08. **TS. TRẦN THỊ HỒNG LIÊN**

Tiến sĩ Lê Thị Thúy Hương là Trưởng phòng Phòng Khoa học Công nghệ và Hợp tác Phát triển của Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh. Bà cũng là thành viên Hội đồng Khoa học và Đào tạo của Trường. Bà nhận bằng Tiến sĩ Luật học vào năm 2009 tại Trường Đại học Potsdam, CHLB Đức.

TS. Lê Thị Thúy Hương là giảng viên cao cấp, có kinh nghiệm hơn 30 năm giảng dạy các môn học về Luật Lao động và Luật An sinh xã hội thuộc các chương trình đại học và sau đại học. Bà đã tham gia nhiều dự án nghiên cứu về luật lao động và luật an sinh xã hội, là tác giả và đồng tác giả của nhiều giáo trình, sách tình huống, sách chuyên khảo và các bài báo khoa học trong nước và quốc tế liên quan đến lĩnh vực luật lao động.

Ngoài công việc nghiên cứu và giảng dạy, TS. Lê Thị Thúy Hương còn hướng dẫn nhiều luận văn cao học và luận án tiến sĩ. Bà cũng là chuyên gia thường xuyên được mời tư vấn và tập huấn về pháp luật lao động cho các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trên phạm vi toàn quốc.

09 **ÔNG NGUYỄN TẤT NĂM**

Ông Nguyễn Tất Năm là chuyên gia có kinh nghiệm trong lĩnh vực Lao động – Tiền lương – Quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh. Với nền tảng hơn 30 năm công tác tại Sở Lao động-Thương binh và Xã hội TP.HCM, ông đã trải qua các vị trí Trưởng phòng Pháp chế, Trưởng phòng Lao động – Tiền lương - BHXH.

Ông có chuyên môn về hoạch định chính sách, đồng thời có kỹ năng điều hành thực tiễn. Ông tham mưu triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động đầu tiên ở Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014-2020; hiện là Trọng tài lao động; thường xuyên, trực tiếp tham gia giải quyết các xung đột, tranh chấp phức tạp, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên. Ông tham gia với Văn phòng ILO – Việt Nam trong tư cách là chuyên gia huấn luyện về hòa giải lao động và giảng viên lâu năm tại VCCI cũng như tham gia huấn luyện cán bộ công đoàn ở các tỉnh phía Nam.

Ông tham gia tư vấn về chính sách lao động-tiền lương, năng suất lao động ở doanh nghiệp và nghiên cứu về chuyển đổi số; tham gia báo cáo khoa học tại các hội thảo quốc gia, quốc tế về lao động, việc làm. Ông là cầu nối giữa cơ quan quản lý nhà nước, giới học thuật và cộng đồng doanh nghiệp, tổ chức công đoàn; luôn tận tâm vì mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

ThS. Lương Minh Sơn hiện là giảng viên chuyên trách mảng Pháp luật về Lao động và Pháp luật về Bảo hiểm xã hội. Với kinh nghiệm nhiều năm nghiên cứu và giảng dạy trong môi trường giáo dục đại học, tác giả tập trung chuyên sâu vào việc phân tích sự giao thoa giữa chính sách quản lý lao động và hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam. Tác giả đã có nhiều công trình nghiên cứu, bài báo khoa học liên quan đến quyền con người trong quan hệ lao động, các cơ chế bảo đảm an sinh bền vững và giải quyết tranh chấp lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, tác giả còn trực tiếp tham gia hoạt động thực tiễn với vai trò chuyên gia tư vấn pháp lý cho các doanh nghiệp. Những trải nghiệm thực tế trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh tại nơi làm việc đã giúp tác giả có cái nhìn đa chiều, từ đó đưa ra những phân tích pháp lý vừa mang tính hàn lâm, vừa có giá trị ứng dụng cao.

11 **THS. HOÀNG THỊ MINH TÂM**

Thạc sĩ Hoàng Thị Minh Tâm hiện là giảng viên Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh. Bà bắt đầu công tác giảng dạy tại Trường từ năm 2009 và không ngừng phát triển chuyên môn trong suốt quá trình công tác. Lĩnh vực nghiên cứu trọng tâm của bà là pháp luật lao động và an sinh xã hội.

Bên cạnh hoạt động giảng dạy, bà đã tham gia nhiều đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ và cấp trường, đồng thời tích cực tham gia biên soạn sách, công bố bài viết trên các tạp chí chuyên ngành và trình bày tham luận tại các hội thảo khoa học pháp lý.

Ngoài ra, Thạc sĩ Hoàng Thị Minh Tâm còn tham gia tư vấn và hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp và người lao động, qua đó góp phần thúc đẩy hiệu quả thực thi pháp luật, gắn kết chặt chẽ giữa nghiên cứu pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật trong lĩnh vực lao động và an sinh xã hội tại Việt Nam.

12. **ÔNG NGUYỄN CHIẾN THẮNG**

Ông Nguyễn Chiến Thắng là chuyên gia trong lĩnh vực quan hệ lao động; công tác tại Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh. Ông là hòa giải viên lao động của Thành phố, trực tiếp tham gia xử lý, giải quyết nhiều vụ việc tranh chấp lao động với tính chất phức tạp, góp phần ổn định quan hệ lao động trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng biến động.

Ông có kinh nghiệm thực tiễn sâu rộng trong việc áp dụng pháp luật lao động, kỹ năng thương lượng, đối thoại và hòa giải giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các hoạt động chuyên môn của ông không chỉ dừng lại ở giải quyết tranh chấp mà còn hướng đến xây dựng môi trường lao động hài hòa, tiến bộ và bền vững.

ThS, GVC Đoàn Công Yên hiện đang công tác tại Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh. Lĩnh vực giảng dạy và nghiên cứu trọng tâm của ông tập trung vào pháp luật lao động và an sinh xã hội – những lĩnh vực có ý nghĩa thiết thực đối với sự phát triển bền vững của thị trường lao động và bảo vệ quyền lợi người lao động.

Trong quá trình công tác, ông đã công bố nhiều công trình nghiên cứu khoa học trên các tạp chí chuyên ngành có uy tín, đồng thời tham gia và chủ trì một số đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, cấp trường liên quan đến pháp luật lao động, việc làm và các vấn đề bảo đảm quyền con người trong quan hệ lao động.

Bên cạnh hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, ThS Đoàn Công Yên còn có nhiều năm kinh nghiệm thực tiễn trong tư vấn pháp luật, đặc biệt trong các lĩnh vực lao động, việc làm và sở hữu trí tuệ. Sự kết hợp hài hòa giữa lý luận và thực tiễn đã giúp ông không chỉ nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn mang đến những góc nhìn sâu sắc, thực tế cho các vấn đề pháp lý.

LỜI NÓI ĐẦU

Chuyển đổi số, với sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và các nền tảng số, đã và đang làm thay đổi sâu sắc cấu trúc kinh tế – xã hội và đặc biệt là thị trường lao động trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng. Những biến đổi này bên cạnh việc tạo ra các hình thức việc làm mới, phương thức tổ chức lao động linh hoạt hơn thì cũng đồng thời đặt ra nhiều thách thức đối với vấn đề lao động và việc làm, an sinh xã hội, đặc biệt đối với khu vực lao động phi chính thức. Trong bối cảnh đó, việc hoàn thiện khung pháp lý phát triển việc làm bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số theo hướng đồng bộ của hệ thống pháp luật lao động, việc làm, chuyển đổi số; lấy người lao động làm trung tâm, bảo đảm an sinh xã hội, công bằng; tiếp cận chuẩn mực quốc tế, tham khảo kinh nghiệm pháp luật nước ngoài và khuyến khích đổi mới sáng tạo để hướng tới mục tiêu phát triển một thị trường lao động linh hoạt, công bằng và bảo vệ quyền lợi của người lao động trong nền kinh tế số đã trở thành vấn đề có tính cấp thiết và mang ý nghĩa sâu sắc cả về mặt lý luận và thực tiễn hiện nay.

Nhằm đánh giá việc thực thi các quy định pháp luật lao động Việt Nam về việc làm, chính sách đào tạo và phát triển kỹ năng nghề, chính sách an sinh xã hội và vai trò của doanh nghiệp, các tổ chức đại diện các bên trong quan hệ lao động trong việc bảo đảm và thúc đẩy phát triển việc làm bền vững cho người lao động trong thời gian qua và nhằm giúp bạn đọc có điều kiện tiếp cận một cách có hệ thống các vấn đề lý luận, pháp lý và thực tiễn mang tính thời sự trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay,

Chúng tôi xin trân trọng giới thiệu cuốn sách chuyên khảo: **“Khung pháp lý và chính sách thúc đẩy phát triển việc làm thỏa đáng tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số”** (TS. GVCC Lê Thị Thúy Hương và TS. GVC Nguyễn Thị Bích đồng chủ biên), được phát triển từ kết quả của Hội thảo quốc tế cùng chủ đề do Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh và Tổ chức Friedrich – Ebert – Stiftung (FES) tại Việt Nam phối hợp tổ chức vào tháng 11/2025. Cuốn sách tập hợp 10 bài viết có giá trị cao về mặt khoa học pháp lý và thực tiễn, hy vọng sẽ là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích đối với các cơ quan nhà nước có liên quan, các doanh nghiệp, nhà nghiên cứu, sinh viên và học viên ngành luật trong các trường đại học và độc giả quan tâm chủ đề này.

Chúng tôi xin trân trọng giới thiệu cuốn sách này đến quý độc giả và mong muốn nhận được những ý kiến trao đổi, góp ý qua thư điện tử, email gửi đến địa chỉ: ltthuong@hcmulaw.edu.vn hoặc ntbich@hcmulaw.edu.vn.

Ban biên soạn chân thành cảm ơn FES hoàn thành cuốn sách này.

Trân trọng.

**NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC QUỐC GIA
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LỜI GIỚI THIỆU

Cuốn sách chuyên khảo *“Khung pháp lý và chính sách thúc đẩy phát triển việc làm thỏa đáng tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số”* là một sản phẩm khoa học được phát triển từ Kỷ yếu Hội thảo quốc tế cùng tên, do Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh và tổ chức Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) tại Việt Nam phối hợp tổ chức vào tháng 11 năm 2025.

Cuốn sách gồm 10 bài viết phân tích chuyên sâu, tiếp cận đa chiều về khung pháp lý và chính sách phát triển việc làm thỏa đáng tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số:

Bài viết thứ nhất *“Khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số”* của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí so sánh làm rõ điểm khác biệt của việc làm truyền thống và việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số, nhận diện những khoảng trống pháp lý, từ đó đề xuất các cơ chế, chính sách bảo vệ quyền lợi người lao động, hỗ trợ người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy phát triển kinh tế số bền vững. Nghiên cứu này không chỉ giúp cơ quan quản lý nhà nước hoạch định chính sách, chiến lược phát triển nhân lực và đào tạo nghề phù hợp, hỗ trợ doanh nghiệp mà còn đưa ra những định hướng cho người lao động giúp nâng cao kỹ năng, thích ứng với môi trường lao động mới, góp phần xây dựng thị trường lao động hiện đại, linh hoạt và công bằng hơn.

Bài viết thứ hai *“Chính sách lao động tại các quốc gia đi đầu trong chuyển đổi số”* của TS. GVCC Lê Thị Thúy Hương phân tích chuyên sâu về kinh nghiệm của các quốc gia như: Đức, Singapore, Hàn Quốc và Liên minh Châu Âu (EU) trong việc điều chỉnh chính sách lao động theo hướng linh hoạt nhằm đảm bảo

quyền lợi cơ bản cho người lao động. Những chính sách nổi bật được các quốc gia này áp dụng bao gồm: đào tạo lại và phát triển kỹ năng cho người lao động; điều chỉnh chính sách an sinh xã hội theo hướng linh hoạt cho người lao động trong nền kinh tế Gig; điều chỉnh khung pháp lý về lao động để thích ứng và bảo vệ người lao động trên nền tảng số... Qua đó, bài viết đề xuất một số gợi ý cho Việt Nam trong việc hoàn thiện chính sách lao động, thích nghi với sự phát triển của thị trường lao động trong kỷ nguyên số.

Bài viết thứ ba *“Tác động của chuyển đổi số trong việc hỗ trợ ổn định lao động tại doanh nghiệp”* của nhóm tác giả ThS. Nguyễn Tất Năm và ThS. Nguyễn Chiến Thắng phân tích tác động của chuyển đổi số đến việc làm, cơ cấu và chất lượng lao động. Thông qua những số liệu thống kê cụ thể, nhóm tác giả đã chỉ ra những thách thức về nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, vai trò quan trọng của việc đào tạo và phát triển kỹ năng số cho người lao động, sự cần thiết của việc hoàn thiện chính sách lao động - việc làm phù hợp với mô hình lao động linh hoạt và việc làm phi truyền thống. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra những giải pháp cụ thể trước mắt và lâu dài để duy trì tính ổn định của lao động, nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trong kỷ nguyên số.

Bài viết thứ tư *“Chính sách đào tạo và phát triển kỹ năng nghề gắn với việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế số”* của TS. Trần Thị Hồng Liên chỉ ra rằng kinh tế số là xu thế tất yếu, đem lại nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra không ít thách thức đối với lực lượng lao động, đặc biệt là lao động lớn tuổi, lao động trình độ thấp, lao động phi chính thức. Trong khi doanh nghiệp cần nhân sự có kỹ năng chuyên môn cao, khả năng làm việc nhóm và sử

dụng thành thạo công nghệ thì phần lớn lao động mới chỉ được đào tạo lý thuyết, thiếu trải nghiệm thực tế và chưa kịp thời cập nhật với tốc độ thay đổi của nghề. Tình trạng này dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao trong khi doanh nghiệp vẫn khó tuyển được lao động phù hợp. Do vậy các chương trình đào tạo cần có sự lồng ghép chặt chẽ với yêu cầu chuyển đổi số, tự động hóa, AI và công nghệ xanh vào mục tiêu đào tạo nghề. Đồng thời cần có sự liên kết và phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước - Cơ sở đào tạo - Doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính hiệu quả trong đào tạo kỹ năng nghề cho người lao động, thích ứng với nền kinh tế số, nâng cao năng lực cạnh tranh của lực lượng lao động Việt Nam trong giai đoạn mới.

Bài viết thứ năm *“Mô hình việc làm bền vững khi chuyển đổi số”* của TS. Đinh Thị Chiến chỉ ra những tác động của chuyển đổi số đối với việc làm bền vững như: cơ hội việc làm và thu nhập của người lao động; các quyền cơ bản và quyền an sinh xã hội; quyền liên kết, lập hội của người lao động... mặc dù pháp luật lao động Việt Nam có nhiều quy định hướng tới bảo vệ việc làm bền vững cho người lao động, nhưng khung pháp lý này mới chỉ bảo vệ được người lao động trong các quan hệ lao động truyền thống. Đối với nhóm lao động trên nền tảng số, hiện chưa có sự bảo vệ thỏa đáng về chế độ an sinh xã hội và các quyền lợi khác của người lao động. Trên cơ sở tham khảo kinh nghiệm của Liên minh Châu Âu và một số quốc gia đi đầu trong chuyển đổi số, tác giả đã đề xuất các mô hình cụ thể trong đào tạo kỹ năng số, hoàn thiện khung pháp lý bảo vệ người lao động ở các hình thức việc làm phi truyền thống, sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà nước-cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm đảm bảo việc làm bền vững trong chuyển đổi số.

Bài viết thứ sáu *“Việc làm thỏa đáng cho nhóm lao động đặc thù trong bối cảnh chuyển đổi số”* của nhóm tác giả ThS. Hoàng Thị Minh Tâm và ThS. Lương Minh Sơn tập trung phân tích những khoảng trống pháp lý trong quyền tiếp cận việc làm thỏa đáng của những đối tượng lao động đặc thù như: lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên trong bối cảnh chuyển đổi số. Đây là những đối tượng lao động có đặc điểm riêng về thể lực, trí lực, tâm sinh lý và độ tuổi so với những lao động khác, do vậy cần xây dựng chính sách và khung pháp lý phù hợp với đặc thù riêng của nhóm đối tượng lao động này. Bên cạnh đó, cần khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng những đối tượng lao động đặc thù thông qua các ưu đãi về thuế, linh hoạt thời gian làm việc, hỗ trợ tái đào tạo để người lao động thích nghi với những thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

Bài viết thứ bảy *“Chính sách bảo hiểm xã hội hiện hành - Bảo đảm an sinh cho lao động tự do trong nền kinh tế số”* của TS.GVC Nguyễn Thị Bích phân tích và khẳng định tầm quan trọng của bảo hiểm xã hội trong đảm bảo an sinh cho lao động tự do trong nền kinh tế số. Bài viết chỉ ra những nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội của lao động tự do hiện nay ở Việt Nam còn thấp, đồng thời đánh giá những rủi ro mà lao động tự do có thể phải đối mặt khi thiếu sự bảo vệ thỏa đáng từ lưới an sinh xã hội. Bên cạnh đó, trên cơ sở tham khảo mô hình của một số quốc gia tiêu biểu, tác giả đưa ra những đề xuất cụ thể nhằm xây dựng chính sách bảo hiểm xã hội linh hoạt, hiệu quả, tăng khả năng tiếp cận và thụ hưởng an sinh xã hội của lao động tự do trong bối cảnh chuyển đổi số.

Bài viết thứ tám *“Vai trò của kinh tế tư nhân trong đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay”* của TS. Hồ Xuân Dũng khẳng định vai trò vượt trội của kinh tế tư nhân so với khu vực FDI trong tạo việc làm bền vững nhờ tính linh hoạt, khả năng thích ứng cao trong bối cảnh chuyển đổi số. Để tạo điều kiện cho sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế tư nhân trong bối cảnh chuyển đổi số, yêu cầu cấp thiết phải xây dựng khung pháp lý và chính sách phù hợp, gắn với mục tiêu việc làm bền vững. Bên cạnh đó, cần chú trọng đến phát triển kỹ năng số và năng lực thích ứng của người lao động. Các chương trình đào tạo phải gắn với thực trạng mức độ số hóa của doanh nghiệp, tránh tình trạng đào tạo không phù hợp với thực tế. Cùng với đó, các chính sách hỗ trợ từ nhà nước như hỗ trợ kinh phí đào tạo, giảm thuế, các hỗ trợ tài chính khác đóng vai trò rất quan trọng thúc đẩy sự phát triển của kinh tế tư nhân, đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động.

Bài viết thứ chín *“Vai trò của công đoàn trong đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động trong giai đoạn chuyển đổi số”* của ThS. Tống Thị Huệ khẳng định vai trò quan trọng của tổ chức công đoàn trong bảo vệ người lao động trước những thách thức mới của bối cảnh chuyển đổi số. Sự thay đổi của mô hình quan hệ lao động trong nền kinh tế số đã tác động không nhỏ đến phương thức hoạt động của công đoàn. Từ việc tham khảo mô hình hoạt động hiệu quả của công đoàn tại các quốc gia tiêu biểu như Đức, Hàn Quốc, Thụy Điển... tác giả đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm phát huy vai trò của công đoàn trong bảo vệ quyền lợi của người lao động trong kỷ nguyên số.

Bài viết thứ mười *“Kinh nghiệm quốc tế về vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong phát triển việc làm bền vững”* của nhóm tác giả ThS. Lê Ngọc Anh và ThS. GVC Đoàn Công Yên phân tích mô hình của các quốc gia như: Đức, Nhật Bản, Philippines về vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc tham gia vào quá trình đối thoại, hoạch định chính sách lao động, thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp, hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thích ứng với các yêu cầu của chuyển đổi số. Từ đó, nhóm tác giả gợi mở những kinh nghiệm mà Việt Nam có thể tham khảo nhằm nâng cao vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, phát triển việc làm bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số.

TÁC GIẢ

TỪ VIẾT TẮT

TỪ ĐẦY ĐỦ	TỪ VIẾT TẮT
An toàn vệ sinh lao động	ATVSLĐ
An sinh xã hội	ASXH
Bảo hiểm xã hội	BHXH
Bộ luật Lao động	BLLĐ
Người lao động	NLĐ
Người sử dụng lao động	NSDLĐ

MỤC LỤC

1. KHUNG PHÁP LÝ PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ..... 1

LEGAL FRAMEWORK FOR EMPLOYMENT
DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL
TRANSFORMATION

Tác giả: PGS.TS Nguyễn Hữu Chí

2. CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG TẠI CÁC QUỐC GIA ĐI ĐẦU TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ.....37

LABOR POLICIES IN COUNTRIES LEADING IN DIGITAL
TRANSFORMATION

Tác giả: TS. GVCC Lê Thị Thúy Hương

3. TÁC ĐỘNG CỦA CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG VIỆC HỖ TRỢ ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP..... 61

THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON
SUPPORTING LABOR STABILITY WITHIN ENTERPRISES

Tác giả: ThS. Nguyễn Tất Năm

ThS. Nguyễn Chiến Thắng

4. CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ GẮN VỚI VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG TRONG NỀN KINH TẾ SỐ..... 85

POLICIES ON TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT
LINKED TO THE PROMOTION OF DECENT WORK IN
THE DIGITAL ECONOMY

Tác giả: TS. Trần Thị Hồng Liên

**5. MÔ HÌNH VIỆC LÀM BỀN VỮNG
KHI CHUYỂN ĐỔI SỐ..... 107**

SUSTAINABLE EMPLOYMENT MODELS IN THE
CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Tác giả: TS. Đinh Thị Chiến

**6. VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO NHÓM LAO ĐỘNG
ĐẶC THÙ TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ..... 131**

DECENT WORK FOR WORKERS IN SPECIFIC
CATEGORIES IN THE CONTEXT OF DIGITAL
TRANSFORMATION

Tác giả: ThS. Hoàng Thị Minh Tâm

ThS. Lương Minh Sơn

**7. CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI HIỆN HÀNH -
BẢO ĐẢM AN SINH CHO LAO ĐỘNG TỰ DO TRONG
NỀN KINH TẾ SỐ..... 167**

CURRENT SOCIAL INSURANCE POLICIES – ENSURING
SOCIAL SECURITY FOR FREELANCE WORKERS IN THE
DIGITAL ECONOMY

Tác giả: TS.GVC Nguyễn Thị Bích

**8. VAI TRÒ CỦA KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG ĐẢM
BẢO VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ HIỆN NAY..... 189**

THE ROLE OF THE PRIVATE SECTOR IN ENSURING
DECENT WORK FOR WORKERS IN THE CURRENT
CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Tác giả: TS. Hồ Xuân Dũng

9. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG ĐẢM BẢO VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG GIAI ĐOẠN CHUYỂN ĐỔI SỐ..... 207

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN ENSURING DECENT WORK FOR WORKERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Tác giả: ThS. Tống Thị Huệ

10. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM BỀN VỮNG 231

INTERNATIONAL EXPERIENCE ON THE ROLE OF EMPLOYERS' REPRESENTATIVE ORGANIZATIONS IN PROMOTING SUSTAINABLE EMPLOYMENT DEVELOPMENT

Tác giả: ThS. Lê Ngọc Anh

ThS. GVC Đoàn Công Yên

KHUNG PHÁP LÝ PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

LEGAL FRAMEWORK FOR EMPLOYMENT DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

*Tác giả: PGS.TS Nguyễn Hữu Chí**
*Người phản biện: TS. Hồ Xuân Dũng***

Tóm tắt: Trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và phát triển mạnh mẽ về chuyển đổi số đã đặt ra nhiều thách thức đối với lao động và việc làm trên thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng. Báo cáo này nghiên cứu về khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số nhằm làm rõ một số nội dung nhận thức có tính lý luận và nhận diện hiện trạng khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam hiện nay, qua đó đưa ra một số kiến nghị có tính hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số theo hướng đồng bộ của hệ thống pháp luật lao động, việc làm, chuyển đổi số; Lấy người lao động (NLĐ) làm trung tâm, bảo đảm an sinh xã hội, công bằng; Tiếp cận chuẩn mực quốc tế và khuyến khích đổi mới sáng tạo, coi chuyển đổi số là động lực phát triển kinh tế, xã hội.

Từ khóa: Chuyển đổi số, khung pháp lý phát triển việc làm, việc làm, người lao động.

* Giảng viên Trường Đại học Luật Hà Nội.

** Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: In the context of the Fourth Industrial Revolution and the rapid advancement of digital transformation, numerous challenges have emerged for labor and employment worldwide in general, and in Vietnam in particular. This report examines the legal framework for employment development in the context of digital transformation, with the aim of clarifying several theoretical issues and identifying the current status of the legal framework governing employment development amid digital transformation in Vietnam today. On that basis, the report proposes a number of policy-oriented recommendations to improve the legal framework for employment development in the context of digital transformation, toward ensuring coherence within the systems of labor law, employment law, and digital transformation law; placing the worker (Nguoi lao dong – NLD) at the center while ensuring social security and equity; aligning with international standards; and encouraging innovation, considering digital transformation as a driving force for socio-economic development.

Keywords: Digital transformation, legal framework for employment development, employment, workers.

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số trở thành một xu hướng phát triển chung của thế giới. Việc chuyển đổi số không chỉ là một xu hướng tất yếu mà còn là yêu cầu cấp thiết hướng tới mục tiêu phát triển bền vững, kinh tế xanh và sự dân chủ, công bằng xã hội. Tuy nhiên, chuyển đổi số cũng đã tác động mạnh mẽ, sâu sắc đến thị trường lao động cả về cơ cấu, hình thức việc làm lẫn yêu cầu về kỹ năng. Sự xuất hiện của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và nền tảng kinh tế số đã tạo ra những cơ hội việc làm mới nhưng đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức cho NLD và doanh nghiệp. Các loại hình lao động truyền thống dần thay đổi, nhiều công việc có nguy cơ bị thay thế, trong khi các công việc mới đòi hỏi kỹ năng số và khả năng thích ứng nhanh.

Nhận thức được tầm quan trọng của xu hướng này, Đảng và Nhà nước Việt Nam trong thời gian qua đã ban hành nhiều quyết định kịp thời nhằm đáp ứng xu hướng này. Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị đã xác định chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số là trọng tâm chiến lược của nước ta giai đoạn 2020–2030, tầm nhìn 2045. Ngày 03/6/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” nhằm mục tiêu kép là vừa phát triển Chính phủ số, kinh tế số, xã hội số, vừa hình thành các doanh nghiệp công nghệ số Việt Nam có năng lực đi ra toàn cầu, với một số chỉ số cơ bản. Việt Nam đang chứng kiến sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, với xu hướng chuyển đổi số lan rộng trong nhiều lĩnh vực và mở rộng thị trường lao động. Tuy nhiên, khung pháp lý về việc làm hiện hành chủ yếu dựa trên mô hình lao động cố định, thiếu tính linh hoạt và chưa thực sự điều chỉnh đầy đủ, bao quát hết các hình thức việc làm mới (như lao động nền tảng – platform workers, freelancer, gig economy); Cơ chế bảo vệ NLD và quản lý việc làm số còn thiếu tính thích ứng với sự phát triển công nghệ và chưa có hệ thống giám sát và chia sẻ dữ liệu việc làm đồng bộ phục vụ hoạch định chính sách.

Do vậy, nghiên cứu về khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số là cần thiết để nhận diện những khoảng trống pháp lý, từ đó đề xuất các cơ chế, chính sách bảo vệ quyền lợi NLD, hỗ trợ người sử dụng lao động (NSDLĐ), đồng thời thúc đẩy phát triển kinh tế số bền vững. Nghiên cứu này không chỉ đưa ra khuyến nghị giúp cơ quan quản lý nhà nước hoạch định chính sách, chiến lược phát triển nhân lực và đào tạo nghề phù hợp, hỗ trợ doanh nghiệp mà còn tạo điều kiện cho NLD nâng cao kỹ năng, thích ứng với môi trường lao động mới, góp phần xây dựng thị trường lao động hiện đại, linh hoạt và công bằng hơn.

1. Khái niệm và nội dung của khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số

1.1. Khái niệm về khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số

Thuật ngữ “khung pháp lý” (Legal Framework) là thuật ngữ không phải lúc nào cũng có sự nhận thức thống nhất bởi có sự tiếp cận dưới các góc nhìn khác nhau¹.

Quan niệm theo nghĩa rộng, khung pháp lý được hiểu là toàn bộ hệ thống các văn bản pháp luật (hiến pháp, luật, nghị định, thông tư...), cùng với các quy định, nguyên tắc và cơ chế áp dụng pháp luật, chi phối hành vi trong một lĩnh vực nhất định. Theo quan niệm này, khung pháp lý không chỉ bao gồm văn bản luật mà còn bao gồm cơ chế thực thi, các thiết chế pháp lý và các quy trình pháp lý liên quan. Nói cách khác, khung pháp lý chính là “nền tảng pháp luật” được Nhà nước thiết lập để: i/ Xác định quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan; ii/ Quy định nguyên tắc, trình tự, thủ tục trong hoạt động; iii/ Bảo đảm hoạt động đó diễn ra hợp pháp, thống nhất và có thể kiểm soát được.

¹ Nguyễn Phi Hùng, luận văn: Khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam, Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2025.

Theo nghĩa hẹp, khung pháp lý được hiểu là tập hợp các văn bản pháp luật liên quan trực tiếp đến một lĩnh vực (không bao gồm các cơ chế thực thi hoặc các yếu tố tác động).

Dưới góc độ chức năng thì khung pháp lý được xem là một hệ thống các quy tắc pháp lý có chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội, bảo vệ quyền lợi các bên, đảm bảo sự vận hành ổn định của một lĩnh vực. Quan niệm này nhấn mạnh đến mục tiêu và tác dụng của pháp luật, chứ không chỉ là văn bản.

Dưới góc độ pháp luật so sánh thì trong các nghiên cứu so sánh quốc tế hoặc trong hợp tác phát triển, khung pháp lý còn được hiểu là tập hợp các quy định pháp luật, chuẩn mực quốc tế và cam kết giữa các quốc gia, để hướng dẫn một lĩnh vực theo tiêu chuẩn toàn cầu.

Do đó, khung pháp lý là một khái niệm đa chiều, vừa bao gồm tập hợp văn bản, cơ chế, thiết chế, phản ánh chức năng điều chỉnh và bảo vệ trong cả phạm vi quốc gia và quốc tế.

Tóm lại, khung pháp lý được hiểu là tổng thể các chính sách, quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận, được sắp xếp theo một hệ thống thống nhất, nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong một lĩnh vực, ngành hoặc hoạt động nhất định, qua đó xác định quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm pháp lý của các chủ thể và bảo đảm cho hoạt động quản lý nhà nước, quản trị xã hội được thực hiện hợp pháp, minh bạch và hiệu quả.²

Trên thế giới, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra chuyển đổi số (gắn liền với CMCN 4.0) tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động thông qua ba kênh chính: (i) Tự động hóa làm giảm nhu cầu đối với lao động có kỹ năng thấp; (ii) Xuất hiện các nghề nghiệp mới trong lĩnh vực công nghệ và dữ liệu; (iii) Tái cấu trúc kỹ năng lao động, làm gia tăng

² <https://www.dataguard.com/blog/what-is-a-regulatory-framework/#;> truy cập ngày 08/10/2025.

khoảng cách giữa các nhóm lao động³. Vậy chuyển đổi số là gì? Chuyển đổi số (Digital Transformation) là quá trình tích hợp công nghệ số vào mọi hoạt động của cá nhân và tổ chức nhằm thay đổi cách thức làm việc để nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ⁴. Đây không chỉ là việc thay thế các thao tác thủ công bằng công nghệ mà còn là một sự thay đổi sâu rộng trong tư duy và văn hóa của tổ chức, hướng đến việc đạt được những kết quả đột phá mới. Chuyển đổi số mang đến cơ hội lớn để phát triển, nhưng cũng đồng thời đặt ra nhiều thách thức mà xã hội nói chung và các tổ chức, doanh nghiệp nói riêng cần vượt qua. Chuyển đổi số là sự tất yếu trong quá trình phát triển của bất cứ quốc gia nào, tuy nhiên ở khía cạnh việc làm - chuyển đổi số làm thay đổi nhận thức, quan niệm và các loại hình việc làm trong xã hội. Chuyển đổi số làm xuất hiện nhiều dạng thức việc làm mới mà trước đó không có như: Công việc qua môi trường công nghệ (vận tải, vận chuyển hàng hoá...), livestream... những việc làm này làm đảo lộn một số nhận thức về khái niệm việc làm, về trình độ, chất lượng việc làm...

³ ILO: Báo cáo của Ủy ban Toàn cầu về Tương lai Việc làm (Global Commission on the Future of Work); Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF): Các báo cáo “The Future of Jobs Report”; Ngân hàng thế giới (World Bank): Báo cáo “World Development Report”, đặc biệt là ấn bản năm 2019 với chủ đề “The Changing Nature of Work”; Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD): Các ấn phẩm thuộc chuỗi “OECD Employment Outlook” và các báo cáo chuyên đề về “Skills for the Digital Era”.

⁴ <https://onesme.vn/blog/tin-tuc-su-kien/tai-sao-phai-chuyen-doi-so.html#;> truy cập ngày 08/10/2025.

Bảng so sánh dưới đây làm rõ một số điểm khác biệt của việc làm truyền thống và việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số:

Tiêu chí	Việc làm truyền thống	Việc làm trong chuyển đổi số
Hình thức tổ chức	Tại doanh nghiệp, có HĐLĐ	Trực tuyến, qua nền tảng số, hợp đồng linh hoạt
Quan hệ lao động	Quan hệ chủ – thợ, ràng buộc pháp lý rõ ràng, cụ thể	Quan hệ phi chính thức, tự do hoặc hợp đồng dịch vụ
Công cụ lao động	Máy móc, vật chất	Công nghệ, phần mềm, dữ liệu
Nguồn tạo việc làm	Sản xuất – thương mại truyền thống	Kinh tế nền tảng, thương mại điện tử, AI, blockchain
Quản lý nhà nước	BLLĐ, Luật việc làm, Luật an sinh xã hội	Cần bổ sung pháp luật chuyên biệt, cơ chế giám sát số

(Nguồn: Tổng hợp từ ILO, OECD, Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội, 2024)

Như vậy, việc làm trong chuyển đổi số có thể có sự thay đổi trong bối cảnh mới nhưng cần lưu ý hai yếu tố: i/ Tính bền vững của việc làm; ii/ Phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ nhất, tính bền vững của việc làm (hay việc làm bền vững).

Vào năm 1999, tại kỳ họp thứ 87 của Hội nghị Lao động Quốc tế, Tổng Giám đốc Juan Somavia đã tuyên bố rằng: *"Mục tiêu chính của Tổ chức lao động quốc tế là thúc đẩy việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm bền vững cho tất cả mọi người trên toàn cầu. Việc làm bền vững là việc làm có sẵn cho cả nam giới và phụ nữ trong điều kiện tự do, bình đẳng, an ninh và nhân quyền"*⁵. Đây là lần đầu tiên thuật ngữ "việc làm bền vững"

⁵ Record of proceedings (Volume I: Provisional record index of speakers) - International labour conference (Eighty-seventh session Geneva, 1999).

được đề cập trong một văn bản chính thức của ILO. Như vậy, việc làm bền vững thể hiện ở cả hai tiêu chí: Tạo ra việc làm cho NLD và đạt được mức độ bền vững của công việc, chất lượng việc làm.

Có thể thấy rằng, kể từ khi ra đời cho đến nay, khái niệm việc làm bền vững do ILO đưa ra đã được quốc tế chấp nhận rộng rãi và trở thành mục tiêu hướng tới của toàn nhân loại, bao gồm 4 vấn đề cơ bản sau⁶:

(i) Việc làm đầy đủ trên cơ sở quyền con người với đúng trình độ cá nhân, bảo đảm nhân phẩm tại nơi làm việc;

(ii) Việc làm với các điều kiện chấp nhận được, bình đẳng, có cơ hội phát triển và hoàn thiện các kỹ năng cá nhân;

(iii) Việc làm có an sinh xã hội an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro;

(iv) Việc làm có đối thoại xã hội thông qua tự do hiệp hội, tự do phát ngôn, được tham gia đối thoại cởi mở giữa Chính phủ, NSDLĐ và NLD, được tham gia xây dựng các chính sách, chiến lược có liên quan.

Việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số dù có nhiều dạng thức, biểu hiện mới so với việc làm truyền thống thì cũng phải tuân thủ quan điểm và nội dung về việc làm bền vững nói trên.

Thứ hai, phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số, tức là không chỉ dừng ở việc "tạo ra việc làm mới" mà còn bao gồm duy trì việc làm chất lượng và hiệu quả phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế – xã hội. Điều này đòi hỏi các quy định pháp luật nhằm bảo đảm quá trình đào tạo, giáo dục nghề nghiệp thường xuyên, liên tục cho NLD, một hệ thống pháp lý và các công cụ hỗ trợ nhằm phân chia thu nhập công bằng

⁶ Chương trình nghị sự 2030 của Liên hiệp quốc được thể hiện ở mục tiêu phát triển bền vững số 8 (SDG 8): "Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm bền vững cho tất cả mọi người", với 10 tiêu chí cụ thể. SDG 8: Targets and Indicators, Sustaining Development, 2019.

trên cơ sở chia sẻ lợi ích của NSDLĐ với NLĐ. Phát triển việc làm nhưng luôn nhấn mạnh tác động của công nghệ số, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, nền tảng số... đến mô hình việc làm, kỹ năng lao động và phương thức quản lý lao động. Qua đó, đòi hỏi pháp luật phải thích ứng linh hoạt, đảm bảo vừa thúc đẩy đổi mới sáng tạo, vừa bảo vệ quyền lợi NLĐ.

Như vậy, lao động, việc làm trong cách mạng công nghệ dẫn đến nhu cầu thiết lập khung pháp lý nhằm phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số. Khung pháp lý này một mặt kế thừa việc điều chỉnh các quan hệ việc làm truyền thống, mặt khác phải bao quát, dự báo, lường trước sự xuất hiện của các dạng thức mới về việc làm, những nhu cầu xã hội mới phát sinh. Theo đó, trên cơ sở khái niệm về khung pháp lý nói trên, có thể đưa ra khái niệm khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số như sau: *Khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số là tổng thể các quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách và thiết chế pháp lý do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận, nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình tạo việc làm, duy trì và phát triển thị trường lao động gắn với ứng dụng công nghệ số, qua đó bảo đảm quyền làm việc, việc làm bền vững và thích ứng của NLĐ, NSDLĐ trong nền kinh tế số.* Như vậy, khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số sẽ gồm nhiều lĩnh vực pháp luật liên quan đến lao động, việc làm, chuyển đổi số như: luật lao động, luật việc làm, luật giáo dục nghề nghiệp, luật giao dịch điện tử, luật công nghiệp công nghệ số, pháp luật về an sinh xã hội...

1.2. Nội dung của khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số

Như đã trình bày ở trên, việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số không còn chỉ giới hạn trong quan hệ lao động (QHLD) truyền thống mà mở rộng sang nhiều hình thức linh hoạt hơn, gắn liền với các nền tảng số, công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo. Do đó, nội dung của khung pháp lý phát triển việc

làm cần được xây dựng theo hướng thích ứng, linh hoạt và toàn diện, hiệu quả để điều chỉnh các quan hệ xã hội mới phát sinh trong nền kinh tế số. Theo đó, về cơ bản nội dung pháp luật điều chỉnh khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số bao gồm những nhóm vấn đề chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, nhóm quy định về chính sách pháp luật phát triển việc làm trong nền kinh tế số.

Nhóm quy định này nhằm xác lập cơ sở pháp lý cho việc hoạch định và triển khai các chính sách thúc đẩy tạo việc làm mới thông qua ứng dụng công nghệ số thông qua việc xác lập mục tiêu, định hướng và công cụ pháp lý cho phát triển việc làm trong nền kinh tế số. Pháp luật cần cụ thể hóa các định hướng phát triển việc làm trong các văn bản chiến lược, quy hoạch, đồng thời khuyến khích doanh nghiệp đổi mới sáng tạo, chuyển đổi mô hình sản xuất – kinh doanh, khởi nghiệp số để tạo thêm cơ hội việc làm. Các chính sách ưu đãi về thuế, tín dụng và hỗ trợ đầu tư công nghệ nhằm khuyến khích doanh nghiệp đổi mới sáng tạo, khởi nghiệp số, phát triển ngành nghề mới, tạo việc làm thông qua nền tảng công nghệ cũng là công cụ pháp lý quan trọng nhằm thúc đẩy tạo việc làm trong lĩnh vực công nghệ và dịch vụ số.

Thứ hai, nhóm quy định về QHLD và các hình thức việc làm mới.

Bên cạnh QHLD truyền thống thì pháp luật cần kịp thời điều chỉnh các mô hình việc làm phi truyền thống như lao động tự do, lao động nền tảng, hay lao động theo dự án ngắn hạn trên môi trường số. Việc xác định địa vị pháp lý của NLĐ trên nền tảng số (freelancer, gig worker, tài xế công nghệ, người bán hàng trực tuyến, v.v.) là yêu cầu cấp thiết để bảo đảm quyền lợi chính đáng của họ. Đồng thời, pháp luật cần quy định cơ chế giao kết hợp đồng linh hoạt qua ứng dụng, nền tảng điện tử (giao kết hợp đồng điện tử), phương thức trả công linh hoạt và nghĩa vụ của các bên trong mối QHLD số (thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, an toàn nghề

ngành cho NLD trong mô hình việc làm phi truyền thống...) nhằm bảo đảm tính minh bạch và công bằng trong thị trường lao động trực tuyến.

Thứ ba, nhóm quy định về phát triển kỹ năng và đào tạo lại cho NLD.

Chuyển đổi số làm thay đổi mạnh mẽ cơ cấu nghề nghiệp, do đó pháp luật cần tạo khung pháp lý thuận lợi cho việc đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng số cho NLD. Cần có cơ chế pháp lý cho đào tạo kỹ năng số, kỹ năng thích ứng công nghệ mới, gắn kết hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhu cầu thị trường lao động số. Xây dựng cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo lại (reskilling) và nâng cao kỹ năng (upskilling), đồng thời khuyến khích mô hình học tập suốt đời, học trực tuyến và đào tạo qua nền tảng số.

Thứ tư, nhóm quy định về thông tin, dự báo và kết nối thị trường lao động số.

Pháp luật cần điều chỉnh việc xây dựng, quản lý và khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về việc làm, kỹ năng, cung – cầu lao động, bảo đảm kết nối thông tin giữa các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và NLD. Quy định cơ chế chia sẻ, bảo mật và khai thác dữ liệu giữa các cơ quan, doanh nghiệp, nền tảng số. Thiết lập khung pháp lý cho sàn giao dịch việc làm điện tử, dịch vụ việc làm trực tuyến, AI trong tuyển dụng và hệ thống dự báo cung – cầu lao động sẽ góp phần nâng cao tính minh bạch và hiệu quả của thị trường lao động trong thời đại số.

Thứ năm, nhóm quy định về an sinh xã hội và bảo vệ NLD số.

Khung pháp lý phát triển việc làm phải gắn liền với hệ thống bảo đảm an sinh xã hội. Pháp luật cần mở rộng phạm vi bao phủ của bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) và bảo hiểm y tế (BHYT) đến nhóm lao động tự do, lao động trên nền tảng số, thông qua cơ chế đóng – hưởng linh

hoạt phù hợp với thu nhập không ổn định. Đồng thời, cần tăng cường công cụ thanh tra, giám sát trên nền tảng số để bảo vệ quyền lợi của NLD, nhất là trong các quan hệ việc làm không có hợp đồng truyền thống.

Thứ sáu, nhóm quy định về quản lý nhà nước và xã hội hoá trong phát triển việc làm số.

Pháp luật cần quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng, thực thi và giám sát chính sách phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số. Bên cạnh đó, cần khuyến khích hợp tác công – tư (PPP) trong lĩnh vực đào tạo kỹ năng số, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cũng như tăng cường hội nhập quốc tế trong việc xây dựng và thực thi các chuẩn mực pháp lý liên quan đến việc làm số, học hỏi kinh nghiệm các quốc gia đã phát triển khung pháp lý việc làm số.

Tóm lại, nội dung pháp luật điều chỉnh khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số phải đảm bảo tính bao quát, linh hoạt và thích ứng, hướng tới mục tiêu vừa thúc đẩy đổi mới sáng tạo, vừa bảo vệ quyền lợi NLD và bảo đảm công bằng xã hội. Đây là tiền đề quan trọng để Việt Nam xây dựng thị trường lao động hiện đại, bền vững và hội nhập trong kỷ nguyên số.

2. Thực trạng khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số

2.1. Về chính sách pháp luật tạo việc làm và phát triển thị trường lao động số

Chính sách tạo việc làm và phát triển thị trường lao động số ở nước ta có thể tìm thấy tại một số văn bản như: 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* đã đưa ra tám nhóm chính sách xác định chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số là trọng tâm chiến lược của nước ta giai đoạn 2020-2030, tầm nhìn

2045. Nghị quyết 36/NQ-CP năm 2021 (được ban hành kèm theo Quyết định số 36/QĐ-TTg ngày 11/01/2021 của Thủ tướng Chính phủ) về phát triển thị trường lao động hiện đại, linh hoạt là một văn bản định hướng các chính sách nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật, xây dựng thông tin thị trường lao động, kết nối cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và bảo hiểm xã hội, đẩy mạnh công nghệ thông tin, và nâng cao năng lực đào tạo, dự báo thị trường lao động. Đặc biệt là Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/2/2021 *Ban hành chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030* đã nhấn mạnh quan điểm Nhà nước giữ vai trò kiến tạo và hỗ trợ phát triển thị trường lao động thông qua việc hoàn thiện, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của cơ chế chính sách, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển thị trường lao động, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính để hạn chế những rủi ro liên quan đến quyền lợi của NLD trong bối cảnh diễn ra cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Về phương diện pháp lý, các chính sách, quan điểm nói trên được cụ thể hoá trong một số lĩnh vực, văn bản pháp luật mà tập trung là Luật Việc làm năm 2025. Việc NLD đăng ký số ID và dữ liệu dân cư quốc gia sẽ giúp xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về thị trường, đánh giá thực trạng nguồn lao động (chương III Luật Việc làm), cùng với việc vận hành Sàn giao dịch việc làm quốc gia (Điều 15 Luật Việc làm) sẽ là nền tảng kết nối cung - cầu lao động trên phạm vi toàn quốc, nơi NLD có thể tạo tài khoản định danh, còn doanh nghiệp có hệ thống tuyển dụng số hóa, chấm dứt phương thức kết nối thủ công như trước. Doanh nghiệp tư có thể tích hợp dữ liệu với sàn để đồng bộ và khai thác hiệu quả hơn nguồn nhân lực⁷. Tuy nhiên, các quy định hiện hành vẫn **thiếu khung pháp lý riêng cho việc làm số**, chưa làm rõ: i/ Quyền và nghĩa vụ của NLD làm việc trên nền tảng số; ii/ Trách nhiệm pháp lý của các doanh nghiệp nền tảng trong

⁷ <https://laodongvaphapluat.laodongthudo.vn/luat-viec-lam-2025-buoc-ngoat-so-hoa-thi-truong-lao-dong-viet-nam-6979.html#>, truy cập ngày 09/10/2025.

việc bảo đảm thu nhập, bảo hiểm, thuế; iii/ Cơ chế công nhận, đăng ký và giám sát các mô hình việc làm trực tuyến⁸.

2.2. Về quan hệ lao động và các hình thức việc làm mới

Về QHLD, hiện Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ) đã xác định phạm vi điều chỉnh của luật lao động bao gồm hai nhóm quan hệ chính: 1) Tiêu chuẩn lao động và 2) QHLD⁹. Trong đó, quy định tiêu chuẩn lao động chủ yếu nhằm giải quyết mối quan hệ giữa nhà nước với các bên của QHLD thuộc phạm trù luật công và được điều chỉnh bằng phương pháp mệnh lệnh, hành chính. Quy định về QHLD là khung khổ pháp lý để điều chỉnh mối quan hệ giữa các bên của QHLD với nhau, thuộc phạm trù luật tư và được điều chỉnh chủ yếu bằng phương pháp thoả thuận¹⁰. QHLD hiện được pháp luật lao động điều chỉnh bao gồm: QHLD cá nhân, QHLD tập thể và một số thiết chế liên quan đến QHLD.

Về QHLD cá nhân, bên cạnh nhóm QHLD truyền thống (chủ yếu xác lập quan hệ thông qua hình thức HĐLĐ) thì lần đầu tiên pháp luật lao động mở rộng đối tượng áp dụng đến những *người làm việc không có QHLD* (Điều 2 BLLĐ năm 2019). Việc mở rộng đến nhóm đối tượng này cho thấy tầm bao phủ, vị trí, vai trò của BLLĐ với QHLD trong thị trường cũng như nhu cầu bảo vệ bằng pháp luật lao động với những đối tượng lao động này. Xong, việc mở rộng đối tượng áp dụng của BLLĐ đến những *người làm việc không có QHLD* cũng có khả năng nảy

⁸ Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA) (2022), *Báo cáo tổng kết 2 năm thực hiện Chiến lược phát triển kỹ năng lao động Việt Nam 2021–2030*.

⁹ Trong BLLĐ năm 2019, tại Điều 1. Phạm vi điều chỉnh có xác định: “*BLLĐ quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLD, NSDLĐ, tổ chức đại diện NLD tại cơ sở, tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD; quản lý nhà nước về lao động*”. Tuy nhiên, BLLĐ không có chương riêng quy định về tiêu chuẩn lao động mà tiêu chuẩn lao động được nghiên cứu trong mối liên hệ mật thiết trong các chương, điều của BLLĐ và gắn liền với nội dung của QHLD cá nhân, tập thể và các thiết chế pháp lý khác liên quan trực tiếp đến QHLD.

¹⁰ Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, tập 1, Nhà xuất bản Công an nhân dân, năm 2021, tr10.

sinh những bất cập về pháp lý khi triển khai thực hiện BLLĐ: Thứ nhất, về khoa học luật lao động - tiền lệ trên thế giới và ở Việt Nam chưa thấy có sự điều chỉnh nhóm đối tượng này trong luật lao động mà pháp luật lao động chỉ tập trung điều chỉnh nhóm QHLĐ làm công, hưởng lương với những đặc trưng về chủ thể, quyền và nghĩa vụ các bên trong QHLĐ; Thứ hai, các quy định của BLLĐ chỉ áp dụng trên cơ sở có sự tồn tại của mối quan hệ song phương, từ đó có sự tương hỗ về quyền và nghĩa vụ chủ thể. Do đó khi có sự vi phạm của chủ thể này thì pháp luật lao động có cơ sở để xác định trách nhiệm của chủ thể kia (ví dụ: trong vấn đề thời giờ làm việc, tiền lương, điều kiện lao động, kỷ luật lao động... khi NLĐ bị vi phạm thì luật lao động sẽ xác định được NSDLĐ cụ thể chịu trách nhiệm về vi phạm).

Tuy nhiên, đối với người làm việc không có QHLĐ thì đây là đối tượng chủ yếu thuộc khu vực phi kết cấu, là nhóm đối tượng tự tạo việc làm nên quan hệ không có tính song phương hoặc không có tính chất của quan hệ thuê mướn lao động. Do đó, việc áp dụng các quy định của BLLĐ về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, tiền lương tối thiểu, điều kiện làm việc, thương lượng tập thể... với nhóm đối tượng này là thách thức không nhỏ khi thực thi BLLĐ. Chính vì vậy, quy định đối tượng áp dụng với người làm việc không có QHLĐ trong BLLĐ dường như mang nhiều ý nghĩa biểu tượng và tuyên ngôn pháp lý trong bối cảnh hiện nay¹¹. Thêm nữa, với sự xuất hiện các dạng thức mới của quan hệ việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số (Ví dụ: dịch vụ công nghệ hỗ trợ vận tải như Grab, Uber, Go - Việt; Vận chuyển hàng hoá (Shipper)...) đã làm thay đổi mối QHLĐ hiện tại và mô hình quản lý nhân sự truyền thống, dẫn đến những yêu cầu thay đổi nội dung pháp luật điều chỉnh QHLĐ trong bối cảnh mới mà hệ thống pháp luật lao động thực định chưa đáp ứng được¹².

¹¹ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (đồng chủ biên), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019* (tái bản lần thứ nhất, có sửa đổi, bổ sung), Nhà xuất bản Tư Pháp, năm 2022, tr23-24.

¹² Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, tập 1, Nhà xuất bản Công an nhân dân, năm 2021, tr16-17.

Về hình thức pháp lý của QHLD cá nhân thì bên cạnh HĐLĐ bằng văn bản, BLLĐ đã thừa nhận HĐLĐ điện tử đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số trong QHLD. Với sự thừa nhận quan hệ HĐLĐ thông qua hình thức dữ liệu điện tử sẽ là tiền đề quan trọng thay đổi việc lưu trữ, bảo quản HĐLĐ bằng bản cứng với nhiều rủi ro về sự an toàn. Từ đó làm thay đổi cung cách quản trị nhân sự, hoạt động thanh tra, quản lý nhà nước về lao động truyền thống... sang cách thức mới với sự hỗ trợ đắc lực của công nghệ thông tin, tiết kiệm nhân lực và thời gian.

Về QHLD tập thể, BLLĐ năm 2019 đã thừa nhận tính đa nguyên của chủ thể đại diện và quy định các hình thức tương tác của QHLD tập thể: Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể. Trong đó, điểm sáng của BLLĐ là đã quy định bên cạnh tổ chức đại diện cho NLĐ là công đoàn cơ sở thì còn có tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp¹³. Tuy nhiên, rất tiếc cho đến nay vì những lý do khác nhau mà văn bản hướng dẫn liên quan đến tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp đến nay (sau gần 5 năm BLLĐ có hiệu lực) vẫn chưa được ban hành nên vẫn chưa xuất hiện tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Ngoài ra, hình thức đối thoại, thương lượng tập thể thông qua hình thức trực tuyến không được quy định rõ trong BLLĐ, tuy nhiên thực tiễn hiện nay cho thấy nếu đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể thông qua hình thức trực tuyến được quy định rõ trong Quy chế đối thoại tại nơi làm việc của doanh nghiệp hoặc thỏa thuận thì vẫn được coi là hợp pháp.

2.3. Về phát triển kỹ năng và đào tạo lại cho người lao động

Hiện nay, quy định về phát triển kỹ năng nghề, đào tạo, đào tạo lại cho NLĐ được quy định trong nhiều văn bản khác nhau, có thể kể đến một vài văn bản như: BLLĐ năm 2019 (Điều 60: Chính sách của Nhà nước về phát triển kỹ năng nghề cho NLĐ; Điều 61–62: Quy định về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP Quy

¹³ Khoản 3, Điều 3 BLLĐ năm 2019.

định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ). Luật Việc làm năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 – quy định cụ thể về hệ thống giáo dục nghề nghiệp, hỗ trợ đào tạo kỹ năng. Về chính sách có Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn 2045. Bên cạnh đó, Quyết định 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030. Hai quyết định này cùng đặt mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, kỹ năng lao động, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, gắn với việc làm thỏa đáng và an sinh xã hội, thúc đẩy khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo tại Việt Nam. Nhìn chung, chính sách và quy định pháp luật hiện nay về vấn đề này tiếp cận theo hướng khuyến khích và hỗ trợ phát triển kỹ năng, đào tạo và đào tạo lại cho NLD. Cả Nhà nước và doanh nghiệp đều có trách nhiệm, trong đó Nhà nước xây dựng chính sách, ban hành thể chế, hỗ trợ tài chính còn NSDLD trực tiếp tổ chức đào tạo, giúp NLD thích ứng với thay đổi về công nghệ và thị trường. Hiện đã có nhiều văn bản cụ thể hoá các nội dung nói trên, như: Quyết định số 757/QĐ-BKHHCN ngày 29/4/2025 của Bộ Khoa học và Công nghệ ban hành khung kiến thức, kỹ năng số cơ bản và hướng dẫn đánh giá, xác nhận mức độ phổ cập kỹ năng số; Thông tư số 02/2025/TT-BGDĐT ngày 24/01/2025 của Bộ GD&ĐT quy định khung năng lực số cho người học. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy còn một số vấn đề về kỹ năng cho NLD trong bối cảnh chuyển đổi số như¹⁴:

- Phần lớn lao động Việt Nam chưa được trang bị kỹ năng số cơ bản, đặc biệt là ở khu vực phi chính thức, nông thôn hoặc công nghiệp truyền thống.

- Chỉ khoảng 23–25% lực lượng lao động có kỹ năng số đáp ứng nhu cầu công việc hiện đại.

¹⁴ World Bank (2023), *Digital Skills Readiness in Vietnam: Opportunities and Challenges*; ILO & Bộ LĐTBXH (2024), *Vietnam Skills Outlook 2024: Skills for Digital and Green Transition*; Bộ LĐTBXH (2024), *Báo cáo thường niên Lao động – Việc làm Việt Nam 2023*, Hà Nội.

- Khoảng cách giữa lao động có trình độ cao – lao động phổ thông, và giữa doanh nghiệp lớn – doanh nghiệp nhỏ ngày càng rộng.

- Lao động lớn tuổi và lao động nữ chịu ảnh hưởng mạnh hơn trong quá trình số hóa.

Về đào tạo nghề, cũng còn tồn tại những tín hiệu chưa tích cực như¹⁵:

- Doanh nghiệp chưa đầu tư thực chất cho đào tạo kỹ năng số.

- Phần lớn chương trình đào tạo nghề hiện nay chưa tích hợp nội dung kỹ năng số, hoặc chỉ ở mức cơ bản (tin học văn phòng, thao tác thiết bị).

- Rất ít trường nghề, cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các kỹ năng liên quan đến dữ liệu, IoT, AI, an ninh mạng, quản trị số...

- Tỷ lệ giảng viên có kỹ năng và kinh nghiệm về công nghệ mới còn rất thấp, dẫn đến việc dạy kỹ năng số chủ yếu mang tính lý thuyết.

- Thiếu các chương trình đào tạo ngắn hạn, linh hoạt, học online cho lao động trưởng thành hoặc đang làm việc.

2.4. Về thông tin, dự báo và kết nối thị trường lao động số

Hiện quy định liên quan đến thông tin, dự báo và kết nối thị trường lao động số chưa có văn bản cụ thể quy định. Tuy nhiên, có thể tìm hiểu vấn đề này qua quy định trong Luật Việc làm năm 2025 và một số văn bản liên quan¹⁶. Cụ thể như sau:

¹⁵ Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp – Bộ LĐTBXH (2024), *Báo cáo tổng kết công tác giáo dục nghề nghiệp năm 2023 và phương hướng 2024*; ILO (2023), *Skills and the Future of Work in ASEAN: Trends and Policy Recommendations*; ADB (2023), *ASEAN and the Digital Economy: Building a Skilled Workforce for the Future*; Bộ GD&ĐT (2023), *Chiến lược chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.

¹⁶ Nghị quyết số 175/NQ-CP ngày 30/10/2023 của Chính phủ về Chiến lược phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, bền vững đến 2030, tầm

- Hệ thống thông tin thị trường lao động: Luật Việc làm năm 2025 quy định: “Hệ thống thông tin thị trường lao động là tổng hợp các yếu tố hạ tầng công nghệ, phần mềm, dữ liệu được xây dựng, quản lý tập trung, thống nhất trên phạm vi cả nước để phục vụ công tác quản lý, nghiên cứu, hoạch định chính sách, phân tích, dự báo thị trường lao động và hỗ trợ các cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia thị trường lao động” (khoản 1 Điều 19). Như vậy, hệ thống thông tin thị trường lao động là tập hợp hạ tầng công nghệ, phần mềm, dữ liệu để quản lý, nghiên cứu, dự báo thị trường lao động. Hệ thống này phải được kết nối, cập nhật, đồng bộ, chia sẻ với cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu NLD, các hệ thống chuyên ngành.

- Về đăng ký lao động, cơ sở dữ liệu: Luật Việc làm 2025 tại các Điều 16, 17, 18: Quy định NLD và NSDLĐ phải đăng ký, điều chỉnh thông tin lao động. Thông tin đăng ký lao động bao gồm thông tin cá nhân (họ tên, số định danh cá nhân, ngày sinh...), trình độ giáo dục, kỹ năng nghề, tình trạng việc làm, nhu cầu việc làm, thông tin bảo hiểm xã hội/thất nghiệp, và các thông tin đặc thù khác.

- Về chia sẻ, kết nối, phổ biến thông tin, phân tích dự báo thị trường lao động¹⁷: Thông tin thị trường lao động được cập nhật, chia sẻ trên Cổng thông tin điện tử của Cục Việc làm, bao gồm dữ liệu về cung, cầu, biến động, xu hướng, vị trí tuyển dụng. Hệ thống thông tin thị trường lao động phải kết nối, chia sẻ dữ liệu với Cổng Dịch vụ công Bộ Nội vụ, Cổng Dịch vụ công Quốc gia và các hệ thống, cơ sở dữ liệu khác theo quy định của pháp luật. Giao cho cơ quan quản lý nhà nước về việc làm thực hiện công tác phân tích, dự báo và phổ biến thông tin thị trường lao động; công bố thông tin qua website, phương tiện thông tin đại chúng và hình thức hợp pháp khác.

nhìn 2045; Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia gắn với chuyển đổi số giai đoạn 2024–2030; Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược Chuyển đổi số quốc gia đến 2025, định hướng đến 2030.

¹⁷ Xem thêm Điều 20, 21 Luật Việc làm năm 2025.

- An toàn, bảo mật quyền truy cập¹⁸: Nghiêm cấm các hành vi khai thác, chia sẻ, mua bán, trao đổi, sử dụng trái phép thông tin, dữ liệu trong cơ sở dữ liệu NLD và thông tin thị trường lao động. Thông tin cá nhân, tên và địa chỉ cụ thể nếu chưa được công bố hoặc thông tin trong quá trình thu thập chưa công bố phải được bảo mật.

Hiện Luật Việc làm năm 2025 chưa có các văn bản hướng dẫn thi hành. Tuy nhiên, theo đánh giá thực trạng thực hiện các quy định về thông tin, dự báo và kết nối thị trường lao động số trước đây cho thấy còn một số vấn đề cần lưu ý sau:

- Đánh giá thực trạng dữ liệu còn phân tán, thiếu kết nối, dự báo còn thủ công¹⁹. Hạn chế về chia sẻ dữ liệu liên ngành, chưa có hệ thống phân tích dự báo dựa trên AI²⁰. Thiếu chuẩn hóa, thiếu tích hợp dự báo, hạn chế chia sẻ thông tin và bất cập pháp lý²¹.

- Năng lực dự báo thị trường lao động còn yếu, thiếu nhân lực phân tích dữ liệu lớn²². Đánh giá thực trạng dữ liệu phân tán, thiếu kết nối, dự báo còn thủ công²³.

- Về thể chế: Thiếu các văn bản hướng dẫn kịp thời tạo cơ sở pháp lý cho việc thực thi pháp luật về thông tin, dự báo và kết nối thị trường lao động số.

¹⁸ Xem thêm khoản 4, Điều 5 Luật Việc làm năm 2025.

¹⁹ Cục Việc làm, Báo cáo “*Hiện trạng và định hướng phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số*” năm 2024.

²⁰ ILO (2024), “*Building a Digital Labour Market Information System in ASEAN*”.

²¹ Viện Khoa học lao động và xã hội, Báo cáo nghiên cứu “*Phát triển thị trường lao động số ở Việt Nam: Thực trạng, thách thức và hướng đi*”, năm 2023.

²² Báo cáo tổng kết Chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp – việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2021–2025 (Bộ LĐTBXH, tháng 5/2025).

²³ Cục Việc làm, Báo cáo “*Hiện trạng và định hướng phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số*”, năm 2024.

2.5. Về an sinh xã hội và bảo vệ người lao động số

Trong bối cảnh chuyển đổi số nhanh chóng, việc hoàn thiện quy định pháp luật để đảm bảo an sinh xã hội và bảo vệ NLĐ là một thách thức lớn nhưng cũng là yêu cầu cấp thiết đối với Việt Nam. Về mặt pháp lý, Luật BHXH số 41/2024/QH15 (có hiệu lực từ ngày 01/07/2025) là bước tiến quan trọng khi thay thế Luật BHXH năm 2014²⁴, đưa vào những quy định mới nhằm mở rộng đối tượng, linh hoạt hóa chế độ, đồng thời tạo tiền đề cho việc số hóa giao dịch BHXH. Theo Luật này, cơ quan BHXH được phép kết nối, chia sẻ dữ liệu với các cơ sở dữ liệu ngành như lao động, thuế, đăng ký doanh nghiệp để xác minh thông tin đóng – hưởng của NLĐ một cách chính xác hơn. Luật cũng bổ sung chế độ trợ cấp hằng tháng cho NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu (chưa đóng đủ năm tối thiểu) nếu có nguyện vọng, thay vì cho phép họ rút BHXH một lần – điều này phản ánh xu hướng đảm bảo quyền lợi bền vững hơn trong điều kiện chuyển đổi số. Về BHTN, theo Luật Việc làm năm 2025 thì quy định liên quan đến NLĐ trong bối cảnh chuyển đổi số là mở rộng đối tượng tham gia BHTN. Luật mới quy định bắt buộc tham gia BHTN đối với NLĐ theo hợp đồng từ đủ 1 tháng trở lên (trước đây là từ đủ 3 tháng trở lên). Bao gồm cả lao động làm việc không trọn thời gian, nếu có tiền lương tháng bằng hoặc cao hơn mức lương làm căn cứ đóng BHXH thấp nhất. Mở rộng thêm với các đối tượng làm việc theo các thỏa thuận khác nếu có nội dung tương đương việc lao động có trả công, chịu quản lý, giám sát. Một số đối tượng hưởng lương khác, quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên... cũng được quy định rõ hơn²⁵.

Ở góc độ bảo vệ NLĐ, BLLĐ năm 2019 đã mở rộng đối tượng áp dụng của bộ luật đến với cả người làm việc không có QHLD (tức NLĐ làm việc không trên cơ sở giao kết HĐLĐ)²⁶.

²⁴ <https://nhandan.vn/cac-diem-moi-cua-luat-bao-hiem-xa-hoi-nam-2024-so-voi-luat-hien-hanh-post855409.html#:> truy cập ngày 14/10/2025.

²⁵ Điều 31 Luật Việc làm năm 2025.

²⁶ Điều 2, 3 BLLĐ năm 2019.

Điều này cũng có nghĩa là những NLD làm việc trong nền kinh tế nền tảng, người tự tạo việc làm, người làm việc trong môi trường số... đều được áp dụng các quy định của BLLĐ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ. Ngoài ra, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2026) đã bổ sung các quy định rõ ràng về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân khi thu thập, xử lý dữ liệu cá nhân trong tuyển dụng và quản lý lao động, ví dụ: yêu cầu xóa/hủy dữ liệu người ứng viên nếu không tuyển dụng (trừ trường hợp thỏa thuận khác), và không được áp dụng các biện pháp kỹ thuật (ví dụ giám sát, theo dõi) nếu NLD không biết hoặc không đồng ý. Những quy định này rất quan trọng để cân bằng giữa lợi ích quản lý nhà nước/lợi ích doanh nghiệp và quyền riêng tư cá nhân NLD²⁷.

Tuy nhiên, trong thực tiễn triển khai, vẫn tồn tại những khó khăn và hạn chế về thể chế pháp lý như²⁸:

- *Thứ nhất*, nhóm lao động nền tảng (gig workers), lao động tự do, lao động phi chính thức thường không có QHLD rõ ràng, nên khó áp dụng chế độ BHXH bắt buộc hoặc các chế độ an toàn lao động. Việc xác định "NLD" trong môi trường kỹ thuật số – khi nền tảng quản lý thuật toán (algorithmic management) – vẫn chưa có hướng dẫn chi tiết trong luật.

Thứ hai, tỷ lệ lao động phi chính thức cao làm cho việc triển khai hệ thống an sinh "số" gặp khó trong việc thu thập dữ liệu, khuyến khích tham gia, đảm bảo tính đầy đủ và chính xác dữ liệu.

Thứ ba, mặc dù luật cho phép kết nối dữ liệu giữa các cơ sở (ví dụ: BHXH – lao động – thuế), nhưng điều kiện bảo mật, tiêu chuẩn kỹ thuật, trách nhiệm xử lý dữ liệu, kiểm toán và truy vết

²⁷ Nguyễn Thị Thu Trang (2023) - *Bảo vệ NLD trong nền kinh tế nền tảng: Vấn đề pháp lý và gợi ý chính sách cho Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 12(424)/2023

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024), *Báo cáo hiện trạng thị trường lao động Việt Nam và định hướng chuyển đổi số ngành Lao động - Thương binh và Xã hội*.

²⁸ UNDP Việt Nam (2024), *Social Protection Digital Transformation in Vietnam: Challenges and Opportunities*.

dữ liệu vẫn là thách thức, đặc biệt khi dữ liệu cá nhân rất nhạy cảm. Cuối cùng, năng lực công nghệ, quản lý dữ liệu ở các cấp địa phương, đơn vị nhỏ vẫn còn hạn chế, dẫn đến chênh lệch thực thi pháp luật giữa địa phương với trung ương.

Như vậy, quy định pháp luật Việt Nam đang có bước chuyển quan trọng để thích ứng với xã hội số nhưng để đảm bảo an sinh xã hội bền vững và bảo vệ quyền lợi NLD trong nền kinh tế số, còn rất nhiều việc phải làm, đặc biệt trong việc lấp đầy khoảng trống bảo vệ lao động nền tảng, hoàn thiện khung pháp lý dữ liệu và năng lực tổ chức thực thi.

2.6. Về quản lý nhà nước và xã hội hoá trong phát triển việc làm số

Do “việc làm số” chưa có khái niệm pháp lý định danh chính thức nên chưa có những quy định riêng về quản lý nhà nước và xã hội hoá trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, cũng có thể tìm thấy một số quy định liên quan đến quản lý nhà nước nói chung về việc làm trong Luật Việc làm năm 2025 và một số văn bản liên quan, qua đó có thể ghi nhận một số nội dung sau:

- Xác định trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng, thực thi và giám sát pháp luật về việc làm số (Tuy nhiên, do hiện nay Luật Việc làm năm 2025 chưa dùng cụm từ “việc làm số/gig work/nền tảng số” một cách rõ ràng trong các điều, khoản phân biệt trách nhiệm riêng, nhưng trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước có thể bao gồm việc làm số nếu: i/ Chính sách, sàn giao dịch việc làm, thông tin thị trường lao động được mở rộng để bao gồm các nền tảng số; ii/ Các trách nhiệm kiểm tra, giám sát, thanh tra được áp dụng cho các quan hệ việc làm linh hoạt, làm việc qua nền tảng số, làm việc từ xa nếu có quy định nội bộ hoặc văn bản hướng dẫn chi tiết).

- Quy định hợp tác công – tư (PPP) trong phát triển kỹ năng số, tạo việc làm bền vững. Hiện vấn đề này có thể tham chiếu gián tiếp qua quy định trong Luật Đầu tư năm 2020 sửa

đổi năm 2025 (mặc dù luật này chưa quy định cụ thể "kỹ năng số" hay "việc làm số" trong các điều khoản PPP) và Nghị định số 243/2025/NĐ-CP ngày 11/9/2025 Quy định chi tiết một số điều của Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư có quy định về lựa chọn nhà đầu tư trong trường hợp đặc biệt, có liệt kê "*dự án thuộc lĩnh vực chiến lược, dự án đầu tư phát triển trọng điểm, quan trọng quốc gia trong lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo có yêu cầu thực hiện đặt hàng, giao nhiệm vụ*" là một trong các trường hợp được áp dụng hình thức lựa chọn nhà đầu tư đặc biệt (khoản 2 Điều 57 NĐ 243). Như vậy "*khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo*" là nhóm dự án có thể được ưu tiên/được đặc cách trong PPP và có thể bao gồm các dự án phát triển kỹ năng số liên quan đến phát triển việc làm nếu được xác định như vậy.

- Chính sách hỗ trợ cụ thể cho người làm chuyên trách chuyển đổi số/an ninh mạng (Nghị định 179/2025/NĐ-CP ngày 01/7/2025) thể hiện việc làm rõ vai trò, thẩm quyền và cấp hỗ trợ tài chính cho những người làm công tác chuyên sâu trong chuyển đổi số.

- Thúc đẩy hội nhập quốc tế, học hỏi kinh nghiệm các quốc gia đã phát triển khung pháp lý việc làm số.

3. Một số kiến nghị và gợi ý chính sách, pháp luật về khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam

Có thể thấy khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số gồm nhiều lĩnh vực pháp luật liên quan: BLLĐ, Luật Việc làm; Luật Giáo dục nghề nghiệp; Luật Công nghiệp công nghệ số; Luật Giao dịch điện tử, Luật BHXH, Luật BHYT, Luật Đầu tư, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân... Do đó, yêu cầu về tính tương thích và đồng bộ của khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số là hết sức quan trọng.

Trên cơ sở thực trạng quy định và thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến phát triển việc làm trong bối

cảnh chuyển đổi số ở nước ta hiện nay cần sớm hoàn thiện chính sách, pháp luật trong một số lĩnh vực mới xuất hiện ở Việt Nam liên quan đến chuyển đổi số như:

- Thứ nhất, Về pháp luật lao động - Cần làm rõ và nhận thức lại khái niệm: “người làm việc không có QHLD” trong BLLĐ năm 2019. Bởi vì, nhóm đối tượng này sẽ bao gồm, liên quan nhiều đến nhóm lao động gắn với “mô hình kinh tế gig” (thực hiện công việc hoặc cung cấp hàng hóa, dịch vụ theo yêu cầu thông qua một nền tảng số²⁹ như ứng dụng (app) hoặc website³⁰). Nếu chỉ dựa vào việc có hay không có “HĐLĐ” để xác định QHLD là không còn phù hợp với thực tiễn của thị trường lao động số hiện nay cũng như kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới. Việc xác định các quan hệ này có phải là QHLD hay không cần phải có những tiêu chí pháp lý thống nhất. Kinh nghiệm của một số quốc gia gần đây về vấn đề này là rất đáng tham khảo với Việt Nam.

Tại châu Âu, tháng 10/2024, Liên minh châu Âu (EU) đã thông qua Chỉ thị về cải thiện điều kiện làm việc cho lao động trên nền tảng số. Đây là nỗ lực đầu tiên của liên minh nhằm bảo vệ quyền lợi của những người làm việc cho các nền tảng kỹ thuật số và là một phần gói cải cách của EU nhằm điều chỉnh nền kinh tế kỹ thuật số. Chỉ thị nói trên đưa ra các biện pháp nhằm xác định chính xác tình trạng việc làm của những người thực hiện công việc trên các nền tảng số. Theo đó, những người đang làm việc tự do cho các nền tảng kỹ thuật số sẽ được công nhận là NLD trong trường hợp các nền tảng giám sát hiệu suất làm việc của họ theo hình thức điện tử và kiểm soát các yếu tố như mức lương, giờ làm việc. Điều này có

²⁹ Tuy nhiên, không đồng nhất mô hình kinh tế gig (gig economy) và mô hình kinh tế nền tảng (platform economy). Xem: Carolyn Ali (2023), *What is the difference between the gig economy and the platform economy?*, <https://beyond.ubc.ca/what-is-the-difference-between-the-gig-economy-and-the-platform-economy/#;>; truy cập ngày 14/10/2025.

³⁰ IRS (USA), *Gig economy tax center*, <https://www.irs.gov/businesses/gig-economy-tax-center>, truy cập ngày 14/10/2025.

nghĩa là họ sẽ được hưởng các quyền lợi xã hội như lương tối thiểu, BHYT và các chế độ bảo hiểm khác. Chỉ thị cũng đề cập đến các biện pháp nhằm thúc đẩy tính minh bạch, công bằng, giám sát của con người, an toàn và trách nhiệm giải trình trong quản lý thuật toán trên các nền tảng số... Đồng thời, NLD sẽ có quyền tham gia vào các cuộc đàm phán tập thể để kiến nghị điều kiện làm việc tốt hơn. Chỉ thị vì vậy được đánh giá là bước tiến quan trọng trong việc bảo đảm công bằng xã hội và lao động trong thời đại số, trong khi vẫn bảo tồn các cơ hội và lợi ích mà nền kinh tế nền tảng mang lại³¹.

Pháp luật lao động Vương quốc Anh áp dụng mô hình phân tầng chủ thể với ba cấp độ pháp lý: "employee" (người làm công), "worker" (người làm việc) và "self-employed" (người tự làm chủ)³². Trong đó, nhóm "worker" đóng vai trò là một phạm trù trung gian, nằm giữa "employee" (NLD được hưởng đầy đủ sự bảo hộ của pháp luật lao động) và "self-employed" (người làm việc độc lập, thường không được hưởng các quyền lao động cơ bản). Cách tiếp cận này thể hiện sự linh hoạt trong kỹ thuật lập pháp, đồng thời cho phép điều chỉnh phù hợp với sự đa dạng của các mô hình lao động mới. Khái niệm "worker" được định hình thông qua cả luật thành văn (statute law), đặc biệt là Đạo luật Quyền Lao động (Employment Rights Act), và hệ thống án lệ (case law) phong phú. Theo định nghĩa của đạo luật và được làm rõ qua thực tiễn xét xử, một "worker" là người thực hiện công việc cá nhân cho một bên khác mà bên đó không phải là khách hàng hoặc một doanh nghiệp độc lập của người làm việc. Họ được hưởng một số quyền nhất định như lương tối thiểu, nghỉ phép có hưởng lương, quyền không bị phân biệt đối xử, nhưng không được bảo vệ đầy đủ như "employee" trong các vấn đề liên quan đến sa thải, bảo hiểm thất nghiệp, hoặc chế độ thai sản. Ví dụ: Trong vụ án mang tính

³¹ <https://nhandan.vn/bao-ve-quyen-loi-nguoi-lao-dong-tren-nen-tang-ky-thuat-so-post882450.html>, truy cập ngày 14/10/2025.

³² Employment Rights Act 1996, UK.

tiên lệ Uber BV and Others v Aslam and Others [2021] UKSC 53, Tòa án Tối cao Vương quốc Anh đã phán quyết rằng các tài xế Uber, mặc dù ký kết các thỏa thuận với tư cách là "self-employed", trên thực tế là "workers" vì họ không có quyền tự quyết định giá cước, chịu sự đánh giá hiệu suất và kiểm soát thông qua ứng dụng của Uber. Kết quả là, Tòa án đã công nhận họ có quyền hưởng lương tối thiểu, nghỉ phép có lương và các quyền lợi cơ bản khác theo pháp luật lao động. Án lệ này minh họa rõ nét nguyên tắc đánh giá bản chất thực tế (looking at the reality of the situation) - theo đó, bản chất của mối quan hệ làm việc quan trọng hơn hình thức pháp lý được ghi nhận trong hợp đồng.

Pháp luật lao động Trung Quốc hiện cũng chưa có quy định chính thức công nhận những NLD làm việc trong mô hình kinh tế gig là người làm việc có QHLD nhưng đã có nhiều sự chuyển động về chính sách, quan điểm, pháp luật liên quan đến nhóm lao động này. Trước hết 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 và Hạ Môn)³⁴. 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 NLD trong mô hình kinh tế mới³⁵, đề ra giải pháp tăng cường giới thiệu việc làm, đào tạo khởi nghiệp; mở rộng phạm vi và hiệu quả của BHXH, BHYT; phát triển dịch vụ xã hội cơ bản như y tế, giáo dục bắt buộc... Ngày 23/02/2024, Tổng cục Nhân lực và An sinh xã hội Trung Quốc đã thông báo về việc ban hành văn bản Hướng dẫn bảo vệ quyền nghỉ ngơi, quyền hưởng lương của NLD trong các mô

³⁴ 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 14/10/2025.

³⁵ Văn bản Ý kiến chỉ đạo về bảo vệ quyền và lợi ích an sinh xã hội của NLD trong mô hình kinh tế mới (维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见), https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, truy cập ngày 14/10/2025.

hình kinh tế mới và văn bản Hướng dẫn công khai nội quy lao động của NLD trong các mô hình kinh tế mới³⁶.

Ở Việt Nam hiện này, pháp luật về điều chỉnh quan hệ trong mô hình kinh tế gig xuất hiện nhiều tranh cãi về việc xác định QHLD hay đối tác kinh doanh thuần túy. Một số ít trường hợp các bên chủ động xác định là QHLD³⁷ và điều này được pháp luật tôn trọng. Trường hợp các bên không xác định rõ QHLD hay quan hệ hợp tác kinh doanh, 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. Thế nên, người tham gia mô hình kinh tế gig vẫn được pháp luật bảo vệ nhưng không như NLD có QHLD.

Đã đến lúc pháp luật lao động Việt Nam cần tiêu chí, chuẩn mực để xác định QHLD với NLD trong nền kinh tế số. Các chỉ số này hoàn toàn có thể tham khảo khuyến nghị 198 của ILO – Khuyến nghị về việc làm, nhưng cần được vận dụng, giải thích cho phù hợp với bối cảnh mới và từ tham khảo kinh nghiệm các nước đã và đang thực hiện vấn đề này.

- Thứ hai, về khung chính sách, pháp luật an sinh xã hội

Chính sách, pháp luật an sinh xã hội là một cấu phần quan trọng trong khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số. Trên cơ sở công nhận các mô hình QHLD phù hợp như đã nói ở trên cần **mở rộng khung pháp lý an sinh xã hội, tính đến nhóm lao động nền tảng và phi chính thức - Ví dụ:** cho phép cơ chế đóng - hưởng linh hoạt (portable benefits/ đóng theo thu nhập thực tế), gói an sinh quy mô nhỏ phù hợp với thu nhập không ổn định. Bên cạnh đó, cần có **quy định bắt**

³⁶ Xem: https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgnr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html, truy cập ngày 14/10/2025.

³⁷ Trường hợp của nền tảng cung cấp dịch vụ vận tải hành khách và hàng hóa XanhSM, tài xế được ký HĐLĐ và có lương cố định hàng tháng (gồm BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định pháp luật về quyền của NLD), 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. Xem tại: <https://www.xanhs.com/driver-car>, truy cập ngày 14/10/2025.

buộc về báo cáo dữ liệu của nền tảng (platforms) với mục đích an sinh xã hội thông qua việc bắt buộc nền tảng cung cấp số liệu lao động, giờ làm, thu nhập cho cơ quan quản lý để xác thực đóng bảo hiểm, xác định đối tượng trợ giúp khi gặp rủi ro về việc làm. Ngoài ra, **cần thiết lập dữ liệu an sinh xã hội liên ngành theo tiêu chuẩn mở, bảo mật và kiểm toán. Xác lập** “khung liên thông” giữa BHXH, BHTN với cơ sở dữ liệu lao động, thuế, ngân hàng, y tế; quy định rõ **mục đích, phạm vi, thời hạn lưu trữ, điều kiện chuyển giao dữ liệu**, kèm cơ chế kiểm toán và truy vết trên cơ sở luật bảo vệ dữ liệu cá nhân.

- Thứ ba, Hoàn thiện thể chế pháp lý về chuyển đổi số

Hiện thể chế pháp lý về chuyển đổi số còn thiếu và chưa đầy đủ, chưa phúc đáp được yêu cầu nhiều mặt của thị trường chuyển đổi số hiện nay.

Trước hết, cần sớm ban hành luật chuyển đổi số (hiện đang trong quá trình dự thảo) là cơ sở pháp lý và bảo đảm tính chính danh của các quan hệ xã hội nói chung, QHLD, việc làm nói riêng trong bối cảnh chuyển đổi số. Bên cạnh đó là sự hoàn thiện đồng bộ, thống nhất, tương thích của toàn bộ các văn bản pháp luật liên quan đến chuyển đổi số trong lao động, việc làm.

Một số vấn đề mới phát sinh liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động trong môi trường số cũng cần được tinh chỉnh và nhận thức lại cho phù hợp – Chẳng hạn liên quan đến quyền ngắt kết nối của NLĐ. Do việc sử dụng điện thoại thông minh đang phổ biến ở Việt Nam nên không chỉ những người làm việc trên môi trường số mà ngay cả những người làm việc trong môi trường truyền thống thì nguy cơ hết giờ làm việc nhưng thông qua các nền tảng công nghệ như zalo, vibe, mail... NLĐ luôn có thể nhận được những công việc phải hoàn thành từ NSDLĐ cho dù đã hết giờ làm việc, thế nên nhu cầu được “ngắt kết nối” ngày càng trở nên cấp thiết hơn, trong bối cảnh các hình thức làm việc từ xa và kết hợp đang dần phổ biến tại các doanh nghiệp. Trước thực tế đó, một số

quốc gia, tổ chức liên chính phủ như Pháp, Bỉ, Đức, Philipin... đã bắt đầu công nhận “quyền ngắt kết nối”³⁸. Đây được coi là sự thừa nhận quan trọng một trong số các quyền cơ bản của NLD “thế hệ mới”. “Quyền ngắt kết nối” không phải một khái niệm hoàn toàn mới hay mới được nghiên cứu mà quyền này mà đã xuất hiện khoảng 20 năm trở lại đây, lần đầu ở nước Pháp vào năm 2016 (Luật số 2016-1088 - Luật El Khomri³⁹). Tuy nhiên, ở Việt Nam vấn đề này chưa được tìm hiểu một cách nghiêm túc và tất nhiên cũng chưa có sự quy định chính thức về mặt pháp lý, thế nên cho dù ảm ức, không thoải mái nhưng nhiều NLD vẫn phải thực hiện công việc ngoài giờ mà không dám “ngắt kết nối” với NSDLD. Vì vậy, cần có sự quy định về vấn đề này trong pháp luật lao động Việt Nam trên cơ sở bảo đảm và tôn trọng quyền của NLD: Quyền được nghỉ ngơi.

- *Thứ tư*, nâng cao năng lực của cơ quan nhà nước và các chủ thể liên quan đến phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số

Sau quá trình sáp nhập địa phương và tổ chức chính quyền hai cấp thì nhiều cơ quan, đặc biệt cấp phường/xã, thiếu nhân lực công nghệ thông tin, hạ tầng, quy trình vận hành dữ liệu để triển khai dịch vụ số hiệu quả; điều này dẫn tới chậm trễ, bất cập khi áp dụng quy định mới⁴⁰. Vì vậy, yêu cầu cấp thiết là nâng cao năng lực quản trị và nguồn lực kỹ thuật cho cơ quan, địa phương thông qua việc đầu tư hạ tầng, năng lực số cho cơ quan quản lý và NLD, NSDLD.

³⁸ Đỗ Trần Hà Linh, Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng, Quyền được ngắt kết nối của người lao động trong thời đại kỹ thuật số - Quy định của Liên minh châu Âu và một số gợi mở cho Việt Nam, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, tháng 6/2024, Truy cập tại: <https://danchuphapluat.vn/quyen-duoc-ngat-ket-noi-cua-nguoi-lao-dong-trong-thoi-dai-ky-thuat-so-quy-dinh-cua-lien-minh-chau-au-va-mot-so-goi-mo-cho-viet-nam-595.html>, truy cập ngày 11/3/2026.

³⁹ Theo tên Bộ trưởng Lao động Pháp.

⁴⁰ <https://vnexpress.net/thieu-nhan-luc-cong-nghe-thong-tin-chuyen-doi-so-tai-cap-xa-4935205.html>, truy cập ngày 15/10/2025.

Cần mạnh dạn thí điểm mô hình chính sách, khung pháp lý thử nghiệm có kiểm soát (sandbox), đặc biệt sau khi Luật Công nghiệp công nghệ số năm 2025 được ban hành. Ngày 15/4/2024, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 18/CT-TTg về phát triển hệ sinh thái blockchain và tài sản số. Đây là lần đầu tiên, tài sản số được Chính phủ xác định là đối tượng không chỉ thuộc lĩnh vực công nghệ – tài chính mà còn là cấu phần của trật tự pháp lý cần được định danh, điều chỉnh và bảo vệ. Chỉ thị này giao Bộ Tư pháp chủ trì xây dựng khuôn khổ pháp lý về tài sản số, trong đó có nội dung về thí điểm cơ chế pháp luật thử nghiệm (sandbox) để đánh giá các ứng dụng thực tiễn. Bên cạnh đó, Luật Công nghiệp công nghệ số năm 2025 – văn bản đầu tiên luật hóa khái niệm “thử nghiệm có kiểm soát” trong phạm vi công nghệ – đã thiết lập cơ sở pháp lý rộng hơn để triển khai sandbox. Điều 42 của luật này quy định về cơ chế thử nghiệm công nghệ số, bao gồm cả blockchain, hợp đồng thông minh và tài sản số, là những công nghệ cốt lõi liên quan đến tài sản mã hóa. Dưới góc độ lao động, việc làm thì chúng ta hoàn toàn có thể áp dụng sandbox thông qua việc trả lương bằng tài sản mã hoá. Hiện theo quy định của BLLĐ thì tiền lương phải trả bằng tiền đồng VN (trong một số trường hợp có thể trả lương bằng USD), trong khi thực tế một số công ty công nghệ đã trả lương cho NLD bằng tiền ảo. Trong bối cảnh đó, hoàn toàn có thể cho phép áp dụng sandbox đối với việc trả lương bằng tài sản mã hoá để đánh giá chính sách, pháp luật với phản ứng của thị trường làm cơ sở để áp dụng rộng rãi trong bối cảnh chuyển đổi số.

Kết luận

Chuyển đổi số không chỉ là xu thế công nghệ mà là quá trình tái cấu trúc toàn diện thị trường lao động. Đối với Việt Nam, việc nghiên cứu về khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số là yêu cầu cấp thiết, đảm bảo hài hòa giữa phát triển kinh tế và xây dựng QHLD ổn định, hài hòa, tiến bộ.

Kết quả nghiên cứu của Báo cáo này là làm rõ, sâu sắc thêm một số vấn đề có tính lý luận về khung pháp lý phát triển việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số, đồng thời trên cơ sở quy định của pháp luật và qua thực tiễn thực hiện Báo cáo đã đề xuất một số kiến nghị và gợi ý chính sách có tính đồng bộ từ hoàn thiện pháp luật, cải cách thể chế đến nâng cao năng lực con người và cơ sở vật chất nhằm góp phần để Việt Nam xác lập và thực thi thị trường lao động hiện đại, linh hoạt, sáng tạo và bền vững trong kỷ nguyên số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA) (2022), *Báo cáo tổng kết 2 năm thực hiện Chiến lược phát triển kỹ năng lao động Việt Nam 2021–2030*.
2. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, tập 1, Nhà xuất bản Công an nhân dân, năm 2021.
3. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (đồng chủ biên), *Bình luận khoa học BLLĐ năm 2019* (tái bản lần thứ nhất, có sửa đổi, bổ sung), Nhà xuất bản Tư Pháp, năm 2022.
4. World Bank (2023), *Digital Skills Readiness in Vietnam: Opportunities and Challenges*; ILO & Bộ LĐTBXH (2024), *Vietnam Skills Outlook 2024: Skills for Digital and Green Transition*; Bộ LĐTBXH (2024), *Báo cáo thường niên Lao động – Việc làm Việt Nam 2023*, Hà Nội.
5. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp – Bộ LĐTBXH (2024), *Báo cáo tổng kết công tác giáo dục nghề nghiệp năm 2023 và phương hướng 2024.*; ILO (2023), *Skills and the Future of Work in ASEAN: Trends and Policy Recommendations*; ADB (2023), *ASEAN and the Digital Economy: Building a Skilled Workforce for the Future*; Bộ GD&ĐT (2023), *Chiến lược chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
6. Cục Việc làm, *Báo cáo Hiện trạng và định hướng phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số năm 2024*.
7. ILO (2024), *"Building a Digital Labour Market Information System in ASEAN"*.
8. Viện Khoa học lao động và xã hội, *Báo cáo nghiên cứu "Phát triển thị trường lao động số ở Việt Nam: Thực trạng, thách thức và hướng đi"*, năm 2023.
9. *Báo cáo tổng kết Chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp – việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2021–2025* (Bộ LĐTBXH, tháng 5/2025).

10. Nguyễn Thị Thu Trang (2023) – *Bảo vệ NLD trong nền kinh tế nền tảng: Vấn đề pháp lý và gợi ý chính sách cho Việt Nam*, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 12(424)/2023; Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2024), *Báo cáo hiện trạng thị trường lao động Việt Nam và định hướng chuyển đổi số ngành Lao động – Thương binh và Xã hội*.

11. UNDP Việt Nam (2024), *Social Protection Digital Transformation in Vietnam: Challenges and Opportunities*.

12. Employment Rights Act 1996, UK.

13. Record of proceedings (Volume I: Provisional record index of speakers) – International labour conference

(Eighty-seventh session Geneva, 1999).

14. OECD, 2019; Diễn đàn Kinh tế Thế giới – World Economic Forum, 2020.

15. Carolyn Ali (2023), *What is the difference between the gig economy and the platform economy?*, <https://beyond.ubc.ca/what-is-the-difference-between-the-gig-economy-and-the-platform-economy/#;>; ngày truy cập: 14/10/2025.

16. IRS (USA), *Gig economy tax center*, <https://www.irs.gov/businesses/gig-economy-tax-center>, ngày truy cập: 14/10/2025.

17. <https://nhandan.vn/bao-ve-quyen-loi-nguoi-lao-dong-tren-nen-tang-ky-thuat-so-post882450.html>. Truy cập ngày 14/10/2025.

18. 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>, ngày truy cập: 14/10/2025.

19. Văn bản Ý kiến chỉ đạo về bảo vệ quyền và lợi ích an sinh xã hội của NLD trong mô hình kinh tế mới (维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见), https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, ngày truy cập: 14/10/2025.

20. https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html, ngày truy cập: 14/10/2025. <https://www.xanhsm.com/driver-car>, ngày truy cập: 13/12/2024.

21. <https://vnexpress.net/thieu-nhan-luc-cong-nghe-thong-tin-chuyen-doi-so-tai-cap-xa-4935205.html>, truy cập ngày 15/10/2025.

22. <https://www.dataguard.com/blog/what-is-a-regulatory-framework/#;> truy cập ngày 08/10/2025.

23. <https://onesme.vn/blog/tin-tuc-su-kien/tai-sao-phai-chuyen-doi-so.html#;> truy cập ngày 08/10/2025.

24. <https://laodongvaphapluat.laodongthudo.vn/luat-viec-lam-2025-buoc-ngoat-so-hoa-thi-truong-lao-dong-viet-nam-6979.html>; truy cập ngày 09/10/2025

25. <https://nhandan.vn/cac-diem-moi-cua-luat-bao-hiem-xa-hoi-nam-2024-so-voi-luat-hien-hanh-post855409.html>; truy cập ngày 14/10/2025.

CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG TẠI CÁC QUỐC GIA ĐI ĐẦU TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ

LABOR POLICIES IN COUNTRIES LEADING IN DIGITAL TRANSFORMATION

Tác giả: TS. GVCC Lê Thị Thúy Hương*

Người phản biện: TS. GVC Nguyễn Thị Bích**

Tóm tắt: Chuyển đổi số, đặc trưng bởi sự bùng nổ của Trí tuệ Nhân tạo (AI), tự động hóa và dữ liệu lớn (Big Data), đang định hình lại thị trường lao động toàn cầu. Sự thay đổi này đặt ra những thách thức lớn đối với thị trường lao động, việc làm cũng như tác động đến việc bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động, đặc biệt là người lao động nền tảng trong nền kinh tế Gig (Gig Economy). Bài viết này phân tích chuyên sâu một số chính sách lao động đột phá được triển khai tại các quốc gia/khu vực đi đầu trong chuyển đổi số như Đức, Singapore, Hàn Quốc và Liên minh châu Âu (EU) nhằm mục đích biến thách thức thành cơ hội, đáp ứng kịp thời những thay đổi về hình thức việc làm và quan hệ lao động trong bối cảnh chuyển đổi số. Các chính sách này tập trung vào ba nội dung chính: (i) Đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động; (ii) Xây dựng hệ thống an sinh xã hội linh hoạt; và (iii) Điều chỉnh khung pháp lý về lao động để bảo vệ người lao động nền tảng trong nền kinh tế Gig. Qua đó, bài viết đề xuất một số gợi ý cho Việt Nam để bổ sung vào chính sách lao động, hướng đến việc xây dựng một thị trường lao động bền vững, thích ứng và công bằng trong kỷ nguyên số.

Từ khóa: Chính sách lao động, Chuyển đổi số, Kinh tế Gig, Lao động nền tảng, An sinh xã hội, EU, Đức, Singapore, Hàn Quốc.

* Trưởng phòng KHCN & HTPT, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

** Trưởng Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: Digital transformation, characterized by the explosion of Artificial Intelligence (AI), automation, and Big Data, is reshaping the global labor market. This shift poses significant challenges to the labor market and employment, while impacting the provision of social security for workers, particularly platform workers in the Gig Economy.

This article provides an in-depth analysis of several breakthrough labor policies implemented in leading digital economies such as Germany, Singapore, South Korea, and the European Union (EU). These policies aim to turn challenges into opportunities and respond effectively to the evolving forms of employment and labor relations in the digital age. The analysis focuses on three key pillars: (i) Reskilling and upskilling the workforce; (ii) Developing flexible social security systems; and (iii) Adjusting the legal labor framework to protect platform workers in the Gig Economy.

From these insights, the article proposes recommendations for Vietnam to refine its labor policies, aiming toward a sustainable, adaptive, and equitable labor market in the digital era.

Keywords: Labor Policy, Digital Transformation, Gig Economy, Platform Workers, Social Security, European Union (EU), Germany, Singapore, Korea.

Dẫn nhập

Chuyển đổi số, được thúc đẩy bởi sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo (AI), đang tạo ra một “*cơn sóng thần*” làm thay đổi hoàn toàn cấu trúc thị trường lao động toàn cầu. Tác động của chuyển đổi số mang tính “*lưỡng cực*”, vừa là động lực mạnh mẽ thúc đẩy năng suất lao động và tạo ra các ngành nghề mới, vừa là thách thức lớn gây ra sự dịch chuyển việc làm, nảy sinh các hình thức lao động mới, làm trầm trọng thêm khoảng cách về kỹ năng và đe dọa sự ổn định an sinh xã hội¹. Việc đánh giá các tác động này đến thị trường lao động và việc làm là cần thiết nhằm đưa ra được các chính sách lao động phù hợp, áp dụng hiệu quả cho mọi hình thức lao động xuất hiện trên thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

1. Tác động của chuyển đổi số đến chính sách lao động và việc làm

Trong quá trình các quốc gia xây dựng các chính sách lao động và việc làm của mình, những vấn đề liên quan nhất đến thị trường lao động đều được đưa ra thảo luận, phản ánh bối cảnh năng động và phù hợp mà trong đó các chính sách lao động việc làm được hình thành. Trong bối cảnh này, số hóa đang nổi lên như một chủ đề quan trọng. Những tiến bộ nhanh chóng về công nghệ số, đặc biệt là sự ra đời của AI đã làm chuyển đổi các nền kinh tế và thị trường lao động, đồng thời tạo ra những thách thức mới bên cạnh các cơ hội mới.²

Những tác động chính của chuyển đổi số đối với chính sách lao động, việc làm có thể kể đến là:

¹ Kropp, P., & Dengler, K. (2019). Tác động của chuyển đổi số đối với thị trường lao động khu vực ở Đức: Tiềm năng thay thế của các nhiệm vụ nghề nghiệp. Trong Kỷ yếu Hội nghị Weizenbaum 2019 “Những thách thức của bất bình đẳng số – Giáo dục số, Việc làm số, Đời sống số” (tr. 1–8). Berlin. <https://doi.org/10.34669/wi.cp/2.8>.

² ILO, Chuyển đổi số trong các chính sách việc làm, xem tại: Digital transformation in employment policies FINAL (must read).pdf (truy cập 20/10/2025).

Thứ nhất, chuyển đổi số tạo ra sự dịch chuyển và tự động hóa việc làm, làm hình thành và tăng trưởng các việc làm mới.

Tác động rõ rệt nhất của chuyển đổi số là thúc đẩy tự động hóa các công việc mang tính lặp đi lặp lại và có quy trình rõ ràng. Trong nền kinh tế số, xu hướng công nghệ sẽ đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ, công việc hơn nhờ có dữ liệu lớn (big data); khi đó, máy tính và AI sẽ thay thế con người trong các công việc lặp đi lặp lại, các giao dịch mà nhân viên không cần nhiều kỹ năng do chỉ dựa trên quy trình chuẩn. Một điều đặc biệt là, nếu thế hệ tự động hóa trước đây chủ yếu ảnh hưởng đến những người lao động phổ thông, làm công việc chân tay, thì nay, với sự phát triển của AI, ngay cả các công việc “*cổ cồn trắng*” (*white-collar jobs*) hay công việc văn phòng, nhất là các công việc liên quan đến xử lý thông tin, phân tích dữ liệu cơ bản, dịch vụ khách hàng, v.v... cũng đang đứng trước nguy cơ bị thay thế. Hệ quả là dẫn đến sự phân cực trong cơ cấu việc làm: tăng trưởng mạnh ở nhóm việc làm yêu cầu kỹ năng cao (người thiết kế và quản lý công nghệ) và nhóm dịch vụ cá nhân yêu cầu kỹ năng mềm (chăm sóc sức khỏe, giáo dục), trong khi nhóm người lao động làm các công việc có kỹ năng trung bình hoặc lặp lại sẽ bị giảm mạnh.³

Sự thay thế này không xảy ra đột ngột mà diễn ra thông qua quá trình phi cấu trúc hóa công việc, nơi máy móc dần đảm nhận các nhiệm vụ cụ thể, khiến vai trò của con người bị thu hẹp hoặc chuyển hướng. Theo các nghiên cứu của OECD, tỷ lệ việc làm có nguy cơ tự động hóa cao (trên 70% các tác vụ có thể được thực hiện bởi máy móc) dao động từ 10% đến 14% tại các nước phát triển. Tuy nhiên, nếu xét đến những công việc có sự thay đổi đáng kể về nhiệm vụ và kỹ năng (từ 50% trở lên), con số này có thể lên tới hơn 30% tổng số việc làm.⁴

³ ILO (2021), Vai trò của các nền tảng lao động số trong việc chuyển đổi thế giới việc làm, Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới.

⁴ McKinsey Global Institute (2017). Việc làm mất đi, việc làm tạo ra: Chuyển dịch lực lượng lao động trong thời đại tự động hóa, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20>

Nhìn chung, mặc dù các công nghệ số tạo ra việc làm mới và cải thiện năng suất, chúng cũng làm trầm trọng thêm những bất bình đẳng hiện có và dẫn đến tình trạng mất việc làm. Các chính sách việc làm không xem xét tác động của số hóa đối với thị trường lao động sẽ có nguy cơ bỏ lỡ cơ hội tạo việc làm bền vững và khiến nhiều người lao động bị bỏ lại phía sau, đặc biệt là những nhóm dễ bị tổn thương, từ đó làm gia tăng bất bình đẳng xã hội và kinh tế.⁵

Tuy nhiên, mặc dù có sự dịch chuyển về việc làm, không thể phủ nhận rằng chuyển đổi số không chỉ là một hiện tượng thay thế mà còn là một động lực tạo việc làm khổng lồ. Công nghệ mới sinh ra các ngành công nghiệp và vai trò công việc chưa từng tồn tại trước đây. Nhu cầu về các chuyên gia công nghệ thông tin, lập trình viên, nhà khoa học dữ liệu, kỹ sư AI, chuyên viên an ninh mạng, và nhà phát triển ứng dụng đã tăng vọt.

Thứ hai, chuyển đổi số thúc đẩy sự phát triển của các hình thức việc làm phi truyền thống trên thị trường lao động, đặc biệt là những hình thức việc làm trên nền tảng số.

Chuyển đổi số đã mở rộng ranh giới địa lý của thị trường lao động, đồng thời, sự thay đổi trong mô hình làm việc toàn cầu đã thúc đẩy sự xuất hiện của nền kinh tế Gig và các công việc trên nền tảng số. Nền kinh tế Gig bao gồm một loạt các loại công việc, như lao động tự do (*freelancers*), người cung cấp dịch vụ độc lập (*independent contractors*), lao động bán thời gian (*part-time workers*), v.v..., trải rộng trên nhiều ngành nghề khác nhau. Các hình thức việc làm này chủ yếu là những công việc nằm ngoài khuôn mẫu của một loại công việc "toàn thời gian, dài hạn và nằm trong một quan hệ lao động song phương, phụ thuộc", do đó thường được xem là các loại việc làm phi truyền thống hoặc phi tiêu chuẩn. Điều đáng lưu tâm

for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.pdf (truy cập ngày 20/10/2025).

⁵ ILO, Chuyển đổi số trong các chính sách việc làm, xem tại: Digital transformation in employment policies FINAL (must read).pdf (truy cập ngày 20/10/2025).

là, hình thức việc làm phi truyền thống đã tạo ra các công việc mặc dù linh hoạt nhưng đa phần là thời vụ, trong đó người lao động không có lịch làm việc thường xuyên và có hệ thống, dẫn đến thu nhập của họ có thể rất bấp bênh và các quyền lợi khác không được đảm bảo như những người làm việc trong quan hệ lao động truyền thống. Nhưng, hình thức làm việc này lại đang trở nên phổ biến ở tất cả các quốc gia do tác động của số hóa. Đơn cử như tại các nước EU, mặc dù hầu hết người lao động vẫn có hợp đồng toàn thời gian và lâu dài, nhưng từ năm 2001 đã xuất hiện xu hướng ngày càng tăng đối với làm việc bán thời gian hoặc theo các thỏa thuận tạm thời.⁶

Điểm đặc biệt là trong nền kinh tế Gig, các công việc phi truyền thống thường được kết nối thông qua các nền tảng kỹ thuật số (*Digital Platform*), mang lại sự linh hoạt cho người lao động, tạo tiền đề cho sự ra đời của hình thức lao động mới, đó là lao động dựa trên nền tảng số (hay còn gọi là lao động nền tảng).⁷ Như vậy, có thể nói, sự ra đời của các nền tảng kỹ thuật số (như Uber, Grab, Upwork, Airbnb, v.v...) đã tạo ra một mô hình làm việc linh hoạt, phi truyền thống, cung cấp cơ hội việc làm cho hàng triệu người trên toàn thế giới, đặc biệt là ở các nước đang phát triển. Mô hình này, ở góc độ tích cực, sẽ giúp giảm chi phí tìm kiếm và giao dịch, mở rộng khả năng tiếp cận thị trường cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, ở một khía cạnh khác, do không được xem là người lao động tham gia vào quan hệ lao động truyền thống, những người lao động nền tảng sẽ không có được sự bảo vệ về thu nhập và quyền lợi như người lao động truyền thống, do đó dễ dẫn đến tình trạng bất ổn định thu nhập và không được đảm bảo về an sinh xã hội.

⁶ *Khảo sát Điều kiện làm việc tại Châu Âu (European working conditions survey)*, Cập nhật năm 2017, xem tại <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/75885649e5/ef1634en.pdf> (truy cập ngày 31/10/2025).

⁷ Sri Jaya Lesmana, Muhammad Mpu Samudra. Bảo vệ pháp lý cho lao động Gig: Nghiên cứu so sánh tại Indonesia, Malaysia và Singapore, SASI 31 no. 3 (2025): 201-218.

Thứ ba, thách thức về kỹ năng và đòi hỏi yêu cầu học tập suốt đời.

Như trên đã đề cập, khi quá trình chuyển đổi số trong công việc diễn ra nhanh chóng, máy móc và AI có thể đảm nhiệm tốt các tác vụ kỹ thuật, do đó sẽ thay thế được con người ở những công việc đòi hỏi kỹ năng thấp hoặc trung bình. Lúc này, thị trường lao động sẽ chỉ cần con người thực hiện những công việc yêu cầu kỹ năng cao hơn. Các công việc công nghệ cao đòi hỏi phải có sự đầu tư lớn vào việc nâng cao kỹ năng và phải được đào tạo liên tục, tạo ra một rào cản mới cho những người lao động vốn đã quen với các công việc truyền thống. Tình trạng này làm cho khoảng cách giữa kỹ năng mà thị trường cần và kỹ năng mà người lao động hiện có mở rộng hơn, trở thành thách thức lớn nhất đối với thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

Trước hiện trạng này, kỹ năng làm việc của người lao động cần phải được chuyển dịch, từ kỹ năng chuyên môn "*cứng*" sang kỹ năng bổ sung. Các kỹ năng bổ sung thường tập trung vào ba nhóm chính: (i) Kỹ năng số chuyên sâu, yêu cầu khả năng làm việc với dữ liệu, lập trình, và quản lý các hệ thống tự động hóa, v.v...; (ii) Kỹ năng nhận thức phức tạp, yêu cầu tư duy phản biện, giải quyết vấn đề phức tạp, phân tích hệ thống và khả năng học hỏi thích ứng nhanh; và (iii) Kỹ năng xã hội và cảm xúc, khả năng giao tiếp, lãnh đạo, làm việc nhóm, sáng tạo và đặc biệt là sự đồng cảm - những phẩm chất mà AI khó có thể sao chép được.⁸

Mặc dù hầu hết các quốc gia đều đưa số hóa vào chính sách của mình, nhưng bằng chứng về sự hỗ trợ rộng rãi để thu hẹp khoảng cách kỹ năng số, đặc biệt ở các quốc gia có thu nhập thấp, vẫn còn rất hạn chế.

⁸ OECD (2023), *Triển vọng Kỹ năng OECD 2023: Kỹ năng cho chuyển đổi xanh và số bền vững*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/27452f29-en> (truy cập ngày 22/10/2025).

Xuất phát từ lý do trên, nhu cầu tái đào tạo và chuyển dịch, nâng cao kỹ năng cho người lao động để thích ứng với nền kinh tế số càng trở nên cấp thiết. Điều này buộc các quốc gia phải thay đổi chính sách về đào tạo, từ đào tạo một lần sang học tập suốt đời, trong đó yêu cầu người lao động phải liên tục nâng cao kỹ năng và được tái đào tạo để phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế số.

Thứ tư, chuyển đổi số làm cho quan hệ lao động trở nên mờ nhạt và bấp bênh, đồng thời có thể làm gia tăng sự bất bình đẳng về thu nhập và quyền thụ hưởng an sinh xã hội của người lao động.

Trong nền kinh tế số hay nền kinh tế Gig, ranh giới phân biệt giữa người lao động truyền thống, những người hoạt động độc lập (lao động tự do, người tự kinh doanh, người cung cấp dịch vụ, v.v...) và người lao động nền tảng trở nên mờ nhạt, làm dấy lên tranh cãi pháp lý về việc liệu người lao động nền tảng có được hưởng các quyền lợi cơ bản của người lao động trong quan hệ lao động truyền thống, như bảo hiểm xã hội, các chế độ nghỉ ngơi, hay được đảm bảo mức lương tối thiểu hay không.

Tuy nhiên, hoạt động quản trị thị trường lao động hiện nay chủ yếu vẫn xoay quanh quan hệ lao động truyền thống. Những kỳ vọng về công việc toàn thời gian, ổn định vẫn nằm ở trung tâm của việc thiết kế các chính sách lao động. Chính vì không có sự điều chỉnh rõ ràng của pháp luật lao động đối với các quan hệ việc làm phi tiêu chuẩn trên nền tảng số, dẫn đến nhiều quyền lợi của người lao động nền tảng không được đảm bảo, thậm chí còn xảy ra tình trạng các công ty nền tảng lợi dụng những "vùng xám" này để né tránh trách nhiệm đối với người lao động nền tảng.

Trong nền kinh tế Gig, phần lớn các nền tảng chỉ trực tiếp tuyển một số lượng nhỏ người lao động chính thức theo hợp đồng lao động (thường dưới 50 nhân viên), nhưng họ lại trung gian công việc cho hàng chục ngàn người, được phân loại là

lao động tự do, tự làm chủ hoặc người cung cấp dịch vụ độc lập - những người gần như không được hưởng các chế độ bảo vệ như người lao động trong quan hệ lao động truyền thống, ví dụ như họ không có cơ hội được tham gia vào các chương trình an sinh xã hội cơ bản như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm hưu trí, v.v..., dù công việc của họ đôi khi rất giống với người lao động "*làm công ăn lương*". Việc trao đổi công việc để nhận thù lao được xem là một giao dịch dân sự/ thương mại chứ không phải hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó, chuyển đổi số cũng có nguy cơ làm gia tăng sự bất bình đẳng về thu nhập. Những người có kỹ năng cao và làm việc trong các ngành công nghệ sẽ đạt được mức lương cao hơn và ổn định hơn, trong khi những người lao động bị tự động hóa sẽ phải chuyển sang các công việc với mức lương thấp hoặc trở thành người lao động nền tảng với thu nhập bấp bênh hơn. Dĩ nhiên, điều này có thể không hoàn toàn đúng đối với những cá nhân có kỹ năng cao, làm việc dưới dạng lao động tự do hoặc người cung cấp dịch vụ độc lập, những người có thể được trả thù lao cao hơn nhiều nhờ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng số của họ.

Do những thay đổi trong thế giới việc làm, nhu cầu cấp thiết phải tái cấu trúc luật lao động để bao phủ cả những quan hệ vượt ra ngoài phạm vi quan hệ lao động truyền thống ngày càng rõ rệt. Những thay đổi trọng tâm trong chính sách lao động để thích ứng với nền kinh tế số bao gồm: đưa người lao động nền tảng vào phạm vi áp dụng của các quy định lao động và xây dựng các cơ chế, chính sách phù hợp để đảm bảo sự công bằng giữa họ với người lao động trong quan hệ lao động truyền thống, v.v...

2. Sự điều chỉnh chính sách lao động để thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số tại một số quốc gia đi đầu trong chuyển đổi số

Đứng trước những thách thức to lớn nói trên trong bối cảnh chuyển đổi số, nhiều quốc gia đã và đang xây dựng nhiều chính

sách nhằm phản ánh tích cực quá trình chuyển đổi số trong đời sống nói chung và trên thị trường lao động và việc làm nói riêng.⁹ Đặc biệt, các quốc gia/khu vực đi đầu trong chuyển đổi số như Đức, Singapore, Hàn Quốc và Liên minh châu Âu (EU) đã thiết kế thành công nhiều chính sách lao động nhằm chuẩn bị cho người lao động trước sự thay đổi của công việc, bảo đảm công bằng và an sinh xã hội cho các hình thức lao động nền tảng trong nền kinh tế Gig, đặc biệt nhấn mạnh đến việc xây dựng khung pháp lý linh hoạt, đảm bảo quyền lợi cơ bản cho người lao động nền tảng. Trong số đó, có thể kể đến một số chính sách lao động nổi bật sau:

2.1. Chính sách đào tạo lại và phát triển kỹ năng cho người lao động

Nội dung đầu tiên và quan trọng nhất trong chính sách lao động số là đảm bảo người lao động có thể học hỏi và chuyển đổi kỹ năng liên tục trong suốt cuộc đời.

Đức là quốc gia tiên phong áp dụng chiến lược "**Công nghiệp 4.0**" (*Industrie 4.0*). Sáng kiến này đã cách mạng hóa ngành sản xuất thông qua việc tích hợp các công nghệ số, làm cho Đức trở thành quốc gia dẫn đầu trong tự động hóa, phân tích dữ liệu và Internet vạn vật (IoT).

Chiến lược Công nghiệp 4.0 của Đức không chỉ tập trung vào tự động hóa sản xuất mà còn đặt con người và kỹ năng làm trung tâm. Cụ thể, Đức đã triển khai một số chính sách đột phá liên quan tới đào tạo như sau:

(i) *Cải tổ hệ thống đào tạo nghề kép để thúc đẩy chuyển đổi số*

Chính sách đào tạo nghề kép (*Duale Ausbildung*) là mô hình đào tạo nghề truyền thống tại Đức. Mô hình này kết hợp 70% thực hành tại doanh nghiệp và 30% lý thuyết tại trường

⁹ Oktay Yilmaz, B., & Unlu, A. D. (2022). *Chuyển đổi số và tương lai việc làm của phụ nữ: Trường hợp Liên minh châu Âu.*, *Journal of Social Policy Conferences*, 82, 337–356.

nghe, được Chính phủ, các tổ chức xã hội và doanh nghiệp của Đức hợp tác chặt chẽ với nhau, nhằm đào tạo lực lượng lao động chất lượng cao.

Chính sách đào tạo nghề kép nói trên hiện đang đóng một vai trò cực kỳ quan trọng và thích ứng cao trong bối cảnh chuyển đổi số tại Đức. Chính sách này nhằm cải tổ hệ thống đào tạo nghề kép truyền thống, tích hợp các kỹ năng số và kỹ năng mềm (tư duy phản biện, giải quyết vấn đề) vào chương trình học, kết hợp chặt chẽ lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp. Do đó, mặc dù đây là mô hình đào tạo truyền thống, nhưng chính sách này được điều chỉnh mạnh mẽ để trở thành động lực đào tạo các kỹ năng số cần thiết cho nền kinh tế Công nghiệp 4.0 tại Đức.

(ii) Hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp để thực hiện việc đào tạo lại cho người lao động

Chính phủ Đức có nhiều chính sách hỗ trợ tài chính nhằm khuyến khích doanh nghiệp thực hiện việc đào tạo lại (*Upskilling/Reskilling*) người lao động, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và Công nghiệp 4.0. Chính sách này cung cấp các khoản trợ cấp và ưu đãi thuế cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ để đầu tư vào việc đào tạo lại cho người lao động, đặc biệt là những người lao động có nguy cơ cao bị thay thế bởi AI.

Cụ thể, thông qua các quy định của Luật Đảm bảo Việc làm (*Qualifizierungschancengesetz*), Chính phủ Đức đã thực hiện một số chính sách hỗ trợ tài chính rất hiệu quả cho doanh nghiệp, như: (i) *Chương trình hỗ trợ đào tạo cho nhân viên* do Cơ quan Việc làm Liên bang thực hiện, cung cấp các khoản Trợ cấp chi phí đào tạo theo quy mô doanh nghiệp và Trợ cấp chi phí tiền lương nhằm giảm gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp khi nhân viên phải nghỉ làm để tham gia khóa đào tạo; (ii) *Chương trình hỗ trợ đổi mới* nhằm cung cấp các chính sách hỗ trợ đào tạo, tập trung vào đổi mới và số hóa cho người lao động tại doanh nghiệp; và (iii) *Chương trình hỗ trợ đào tạo chuyên biệt* dành cho những người lao động chưa có bằng

cấp nghề nghiệp hoặc cho người lao động lớn tuổi (thường từ 45 tuổi trở lên) trong doanh nghiệp, nhằm nâng cao kỹ năng cho nhóm người lao động có nguy cơ mất việc làm cao trong quá trình chuyển đổi số.

Có thể nói, chính sách hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp của Đức được thiết kế để giảm thiểu rào cản chi phí cho doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, khuyến khích họ đầu tư vào việc đào tạo lại lực lượng lao động để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế số.

(iii) Tăng cường vai trò của các đối tác xã hội trong việc thiết kế chính sách đào tạo.

Hệ thống đào tạo nghề của Đức được xây dựng trên nguyên tắc hợp tác ba bên (*Tripartite Governance*), trong đó các đối tác xã hội đại diện cho người sử dụng lao động (chủ yếu thông qua các Phòng Thương mại và Hiệp hội ngành nghề) và đại diện cho người lao động (tổ chức công đoàn) đóng vai trò quyết định trong việc thiết kế và điều chỉnh chính sách đào tạo, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số.

Một điểm đáng chú ý là tại Đức, các thỏa ước lao động tập thể thường bao gồm điều khoản về quyền được đào tạo lại của người lao động và nghĩa vụ hỗ trợ đào tạo của người sử dụng lao động. Điều này tạo ra sự đồng thuận và giảm thiểu xung đột giữa lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội trong quá trình tự động hóa.

Tóm lại, trong bối cảnh chuyển đổi số, vai trò của các đối tác xã hội tại Đức được tăng cường để đảm bảo rằng quá trình số hóa là công bằng về mặt xã hội và tạo ra một lực lượng lao động có kỹ năng, không để người lao động bị bỏ lại phía sau.

Trong khi đó, **Singapore** thì lại triển khai hiệu quả nhiều chính sách đào tạo lại để giúp cho người lao động, đặc biệt là người lao động trung niên, có thể nhanh chóng thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số.

Singapore thường được ca ngợi là quốc gia thông minh hàng đầu thế giới nhờ cam kết mạnh mẽ đối với chuyển đổi số và sáng kiến "Quốc gia thông minh" của Chính phủ. Bản kế hoạch "Chính phủ số" của Singapore cùng các khoản đầu tư vào trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu và hạ tầng thông minh đã giúp quốc gia này trở thành chuẩn mực toàn cầu về chuyển đổi số.¹⁰

Trong lĩnh vực lao động - việc làm, Singapore cũng được coi là hình mẫu toàn cầu về chính sách phát triển kỹ năng cho người lao động thông qua việc triển khai các chương trình như **SkillsFuture Credit** và **Mid-Career Support**.

(i) *Chương trình SkillsFuture Credit*

Được bắt đầu áp dụng vào năm 2015, SkillsFuture Credit là một chương trình nhằm khuyến khích người dân Singapore nâng cao kỹ năng chuyên sâu hoặc đào tạo lại để chuyển sang các lĩnh vực mới ngoài chuyên môn hiện tại. Theo đó, mỗi công dân Singapore từ 25 tuổi trở lên được cấp một tài khoản tín dụng đào tạo, khởi đầu là 500 đô la Singapore (*Opening Credit*), để thanh toán cho các khóa học đã được chính phủ phê duyệt. Chính sách này mang lại quyền tự chủ cho người lao động trong việc lựa chọn và theo đuổi các kỹ năng phù hợp với nhu cầu của cá nhân và thị trường. Khoản tài chính này sẽ được nạp thêm một lần (One-off Top-up) với số tiền 500 đô la và hết hạn vào cuối năm 2025. Bên cạnh đó, để hỗ trợ mạnh mẽ hơn cho việc học tập của những người lao động đang ở giai đoạn giữa sự nghiệp, chương trình SkillsFuture còn cung cấp thêm một khoản tín dụng bổ sung một lần trị giá 500 đô-la cho những công dân Singapore từ 40 đến 60 tuổi (tính đến 31/12/2020), được gọi là khoản hỗ trợ trung niên.¹¹

¹⁰ Gerhard Bosch & Jutta Schmitz-Kießler (2020). Định hình Công nghiệp 4.0 – một cách tiếp cận thực nghiệm do công đoàn Đức phát triển, *Transfer*, 26(2), 189–20.

¹¹ Sheng Yee Zher & Magdalene Lin, Tác động của Chương trình Tín dụng SkillsFuture đối với việc tham gia đào tạo tại Singapore, *The Asian Conference of Education & International Development 2023*, xem tại: https://papers.iafor.org/wp-content/uploads/papers/aceid2023/ACEID2023_68924.pdf (truy cập ngày 20/12/2025).

(ii) Chương trình Mid-Career Support

Từ việc nhận thấy người lao động trung niên (trên 40 tuổi) là đối tượng dễ bị tổn thương nhất trước sự thay đổi công nghệ, từ tháng 5/2024, Singapore đã đẩy mạnh chương trình hỗ trợ cho người trung niên trên cơ sở phát triển từ khoản tín dụng bổ sung trong Chương trình SkillsFuture ở trên. Theo đó, bên cạnh việc tăng cường hiệu quả của khoản tín dụng đào tạo (cấp thêm kinh phí đào tạo và chuyển số dư của khoản tín dụng bổ sung cho người trung niên sang) cho nhóm này, chương trình còn chi trả trợ cấp chuyển đổi việc làm (hỗ trợ thu nhập trong thời gian người lao động nghỉ việc để tham gia các khóa đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp dài hạn).¹²

2.2. Chính sách an sinh xã hội linh hoạt cho người lao động trong nền kinh tế Gig

Như trên đã đề cập, chuyển đổi số kéo theo sự hình thành và phát triển của nền kinh tế Gig với sự xuất hiện của nhiều hình thức việc làm phi tiêu chuẩn, đặc biệt là hình thức lao động nền tảng. Nhưng, do người lao động nền tảng bị xếp vào nhóm người hoạt động độc lập nên họ không được tham gia vào các chương trình an sinh xã hội truyền thống (như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm hưu trí, v.v...), bởi vì cơ chế đóng góp và thụ hưởng các chương trình này là dựa trên quan hệ lao động truyền thống. Điều này tạo ra sự bất bình đẳng và làm gia tăng rủi ro về mặt xã hội cho những người lao động nền tảng. Vì vậy, để bảo vệ quyền lợi cho người lao động nền tảng trong nền kinh tế Gig, các quốc gia đi đầu trong chuyển đổi số đã triển khai một chính sách an sinh xã hội linh hoạt, đơn giản như **Hàn Quốc**.

¹² Soojin Kim, Zheng Wei Chen, Jian Qi (Gerald) Tan & Assel Mussagulova (2021), *Nghiên cứu trường hợp về chương trình Tín dụng Kỹ năng tương lai (SkillsFuture) của Singapore: Một số nhận định ban đầu để nâng cao hiệu quả chính sách học tập suốt đời*, *Asian Journal of Political Science*, 29(2), 192–214.

Thông qua việc tập trung đầu tư mạnh mẽ vào chuyển đổi số, Hàn Quốc đã nhanh chóng vươn lên trở thành một cường quốc công nghệ toàn cầu, được mệnh danh là “Trung tâm công nghệ” (Digital Hub). Không chỉ thế, Hàn Quốc còn được đánh giá là một trong những quốc gia châu Á đi đầu trong việc điều chỉnh hệ thống an sinh xã hội để bao phủ cả những người lao động phi tiêu chuẩn trong nền kinh tế Gig.¹³ Việc mở rộng các chính sách an sinh xã hội của Hàn Quốc để thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số tập trung chủ yếu vào việc mở rộng phạm vi bảo vệ cho nhóm người lao động nền tảng (*Platform Workers*) và sử dụng công nghệ số để quản lý hệ thống hiệu quả hơn.

Cụ thể, các chính sách an sinh xã hội mà Hàn quốc đã áp dụng cho nhóm người lao động nền tảng bao gồm:

(i) *Bảo hiểm việc làm (Employment Insurance-EI)*

Đây là bước đi đột phá của Hàn quốc nhằm cung cấp một “lưới an toàn” cho người lao động nền tảng nói riêng và những người có thu nhập không ổn định, dễ bị tác động trước những khó khăn về kinh tế ở Hàn quốc nói chung. Theo đó, từ năm 2020, Hàn Quốc đã mở rộng chính sách Bảo hiểm việc làm để áp dụng đối với lao động tự do (*freelancers*) và những người lao động nền tảng (như người giao hàng, tài xế công nghệ, v.v...). Để thực hiện chính sách này, Hàn quốc đã thiết lập một cơ chế đóng góp linh hoạt hơn cho các nhóm lao động này chứ không phụ thuộc hoàn toàn vào việc người lao động có hợp đồng lao động hay không.¹⁴ Đặc biệt, Hàn quốc đã đưa khái niệm “Nhà cung cấp lao động” (*Labor Provider*) vào trong luật nhằm giải quyết sự phức tạp trong việc xác định mối quan

¹³ Soo Jung Chang, Hamin Lee, Sumin Lee, Samil Oh, Zexi Sun, and Xin Cindy Xu (2025), *Chuyển đổi tương lai: Tác động của trí tuệ nhân tạo tại Hàn Quốc*. (3/2025).

¹⁴ OECD / Korea Labor Institute (2025), *Trí tuệ nhân tạo và thị trường lao động tại Hàn Quốc*.

hệ về việc làm của các nhóm lao động này.¹⁵ Trên cơ sở đó, người điều hành nền tảng (*Platform Operators*) được xem là chủ thể có trách nhiệm tương tự như người sử dụng lao động trong việc quản lý và đóng góp bảo hiểm cho người lao động nền tảng.

(ii) *Bảo hiểm tai nạn lao động (Employment Injury Insurance-EII)*

Trước khi triển khai chính sách EII cho người lao động nền tảng, Hàn quốc đã áp dụng chính sách này cho một số nhóm người có hình thức việc làm đặc biệt (*Special types of employment - STE*). Trong bối cảnh đại dịch Covid-19 đã thúc đẩy mạnh mẽ các hình thức việc làm nền tảng (như dịch vụ giao hàng), Chính phủ đã đẩy nhanh việc mở rộng chính sách EII cho nhóm người lao động nền tảng phổ biến, ví dụ như tài xế giao hàng và tài xế xe cho thuê, nhằm đảm bảo cho người lao động nền tảng cũng được bảo vệ trước những rủi ro tai nạn trong công việc tương tự như người lao động truyền thống.¹⁶

Ngoài ra, Hàn quốc hiện cũng đang thảo luận về việc có mở rộng áp dụng chương trình bảo hiểm hưu trí bắt buộc cho người lao động nền tảng như đối với người lao động truyền thống hay không. Nếu việc mở rộng này được thực hiện, có khả năng người cung cấp nền tảng sẽ chịu trách nhiệm đóng góp một nửa phí bảo hiểm của người lao động nền tảng.

2.3. Điều chỉnh khung pháp lý về lao động để thích ứng và bảo vệ người lao động trên nền tảng số

Xuất phát từ nhu cầu điều chỉnh pháp luật để thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số và bảo vệ quyền lợi của người lao động nền tảng trong nền kinh tế Gig, các quốc gia/khu vực đi đầu trong chuyển đổi số đã ban hành nhiều quy định áp dụng cho người lao động nền tảng, điển hình là Singapore và EU.

¹⁵ Khái niệm “Nhà cung cấp nền tảng” đã được ghi nhận trong Luật Bảo hiểm tai nạn lao động của Hàn quốc.

¹⁶ Yoon, K. (2024), Trí tưởng tượng xã hội về công nghệ số ở Hàn Quốc trong đại dịch COVID-19. *Policy & Internet*, 16, 458–473.

Singapore đã ban hành Đạo luật Người lao động nền tảng (*Platform Workers Act - PWA*) vào tháng 9/2024 để điều chỉnh hoạt động của những người lao động nền tảng (như tài xế công nghệ và người giao hàng), những người vốn được xếp vào nhóm người tự kinh doanh (self-employed) nhằm mục đích tăng cường các biện pháp bảo vệ cho họ. Đạo luật có các nội dung chính sau:

(i) *Cung cấp chế độ bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động nền tảng.* Theo đó, người lao động nền tảng cũng sẽ được áp dụng theo phạm vi và mức độ bồi thường tai nạn lao động tương tự như người lao động truyền thống theo Đạo luật về Bồi thường tai nạn Lao động (WICA). Các nhà điều hành nền tảng (Platform Operators) sẽ có nghĩa vụ tham gia bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động nền tảng.

(ii) *Điều chỉnh mức đóng góp vào Quỹ tiết kiệm Trung ương* (dành cho bảo hiểm hưu trí và nhà ở) cho người lao động nền tảng theo hướng tăng dần để tương đồng với mức đóng áp dụng cho người lao động truyền thống. Đồng thời, Chính phủ sẽ cung cấp khoản hỗ trợ cho việc điều chỉnh mức đóng (trong thời gian từ năm 2025 đến năm 2028) nhằm giúp người lao động nền tảng giảm bớt lo lắng về việc thu nhập thực tế của họ có thể bị giảm khi tỷ lệ đóng góp vào quỹ tăng lên.

(iii) *Cho phép người lao động nền tảng có quyền thành lập và tham gia các Hiệp hội Lao động nền tảng* (PWA) để thông qua tổ chức này được bảo vệ quyền lợi tốt hơn.

(iv) *Sửa đổi các quy định liên quan nhằm thiết lập quy trình thương lượng tập thể giữa các Nhà điều hành nền tảng và Hiệp hội lao động nền tảng và giải quyết các tranh chấp tập thể và cá nhân trong quan hệ này v.v...*¹⁷

Tóm lại, Đạo luật PWA là một bước đi quan trọng của Singapore nhằm giải quyết những thách thức của nền kinh tế

¹⁷ Đạo luật Người lao động nền tảng của Singapore, ban hành ngày 30/9/2024, có hiệu lực từ ngày 01/01/2025.

Gig bằng cách tạo ra sự cân bằng giữa sự linh hoạt của người lao động nền tảng và nhu cầu được bảo vệ cơ bản về mặt tài chính, sự an toàn và các quyền lợi cơ bản.

Vào tháng 10/2024, EU cũng đã thông qua Chỉ thị về điều kiện làm việc của lao động nền tảng.¹⁸ Quy định này áp dụng cho người lao động nền tảng tham gia các công việc lao động nền tảng cả trực tiếp và trực tuyến trên toàn Liên minh, bất kể nền tảng số đặt tại quốc gia nào. Chỉ thị còn nêu rõ rằng, quan hệ hợp đồng giữa một nền tảng số và một người lao động thực hiện công việc trên nền tảng đó sẽ được xem là quan hệ lao động nếu có những yếu tố cho thấy có sự hướng dẫn và kiểm soát của nền tảng số theo quy định pháp luật của mỗi quốc gia thành viên EU, theo thỏa ước lao động tập thể hoặc thực tiễn đang có hiệu lực tại quốc gia đó, đồng thời căn cứ trên án lệ của Tòa án công lý Châu Âu.¹⁹

Bên cạnh đó, EU cũng thúc đẩy quy định về quyền được ngắt kết nối của người lao động. Chính sách này nhằm bảo vệ sức khỏe tâm thần và ranh giới cá nhân của người lao động trong thời đại làm việc từ xa (remote working) và kết nối 24/7. Điều này là cần thiết để chống lại sự xâm phạm của công nghệ vào đời sống riêng tư của người lao động.

Một số quốc gia thành viên EU còn phân ra một nhóm người lao động gọi là "**loại thứ ba**" (*Third Category*). Nhóm này nằm giữa nhóm người lao động truyền thống và nhóm người lao động độc lập. Ví dụ như Tây Ban Nha, thông qua việc ban hành đạo luật Rider Law vào năm 2021, đã xác định rõ ràng các tài xế giao hàng nền tảng là người lao động nền tảng, do vậy yêu cầu các công ty nền tảng phải cung cấp các quyền lợi lao động đầy đủ cho họ. Hoặc Pháp đã đưa ra các quy định cho phép người lao động

¹⁸ Chỉ thị (EU) 2024/2831 của Nghị viện Châu Âu và Hội đồng ngày 23/10/2024 về cải thiện điều kiện làm việc trong kinh tế nền tảng.

¹⁹ ILO (2025), *Việc làm bền vững trong nền kinh tế nền tảng: Cập nhật pháp luật và thực tiễn* (4/2025).

nền tảng được hưởng một số quyền lợi nhất định (như quyền thành lập công đoàn, tham gia bảo hiểm tai nạn lao động) mà không cần phải xếp họ vào nhóm người lao động truyền thống.²⁰

Các chính sách lao động của EU cũng đã thiết lập khung pháp lý để giải quyết các vấn đề mới của lao động từ xa (remote working), như: nghĩa vụ chi trả chi phí tiện ích (điện, internet) của người sử dụng lao động; đảm bảo sức khỏe và an toàn lao động tại nhà; nguyên tắc tự nguyện và thỏa thuận giữa các bên, v.v...

Đặc biệt, EU cũng xây dựng các quy định để tăng cường quyền kiểm soát của người lao động đối với dữ liệu cá nhân của họ, đặc biệt là dữ liệu được thu thập bởi các hệ thống giám sát, quản lý bằng thuật toán. Điều này nhằm ngăn chặn việc lạm dụng dữ liệu để đánh giá hoặc phân biệt đối xử người lao động.²¹

3. Một số khuyến nghị cho Việt Nam

Qua nghiên cứu chính sách lao động của một số quốc gia/ khu vực tiên phong trong chuyển đổi số nói trên, có thể nhận thấy rằng các quốc gia/ khu vực này đã đánh giá được đầy đủ các tác động của chuyển đổi số, cả tích cực lẫn tiêu cực, đến thị trường lao động và việc làm. Trên cơ sở đó, các quốc gia đã xây dựng được nhiều chính sách lao động khá phù hợp và có tác động tích cực đến sự phát triển của thị trường lao động trong nền kinh tế số.

Việt Nam, với tốc độ tăng trưởng kinh tế số cao và tỷ lệ lao động trẻ lớn trong nền kinh tế Gig, có thể tham khảo một số gợi ý sau liên quan tới việc điều chỉnh chính sách lao động:

²⁰ Hiebl, Christina (2021), *Phân loại người lao động nền tảng trong án lệ: Phân tích so sánh châu Âu. Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42.2. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3982738> (truy cập ngày 20/10/2025).

²¹ Quy định chung về bảo vệ dữ liệu của EU (GDPR).

Thứ nhất, cần ưu tiên đào tạo kỹ năng mềm và kỹ năng số cho người lao động, thúc đẩy việc học tập trọn đời của người lao động, cụ thể:

Một là, cần tích hợp các kỹ năng số (lập trình cơ bản, phân tích dữ liệu) và kỹ năng mềm (tư duy phản biện, làm việc nhóm) vào chương trình đào tạo và thể chế hóa chính sách học tập trọn đời.

Hai là, nên tham khảo kinh nghiệm của Singapore trong việc áp dụng chính sách "SkillsFuture Credit". Có thể nghiên cứu thí điểm cấp một khoản tín dụng đào tạo cho người lao động, cho phép họ chủ động lựa chọn khóa học ngắn hạn, chất lượng cao để nâng cấp kỹ năng làm việc của mình, thích ứng kịp thời với chuyển đổi số.

Thứ hai, thiết lập hệ thống an sinh xã hội linh hoạt cho người lao động nền tảng, trong đó:

Một là, cần thừa nhận và thiết lập một cơ chế đóng góp an sinh xã hội linh hoạt (gắn với thu nhập thực tế) cho những người lao động nền tảng, trong đó có sự tham gia của người lao động nền tảng và những người cung cấp nền tảng (bằng cách trích một phần từ giao dịch nền tảng).

Hai là, triển khai một số chế độ an sinh xã hội cần thiết cho người lao động nền tảng, ví dụ như bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm hưu trí, v.v...

Thứ ba, hoàn thiện khung pháp lý thừa nhận lao động nền tảng, trong đó tập trung vào các nội dung:

Một là, thừa nhận mối quan hệ của người lao động nền tảng thay vì cố gắng xếp họ vào khuôn khổ lao động truyền thống một cách khiên cưỡng, Có thể tham khảo kinh nghiệm của EU trong việc tạo ra một nhóm người lao động thứ ba, hoặc áp dụng giả định quan hệ lao động để đảm bảo quyền lợi cơ bản cho những người lao động nền tảng (như bảo hiểm tai nạn, quyền được nghỉ ngơi, v.v...).

Hai là, sửa đổi Bộ luật Lao động và các văn bản liên quan để quy định về nghĩa vụ minh bạch của các thuật toán trong hoạt động quản lý đối với người lao động nền tảng, đảm bảo tính công bằng trong quản lý số.

Kết luận

Chính sách lao động trong bối cảnh chuyển đổi số không chỉ là một vấn đề kinh tế mà còn là một cam kết xã hội đối với công bằng và bền vững. Các quốc gia tiên đi đầu trong chuyển đổi số đã chứng minh rằng, việc đầu tư mạnh mẽ vào nâng cao kỹ năng cho người lao động, xây dựng chế độ an sinh xã hội để bao phủ người lao động làm việc trong nền kinh tế Gig và điều chỉnh khung pháp lý về lao động để áp dụng cho người lao động nền tảng, trong đó nhấn mạnh việc thiết lập các quy tắc minh bạch để quản lý mệnh lệnh thuật toán là những giải pháp hiệu quả để khai thác lợi ích của công nghệ chuyển đổi số và phát triển thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số. Việt Nam có thể học hỏi từ những kinh nghiệm này để thiết lập một thị trường lao động năng động, công bằng và sẵn sàng cho xu thế chuyển đổi số toàn diện của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chỉ thị (EU) 2024/2831 của Nghị viện Châu Âu và Hội đồng ngày 23/10/2024 về cải thiện điều kiện làm việc trong kinh tế nền tảng.

2. Đạo luật Người lao động nền tảng của Singapore, ban hành ngày 30/9/2024, có hiệu lực từ ngày 01/01/2025.

3. Gerhard Bosch & Jutta Schmitz-Kiebler (2020), *Định hình Công nghiệp 4.0 – một cách tiếp cận thực nghiệm do công đoàn Đức phát triển*, *Transfer*, 26(2), 189–20.

4. Hiebl, Christina (2021), *Phân loại người lao động nền tảng trong án lệ: Phân tích so sánh châu Âu*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 42.2. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3982738> (truy cập ngày 20/10/2025).

5. Mckinsey Global Institute (2017), *Việc làm mất đi, việc làm tạo ra: Chuyển dịch lực lượng lao động trong thời đại tự động hóa*, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.pdf> (truy cập ngày 20/10/2025).

6. ILO (2021), *Vai trò của các nền tảng lao động số trong việc chuyển đổi thế giới việc làm, Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới*.

7. ILO (2025), *Việc làm bền vững trong nền kinh tế nền tảng: Cập nhật pháp luật và thực tiễn* (4/2025).

8. Kropp, P., & Dengler, K. (2019), *Tác động của chuyển đổi số đối với thị trường lao động khu vực ở Đức: Tiềm năng thay thế của các nhiệm vụ nghề nghiệp*. Trong Kỷ yếu Hội nghị Weizenbaum 2019 “*Những thách thức của bất bình đẳng số – Giáo dục số, Việc làm số, Đời sống số*” (tr. 1–8). Berlin, <https://doi.org/10.34669/wi.cp/2.8>.

9. OECD (2023), *Triển vọng Kỹ năng OECD 2023: Kỹ năng cho chuyển đổi xanh và số bền vững*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/27452f29-en> (truy cập ngày 22/10/2025).

10. OECD/Korea Labor Institute (2025), *Trí tuệ nhân tạo và thị trường lao động tại Hàn Quốc*.

11. Oktay Yilmaz, B., & Unlu, A. D. (2022), *Chuyển đổi số và tương lai việc làm của phụ nữ: Trường hợp Liên minh châu Âu*, *Journal of Social Policy Conferences*, 82, 337–356.

12. Quy định chung về bảo vệ dữ liệu của EU (GDPR).

13. Soo Jung Chang, Hamin Lee, Sumin Lee, Samil Oh, Zexi Sun, and Xin Cindy Xu (2025), *Chuyển đổi tương lai: Tác động của trí tuệ nhân tạo tại Hàn Quốc* (3/2025).

14. Soojin Kim, Zheng Wei Chen, Jian Qi (Gerald) Tan & Assel Mussagulova (2021), *Nghiên cứu trường hợp về chương trình Tín dụng Kỹ năng tương lai (SkillsFuture) của Singapore: Một số nhận định ban đầu để nâng cao hiệu quả chính sách học tập suốt đời*, *Asian Journal of Political Science*, 29(2), 192–214.

15. Sri Jaya Lesmana, Muhammad Mpu Samudra (2025), *Bảo vệ pháp lý cho lao động Gig: Nghiên cứu so sánh tại Indonesia, Malaysia và Singapore*, *SASI* 31 no. 3 (2025): 201–218.

16. Yoon, K. (2024), *Trí tưởng tượng xã hội về công nghệ số ở Hàn Quốc trong đại dịch COVID-19*. *Policy & Internet*, 16, 458–473.

TÁC ĐỘNG CỦA CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG VIỆC HỖ TRỢ ỔN ĐỊNH LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON SUPPORTING LABOR STABILITY WITHIN ENTERPRISES

Tác giả: ThS. Nguyễn Tất Năm*

ThS. Nguyễn Chiến Thắng**

Người phản biện: ThS. GVC Đoàn Công Yên***

Tóm tắt: Chuyển đổi số đang diễn ra trên toàn cầu, doanh nghiệp và lao động Việt Nam đứng trước nhiều cơ hội và thách thức. Chuyển đổi số không chỉ giúp doanh nghiệp tối ưu hóa quy trình, nâng cao năng suất và tạo ra mô hình việc làm linh hoạt hơn mà còn đặt ra yêu cầu mới về kỹ năng, cơ cấu nhân sự và chính sách ổn định lao động. Bài tham luận phân tích tác động của chuyển đổi số đến việc duy trì và ổn định lao động ở doanh nghiệp Việt Nam; từ đó, đề xuất giải pháp pháp lý, chính sách và mô hình quản trị nhân sự số phù hợp với giai đoạn 2026–2030.

Từ khóa: Chuyển đổi số, ổn định lao động, việc làm thỏa đáng, doanh nghiệp Việt Nam.

* Trọng tài viên Hội đồng Trọng tài lao động TP. Hồ Chí Minh.

** Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh.

*** Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: *Digital transformation is taking place around the world, and Vietnamese enterprises and workers face opportunities and challenges. Digital transformation not only helps enterprises optimize processes, improve productivity, and create more flexible employment models, but also sets requirements for skills, human resource structure, and labor stability policies. This paper analyzes the impact of digital transformation on maintaining and stabilizing labor in Vietnamese enterprises; on that basis, it proposes legal solutions, policies, and digital human resource management models suitable for the period 2026-2030.*

Keywords: *Digital transformation, labor stability, decent work, Vietnamese enterprises.*

1. Mở đầu

1.1. Bối cảnh và lý do chọn đề tài

Chuyển đổi số không chỉ là xu thế tất yếu của thời đại mà còn là động lực quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội. Theo PricewaterhouseCoopers (PwC), trí tuệ nhân tạo (AI) và quá trình chuyển đổi số dự kiến sẽ tạo ra những giá trị kinh tế to lớn trên toàn cầu. PwC ước tính rằng, đến năm 2030, công nghệ số có thể đóng góp tới 15,7 nghìn tỷ USD cho nền kinh tế thế giới, trở thành động lực tăng trưởng chủ đạo của GDP toàn cầu trong thập kỷ tới.¹

Ở Việt Nam, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”, xác định “chuyển đổi số là nền tảng với 03 mục tiêu cơ bản: phát triển chính phủ số nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động; phát triển kinh tế số, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế; và phát triển xã hội số, thu hẹp khoảng cách số”.

Trong bối cảnh của thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cùng với sự bùng nổ của công nghệ và trí tuệ nhân tạo (AI), mang lại những cơ hội mới thì thị trường lao động Việt Nam đang chịu áp lực thay đổi về cơ cấu việc làm, mô hình tổ chức sản xuất và yêu cầu kỹ năng mới đối với người lao động. Theo Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp chỉ chiếm khoảng 28,3% tổng lực lượng lao động cả nước² còn thấp so với các nước trong khu vực Asean³. Sự

¹ PwC (2023), The Future of Work: A Journey to 2025, PwC Global Report. “AI could contribute up to US \$15.7 trillion to the global economy in 2030.” Retrieved from <https://www.pwc.com/gx/en/issues/analytics/assets/pwc-ai-analysis-sizing-the-prize-report.pdf>.

² Tổng cục Thống kê (2024), Báo cáo tình hình lao động, việc làm quý IV và cả năm 2024, tr. 3, truy cập từ <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2025/01/Thong-cao-bao-chi-lao-dong-Q4-2024.pdf>.

³ Singapore có tỷ lệ lao động có trình độ cao lên tới 50-60%, Malaysia khoảng 40-50%, Thái Lan khoảng 30-45%, truy cập từ <https://vneconomy.vn/di-cu-lao-dong-trong-asean-co-xu-huong-ngay-cang-tang.htm>.

chênh lệch về năng lực số và kỹ năng mềm khiến nhiều doanh nghiệp khó duy trì ổn định nhân sự, đặc biệt là khu vực sản xuất và doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs).

Bài tham luận lựa chọn đề tài này nhằm phân tích tác động của chuyển đổi số đến việc ổn định lao động trong doanh nghiệp từ góc nhìn pháp lý, chính sách và thực tiễn tại Việt Nam, qua đó đề xuất hướng đi khả thi để vừa tận dụng cơ hội, vừa giảm thiểu rủi ro xã hội trong sử dụng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp đang bước vào kỷ nguyên số.

1.2. Mục tiêu và phạm vi nghiên cứu

Bài tham luận tập trung làm rõ ba nhóm vấn đề chính:

(1) Nhận diện xu hướng và tác động của chuyển đổi số đến thị trường lao động và doanh nghiệp.

(2) Phân tích thực trạng các chính sách, khung pháp lý hiện hành hỗ trợ ổn định việc làm trong bối cảnh số hóa.

(3) Đề xuất nhóm giải pháp giúp doanh nghiệp vừa tận dụng chuyển đổi số đồng thời hỗ trợ và gia tăng sự ổn định nhân sự, góp phần củng cố tính bền vững và thích ứng của lực lượng lao động Việt Nam giai đoạn 2025–2030.

Phạm vi nghiên cứu chủ yếu là các doanh nghiệp tại Việt Nam, có tham chiếu kinh nghiệm quốc tế từ các tổ chức như Diễn đàn Kinh tế Thế giới–World Economic Forum (WEF), PricewaterhouseCoopers (PwC) và Tổ chức lao động quốc tế (ILO).

2. Cơ sở lý luận và thực tiễn về ổn định lao động trong bối cảnh chuyển đổi số

2.1. Khái niệm về ổn định lao động và chuyển đổi số

“Ổn định lao động” được hiểu là trạng thái mà trong đó người lao động được duy trì việc làm lâu dài, có thu nhập ổn định, môi trường làm việc an toàn, và có cơ hội phát triển nghề nghiệp. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), ổn định việc

làm là một trong các tiêu chí cấu thành “việc làm thỏa đáng” (decent work)⁴.

Ở góc độ lý luận, việc ổn định lao động trong doanh nghiệp là điều kiện tiên quyết để duy trì sản xuất, đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, ổn định và góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Sự ổn định lao động được thể hiện qua các chỉ số như: tỷ lệ nghỉ việc, tỷ lệ biến động lao động, mức độ gắn bó của người lao động với doanh nghiệp, cũng như tần suất xảy ra tranh chấp lao động. Chuyển đổi số, thông qua việc áp dụng các công cụ quản lý hiện đại, được kỳ vọng sẽ giúp doanh nghiệp giám sát và điều chỉnh các chỉ số này một cách chủ động, kịp thời.

“Chuyển đổi số” (Digital Transformation) ở doanh nghiệp là quá trình doanh nghiệp tổ chức ứng dụng công nghệ số vào hoạt động từ sản xuất, quản lý đến cung cấp dịch vụ, nhằm tăng năng suất và giá trị.

Chuyển đổi số trong quản trị nguồn nhân lực (Human Resource Management – HRM) được hiểu là việc ứng dụng công nghệ số, bao gồm điện toán đám mây, dữ liệu lớn (Big data), trí tuệ nhân tạo (AI), và Internet vạn vật (IoT), nhằm tự động hóa các quy trình nhân sự, tối ưu hóa quản trị và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Các nghiên cứu quốc tế chỉ ra rằng, quá trình chuyển đổi số trong lĩnh vực này không chỉ cải thiện hiệu quả quản lý, mà còn góp phần tăng cường sự gắn kết, động lực và năng suất lao động.

Quá trình chuyển đổi số tác động sâu rộng đến việc tổ chức lao động, yêu cầu kỹ năng và mô hình việc làm trong doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp tự động hóa quy trình, nhu cầu nhân

⁴ Ghai, Dharam (2003), Decent Work: Concept and Indicators, International Labour Review, Vol. 142, No. 2, p. 113. “The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equality, security and human dignity.” Retrieved from: <https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>.

lực giản đơn giảm, trong khi các vị trí có kỹ năng số, kỹ năng tư duy phản biện, sáng tạo lại tăng mạnh. Điều này đặt ra bài toán lớn về ổn định nhân sự, vừa phải bảo đảm hiệu quả sản xuất, vừa không để xảy ra mất cân đối lao động.

2.2. Tác động của chuyển đổi số đến việc làm, cơ cấu và chất lượng lao động

Chuyển đổi số tạo ra công cụ và môi trường để giữ chân nhân tài, biểu hiện:

i) Nâng cao năng lực và tạo lộ trình phát triển; cho phép triển khai các hệ thống Quản lý học tập (Learning Management System-LMS), các nền tảng E-learning, micro-learning. Người lao động được đào tạo lại (reskill) và nâng cao kỹ năng (upskill) liên tục và cảm thấy mình phát triển, không bị tụt hậu, họ sẽ gắn bó hơn vì thấy rõ tương lai công việc ở doanh nghiệp.

ii) Tối ưu hóa trải nghiệm và môi trường làm việc: Công nghệ HR Tech (People Analytics) với các phần mềm quản lý nhân sự hiện đại giúp ban lãnh đạo hiểu người lao động hơn (phân tích dữ liệu về mức độ hài lòng, nguy cơ nghỉ việc). Chuyển đổi số là nền tảng cho các mô hình làm việc linh hoạt (Remote work, Hybrid work) đã cải thiện cân bằng công việc - cuộc sống (work-life balance), giảm căng thẳng. Doanh nghiệp ra quyết định nhân sự dựa trên dữ liệu (data-driven) thay vì cảm tính, tạo ra môi trường công bằng, minh bạch hơn.

iii) Tự động hóa các tác vụ nhàm chán, lặp lại bằng việc sử dụng RPA (Robotic Process Automation) hoặc AI để xử lý các công việc hành chính, giấy tờ, doanh nghiệp đã giải phóng người lao động khỏi các công việc "tay chân", cho phép họ tập trung vào các nhiệm vụ có giá trị cao hơn (sáng tạo, phân tích, chiến lược). Điều này làm tăng sự hài lòng và ý nghĩa công việc (job satisfaction).

Trên thực tế, nhiều quốc gia tiên tiến đã triển khai thành công chuyển đổi số trong quản trị nhân sự. Tại Nhật Bản có 3,36 triệu doanh nghiệp vừa và nhỏ, chiếm 99,7% tổng số doanh

nghiệp và khoảng 70% tổng số việc làm; mô hình “HR Tech” được ứng dụng rộng rãi, cho phép doanh nghiệp sử dụng nền tảng số để tuyển dụng, đào tạo, đánh giá và giữ chân nhân viên. Điều này đã góp phần làm giảm tỷ lệ nghỉ việc trong doanh nghiệp có quy mô từ 100 đến 499 nhân viên còn 11% năm 2023, so với giai đoạn 2003–2021 là 33%⁵.

Ở Việt Nam, quá trình chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động mới chỉ bắt đầu được chú trọng trong vài năm gần đây. Theo Bộ Thông tin và Truyền thông, đến cuối năm 2023, có khoảng 40% doanh nghiệp vừa và nhỏ đã ứng dụng ít nhất một giải pháp số trong quản lý nhân sự, như chấm công điện tử, phần mềm tính lương hoặc đào tạo trực tuyến. Tuy nhiên, tỷ lệ này vẫn còn thấp so với các quốc gia trong khu vực. Báo cáo về tình hình lao động việc làm 2024 của Tổng cục Thống kê cho thấy, mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ đạt tỷ lệ 28,3% tăng 1,1 điểm phần trăm so với năm 2023, nhưng vẫn còn khoảng 71,7% lực lượng lao động chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng cần thiết cho nền kinh tế số là một thách thức lớn về ổn định lao động và phát triển việc làm thỏa đáng trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

Bảng 1. Mô tả Lao động Việt Nam theo nhóm ngành và trình độ đào tạo (2023–2024)

Năm	Tổng số lao động (triệu)	Tỷ lệ qua đào tạo có chứng chỉ (%)	Tỷ lệ lao động trong công nghiệp – dịch vụ (%)
2023	52,42	27,3	70,74
2024	53	28,3	72,64

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2024), Báo cáo tình hình lao động việc làm quý IV và cả năm 2024.

⁵ World Economic Forum (2025), *How Japan’s SMEs can secure talent and build economic resilience*, May 30 2025. Retrieved from: <https://www.weforum.org/stories/2025/05/japan-small-businesses-economic-resilience>.

⁶ Tổng cục Thống kê (2025), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*, Hà Nội. truy cập từ: <https://www.vietnam.vn/tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024> (vietnam.vn).

Bảng 2. Minh họa tác động của chuyển đổi số đến cơ cấu lao động theo khu vực giai đoạn 2020–2024

Ngành	Tỷ trọng lao động 2020 (%)	Tỷ trọng lao động 2024 (%)	Biến động (%)
Nông nghiệp	31,92	25,47	- 6,45
Công nghiệp – Xây dựng	29,9	33,02	+ 3,12
Dịch vụ	36,3	39,62	+ 3,32

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2024), Báo cáo tình hình lao động việc làm quý IV và cả năm 2024.

Biểu hiện rõ nhất là xu hướng chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, phản ánh tác động tích cực của số hóa sản xuất và thương mại điện tử. Tuy nhiên, khoảng cách kỹ năng giữa các nhóm lao động ngày càng rõ nét: lao động có trình độ thấp bị giảm nhu cầu, trong khi nhân lực có kỹ năng số lại thiếu hụt trầm trọng. Số liệu trên cho thấy, mặc dù tổng số lao động tăng nhẹ và tỷ lệ qua đào tạo có chứng chỉ được cải thiện so với năm 2023, nhưng chưa đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt của nền kinh tế số. Bên cạnh đó, sự chênh lệch giữa các khu vực và nhóm doanh nghiệp vẫn còn lớn, các doanh nghiệp lớn, có tiềm lực tài chính thường đi trước để đáp ứng yêu cầu cạnh tranh trong quá trình chuyển đổi số, trong khi doanh nghiệp vừa và nhỏ gặp nhiều khó khăn về vốn, hạ tầng và nhân lực.

Theo World Economic Forum (2023), 44% kỹ năng lao động dự kiến sẽ thay đổi trong vòng 5 năm tới, các kỹ năng được đánh giá có nhu cầu cao nhất gồm tư duy phân tích, sáng tạo và hiểu biết công nghệ thông tin⁷. Ở Việt Nam, chuyển đổi số giúp hình thành nhiều ngành nghề mới như thương mại điện tử, logistics số, phân tích dữ liệu, marketing kỹ thuật số, v.v. Tuy

⁷ World Economic Forum (2023), *The Future of Jobs Report 2023*, Executive Summary, p. 7. Retrieved from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

nhân, với yêu cầu chuyển đổi số cũng khiến nhiều lao động trong lĩnh vực truyền thống bị thay thế bởi máy móc hoặc phần mềm tự động.

Trong bối cảnh toàn cầu, tình trạng thiếu hụt nhân lực có kỹ năng số đang trở thành thách thức nghiêm trọng. Theo một khảo sát của Gallup (2023), 72% doanh nghiệp tại khu vực châu Á – Thái Bình Dương cho biết họ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự có kỹ năng số phù hợp⁸. Trong khi đó, theo ManpowerGroup (2023), con số này còn cao hơn, lên đến 77% doanh nghiệp phản ánh khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có năng lực số, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, tự động hóa và phân tích dữ liệu⁹.

Những dữ liệu trên cho thấy sự mất cân đối giữa nhu cầu nhân lực số của doanh nghiệp và khả năng đáp ứng từ thị trường lao động, không chỉ tại Việt Nam mà trên toàn khu vực. Với tốc độ chuyển đổi số ngày càng nhanh, vấn đề nâng cao kỹ năng số (digital upskilling) và tái đào tạo (reskilling) cho người lao động trở thành yếu tố quyết định để duy trì ổn định lao động-việc làm, năng suất và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trong kỷ nguyên số.

2.3. Thực tiễn chính sách hỗ trợ ổn định việc làm trong bối cảnh chuyển đổi số

Việt Nam đã có nhiều chủ trương và triển khai nhiều chương trình, chính sách nhằm đảm bảo an sinh, hỗ trợ việc làm và phát triển kỹ năng trong kỷ nguyên số, tiêu biểu như:

- Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia Cách mạng công nghiệp lần thứ tư;

⁸ Gallup (2023), *Digital Skills Unlock Opportunities Across Asia Pacific Region*, 22 February 2023. Retrieved from: <https://news.gallup.com/opinion/gallup/470918/digital-skills-unlock-opportunities-across-asia-pacific-region.aspx>.

⁹ ManpowerGroup (2023), *Talent Shortage 2023 – Asia Pacific Insights Report*, ManpowerGroup Inc. Retrieved from: <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.

- Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03 tháng 6 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia;

- Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28 tháng 01 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số Quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030";

- Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2026 hướng đến hỗ trợ đào tạo kỹ năng cho người lao động.

- Luật Công nghiệp công nghệ số số 71/2025/QH15 ngày 14 tháng 6 năm 2025, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2026.

- Luật Giáo dục nghề nghiệp 2013 đang được xem xét sửa đổi...

Theo Bộ Thông tin và Truyền thông, năm 2022, Việt Nam có hơn 70.000 doanh nghiệp công nghệ số đang hoạt động, góp phần quan trọng vào tiến trình chuyển đổi số quốc gia¹⁰. Tỷ trọng kinh tế số trong GDP quốc gia ước đạt khoảng 18–19% vào năm 2024, với mục tiêu đến năm 2025 sẽ đạt tối thiểu 20% GDP¹¹, phù hợp với định hướng tại Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Tuy nhiên, quá trình chuyển đổi số quốc gia còn chậm, thiếu chủ động do hạ tầng phục vụ quá trình chuyển đổi số còn hạn chế; thể chế, chính sách còn nhiều bất cập, đặc biệt giữa đào tạo nghề, bảo hiểm thất nghiệp và hỗ trợ việc làm, khiến khả năng được hỗ trợ để thích ứng của lao động còn thấp.

¹⁰ Tạp chí điện tử Kinh tế Môi trường, Thấy gì từ việc 70.000 doanh nghiệp công nghệ số đang hoạt động tại Việt Nam?. Truy cập từ: <https://kinhthemoi-truong.vn/thay-gi-tu-viec-70000-doanh-nghiep-cong-nghe-so-dang-hoat-dong-tai-viet-nam-81311.htm>.

¹¹ Tạp chí Công Thương (2024), *Phát triển kinh tế số tại Việt Nam*, đăng ngày 15/7/2024. Retrieved from: <https://tapchicongthuong.vn/phat-trien-kinh-te-so-tai-viet-nam-139024.htm>.

2.4. Thực trạng chuyển đổi số của doanh nghiệp Việt Nam

Theo Báo cáo khảo sát thường niên về chuyển đổi số doanh nghiệp năm 2022¹² được thực hiện bởi Cục Phát triển Doanh nghiệp (EDA), thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI), phối hợp với LinkSME, một dự án thúc đẩy cải cách và nâng cao kết nối cho doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME). cho thấy doanh nghiệp Việt Nam đang trong giai đoạn số hóa, ứng dụng công nghệ, phần mềm mới để thực hiện chuyển đổi số.

Hơn 48% doanh nghiệp đã thực hiện chuyển đổi số, nhưng phải dừng lại do giải pháp không phù hợp hoặc không còn nhu cầu. Nguyên nhân là do thiếu nhân sự triển khai. Họ cũng chưa xác định được chính xác mục tiêu và chiến lược chuyển đổi số.

Chỉ có 2,2% doanh nghiệp có thể làm chủ công nghệ và phần mềm quản lý để phân tích dữ liệu và đưa ra quyết định sản xuất, kinh doanh.

Doanh nghiệp chủ yếu ứng dụng giải pháp số vào các hoạt động ảnh hưởng trực tiếp đến doanh thu như mạng lưới phân phối, tiếp thị, bán hàng và chăm sóc khách hàng. Kế toán là ngành có mức độ chuyển đổi số cao nhất, với 40% doanh nghiệp sử dụng công nghệ số ở mức độ và tần suất cao. Có tới 20% doanh nghiệp Việt Nam chưa dành ngân sách cho chuyển đổi số. Thiếu kinh phí cho chuyển đổi số là một thách thức phổ biến tại Việt Nam.

Một rào cản khác đối với chuyển đổi số là lực lượng lao động. Khoảng 56,3% doanh nghiệp được khảo sát có dưới 3 cán bộ phụ trách lập kế hoạch chương trình chuyển đổi số và 43,7% doanh nghiệp có dưới 3 nhân viên công nghệ thông tin. Điều này cho thấy phần lớn doanh nghiệp còn bị động, năng lực tiếp cận, ứng dụng, phát triển công nghệ hiện đại còn thấp, vẫn trong giai đoạn "chuyển đổi từng phần", chứ chưa đạt mức "chuyển đổi toàn diện" như mục tiêu đề ra. Nhiều lao động, đặc

¹² Bộ Khoa học và Công nghệ, *Nhiều doanh nghiệp Việt Nam bắt đầu quá trình chuyển đổi số*. Truy cập từ: <https://english.mst.gov.vn/more-vietnamese-companies-start-digital-transformation-process-197157603.htm>.

biệt ở lĩnh vực dệt may, sản xuất linh kiện, chế biến thực phẩm, vẫn có nguy cơ bị thay thế bởi công nghệ tự động hóa.

Tóm lại, có thể thấy chuyển đổi số có tác động lớn đến ổn định lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, để đạt được hiệu quả của chuyển đổi số, cần có sự chủ động, đồng bộ từ cả phía doanh nghiệp, Nhà nước, cũng như sự sẵn sàng thích ứng từ người lao động.

3. Tác động của chuyển đổi số đến ổn định lao động

Chuyển đổi số có tác động đa chiều đến việc ổn định lao động trong doanh nghiệp, vừa tạo ra những cơ hội to lớn, vừa đặt ra những thách thức không nhỏ.

3.1. Về mặt tích cực

Trước hết, chuyển đổi số giúp nâng cao tính minh bạch trong quản trị nhân sự. Việc áp dụng các phần mềm quản lý lương, thưởng và chấm công điện tử giúp người lao động dễ dàng kiểm tra thông tin, hạn chế tranh chấp và khiếu nại. Đồng thời, dữ liệu lớn cho phép doanh nghiệp theo dõi sát sao tình trạng nhân sự, từ đó đưa ra quyết định kịp thời, góp phần ổn định lực lượng lao động.

Thứ hai, chuyển đổi số tạo điều kiện nâng cao năng suất và hiệu quả làm việc. Các nền tảng quản lý công việc trực tuyến như Trello, Asana, hay các hệ thống ERP tích hợp, giúp phân công và giám sát tiến độ một cách minh bạch, giảm thiểu tình trạng chồng chéo và lãng phí nguồn lực. Kết quả là, doanh nghiệp không chỉ tiết kiệm chi phí, mà còn nâng cao sự gắn bó của người lao động, nhờ cảm nhận được sự công bằng và chuyên nghiệp trong môi trường làm việc.

Thứ ba, chuyển đổi số mở ra cơ hội đào tạo và phát triển kỹ năng liên tục. Với các nền tảng e-learning, doanh nghiệp có thể triển khai chương trình đào tạo đa dạng, chi phí thấp, linh hoạt về thời gian và địa điểm. Ví dụ, ở Việt Nam, nhiều doanh nghiệp lớn như Vinamilk đã sớm triển khai các hệ thống đào tạo trực tuyến và nền tảng quản trị nhân sự số,

giúp nâng cao hiệu quả đào tạo, giảm chi phí và tăng tỷ lệ nhân viên hoàn thành khóa học. Mô hình này được xem là điển hình trong việc kết hợp giữa chuyển đổi số và phát triển nguồn nhân lực nội bộ¹³.

Techcombank thực hiện chiến lược “Building a future-ready workforce” bằng cách đầu tư vào nhân tài và công nghệ, phát triển đội ngũ thông qua các chương trình đào tạo và lộ trình sự nghiệp rõ ràng. Ngân hàng đầu tư mạnh vào nền tảng dữ liệu lớn HR analytics để có thể ra quyết định chính xác và hiệu quả hơn. Cuối cùng, Techcombank đo lường chỉ số giữ chân nhân viên (retention rate) thông qua việc tạo môi trường làm việc hấp dẫn, chế độ phúc lợi và chính sách lương thưởng cạnh tranh để giữ chân nhân tài gắn bó lâu dài¹⁴.

3.2. Thách thức

Bên cạnh những tác động tích cực, chuyển đổi số cũng đặt ra nhiều thách thức, tiêu cực. Trước hết là nguy cơ mất việc đối với những lao động giản đơn, ít kỹ năng. Khi các quy trình được tự động hóa, nhiều công việc thủ công như nhập liệu, kiểm tra chất lượng, đóng gói thành phẩm hay chăm sóc khách hàng truyền thống có thể bị thay thế. Nỗi lo của người lao động bị thay thế, mất việc.

Tiếp đến, chi phí đầu tư cho hạ tầng và công nghệ số là gánh nặng đối với doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Nếu không có sự hỗ trợ từ Nhà nước hoặc giải

¹³ Tạp chí Kinh tế và Ngân hàng (2022), *Workplace transformation in Vinamilk: An insight into employee behavior on digital workplace transformation*, *Journal of Economic and Banking Studies*, Vol. 30, No. 2. Truy cập từ: <https://vjol.info.vn/index.php/TCHVNH-Hanoi/article/view/74810>.

¹⁴ Tuổi trẻ online, Chiến lược chiêu mộ nhân tài Việt toàn cầu của Techcombank. Truy cập từ: <https://tuoitre.vn/chien-luoc-chieu-mo-nhan-tai-viet-toan-cau-cua-techcombank-20250425161558448.htm>.

Brandledsustainability, *Techcombank và chiến lược nhân lực: nền tảng vững chắc cho tăng trưởng bền vững*. Truy cập từ: <https://brandledsustainability.com/lanh-dao-doanh-nghiep/techcombank-va-chien-luoc-nhan-luc-nen-tang-vung-chac-cho-tang-truong-ben-vung>.

pháp sáng tạo trong huy động vốn, nhiều doanh nghiệp khó có thể triển khai chuyển đổi số toàn diện và đồng bộ. Rất nhiều doanh nghiệp dẹt may nhỏ, việc thiếu vốn và hạ tầng công nghệ khiến tỷ lệ nghỉ việc tăng cao, do người lao động không cảm nhận được sự cải thiện trong môi trường làm việc.

Một thách thức khác là khoảng cách số giữa các nhóm lao động. Lao động trẻ, có trình độ dễ thích ứng hơn với công nghệ, trong khi lao động lớn tuổi hoặc ít được đào tạo có nguy cơ bị tụt lại phía sau. Đây là yếu tố tiềm ẩn gây bất ổn trong lực lượng lao động tại doanh nghiệp. Ngoài ra, áp lực công việc và văn hóa “luôn luôn kết nối” bởi các công cụ chuyển đổi số (email, chat, họp trực tuyến) khiến ranh giới giữa công việc và cá nhân bị xóa mờ. Người lao động dễ bị kiệt sức (burnout) do áp lực phải online, phản hồi ngay lập tức.

Để khái quát hóa tác động tích cực và tiêu cực của chuyển đổi số trong doanh nghiệp, có thể tham khảo bảng dưới đây:

Bảng 3. Tổng hợp tác động tích cực và tiêu cực của chuyển đổi số đối với ổn định lao động tại doanh nghiệp

Tác động tích cực	Tác động tiêu cực
- Minh bạch trong quản trị nhân sự, giảm tranh chấp	- Nguy cơ mất việc đối với lao động giản đơn
- Nâng cao năng suất, hiệu quả lao động	- Chi phí đầu tư công nghệ cao
- Tạo điều kiện đào tạo, phát triển kỹ năng mới	- Khoảng cách số giữa các nhóm lao động
- Tăng gắn kết, sự hài lòng của nhân viên	- Rủi ro an ninh dữ liệu, áp lực tâm lý

Như vậy, có thể thấy chuyển đổi số vừa là cơ hội, vừa là thách thức. Câu hỏi đặt ra không phải là có thực hiện chuyển đổi số hay không, mà là thực hiện như thế nào để đảm bảo hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động, từ đó duy trì sự ổn định của lực lượng lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ ở doanh nghiệp.

4. Kinh nghiệm thực tiễn và định hướng 2026-2030

4.1. Kinh nghiệm thực tiễn

Kinh nghiệm từ một số doanh nghiệp tại Việt Nam cho thấy tác động rõ rệt của chuyển đổi số đến ổn định lao động.

Vinamilk đi theo hướng đào tạo trực tuyến (e-learning), triển khai nền tảng học tập nội bộ cho hàng nghìn nhân viên trên toàn quốc. Việc số hóa đào tạo giúp giảm chi phí, tăng tỷ lệ hoàn thành khóa học và khuyến khích người lao động chủ động hơn trong việc phát triển nghề nghiệp. Tại Techcombank, phân tích dữ liệu lớn (Big Data Analytics) được ứng dụng trong quản trị nhân sự, giúp nhận diện sớm nhóm nhân viên có nguy cơ nghỉ việc và đưa ra biện pháp giữ chân phù hợp. Cách tiếp cận dựa trên dữ liệu này giúp cải thiện rõ rệt tỷ lệ giữ chân nhân viên và nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực.

Ngược lại, nhiều doanh nghiệp dật may nhỏ do thiếu vốn và hạn chế kỹ năng số, việc áp dụng công nghệ gần như không thực hiện được. Người lao động không thấy sự thay đổi tích cực trong môi trường làm việc, dẫn đến gia tăng tình trạng nghỉ việc và di chuyển sang các khu vực khác.

Tuy nhiên, trong một khảo sát về lực lượng lao động của PwC (2023), cho thấy: có 61% người lao động Việt Nam tin rằng các kỹ năng cho công việc của họ sẽ thay đổi đáng kể trong 5 năm tới so với lao động trong khu vực Châu Á Thái Bình Dương, tỷ lệ trên là 44% và 59% người lao động Việt Nam tin rằng doanh nghiệp nơi đang làm việc sẽ mang đến các cơ hội để họ vận dụng các kỹ năng cần thiết nhất làm việc trong 5 năm tới trong khi tỷ lệ trên của lao động ở khu vực Châu Á Thái Bình Dương là 48%.¹⁵

Những nghiên cứu tình huống và dữ liệu trên cho thấy, chuyển đổi số là tất yếu nhưng cần có chiến lược phù hợp

¹⁵ PwC, Khảo sát về lực lượng lao động châu Á - Thái Bình Dương năm 2023, truy cập từ <https://www.pwc.com/vn/vn/publications/2023/230705-pwc-vietnam-publication-workforce-hopes-and-fears-vn.pdf>.

với từng loại hình doanh nghiệp, lĩnh vực kinh tế và cơ cấu lao động tương ứng. Doanh nghiệp lớn có thể đầu tư toàn diện, trong khi số lượng doanh nghiệp nhỏ chiếm tỷ lệ phổ biến, rất cần Nhà nước với vai trò dẫn dắt, thúc đẩy, hỗ trợ để tiếp cận công nghệ và hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại cũng như nâng cao kỹ năng số cho nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế số, tạo động lực mạnh mẽ góp phần quan trọng phát triển đất nước nhanh và bền vững. Ngoài ra, doanh nghiệp vừa và nhỏ cần được tư vấn quản trị chiến lược khi thay đổi đặc biệt là chuyển đổi số cho phù hợp.

4.2. Định hướng 2026-2030

Trong tương lai, xu hướng quản trị nhân sự sẽ phát triển theo mô hình HR 5.0 – là mô hình kết hợp giữa công nghệ tiên tiến và yếu tố nhân văn. Điều này có nghĩa là bên cạnh việc sử dụng trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn hay tự động hóa, các doanh nghiệp vẫn luôn coi người lao động là trung tâm của quá trình phát triển.

Đào tạo kỹ năng số bền vững cho người lao động sẽ là ưu tiên hàng đầu. Không chỉ đào tạo cho lao động trẻ, mà cả lao động lớn tuổi, lao động ở nông thôn cũng cần được trang bị kiến thức để thích ứng. Bên cạnh đó, các chính sách an sinh xã hội, bảo hiểm và phúc lợi cũng phải được cải tiến phù hợp với bối cảnh số hóa, nhằm bảo đảm sự yên tâm của người lao động để họ có nhiều cơ hội được tái đào tạo và nâng cao kỹ năng số, thích ứng với việc làm mới, thoả đáng.

Một định hướng khác là tăng cường hợp tác đa chiều. Nhà nước, doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo nghề và các tổ chức xã hội cần phối hợp để xây dựng hệ sinh thái lao động số toàn diện. Trong đó, Nhà nước tạo khung pháp lý, nhanh chóng xây dựng hoàn thiện thể chế đồng bộ, toàn diện, doanh nghiệp triển khai, ứng dụng công nghệ, các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo kỹ năng và tổ chức xã hội hỗ trợ truyền thông, bảo vệ quyền lợi người lao động.

5. Giải pháp tăng cường ổn định lao động tại doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số - các khuyến nghị

Giai đoạn 2026–2030, chuyển đổi số trong doanh nghiệp Việt Nam sẽ đi vào chiều sâu, gắn với chiến lược tăng trưởng xanh, đổi mới sáng tạo và năng suất lao động cao. Do đó, ổn định lao động tại doanh nghiệp không chỉ dừng ở “giữ việc làm”, mà phải hướng đến “ổn định phát triển nghề nghiệp” tức là giúp người lao động liên tục thích ứng và phát triển cùng công nghệ và kỹ năng số.

Để chuyển đổi số thực sự trở thành công cụ hỗ trợ ổn định lao động, cần triển khai hệ thống các giải pháp đồng bộ cả ở cấp cơ sở doanh nghiệp, người lao động và Nhà nước. Một số nhóm giải pháp cụ thể được đề xuất như sau:

5.1. Nhóm giải pháp về chính sách và khung pháp lý

(i) Hoàn thiện chính sách lao động-việc làm trong môi trường số

Nhà nước, trước mắt, cần hoàn thiện khung pháp lý về hợp đồng lao động điện tử, chữ ký số và hồ sơ nhân sự trực tuyến. Việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức cũng là chìa khóa để cả doanh nghiệp và người lao động hiểu đúng và thực hiện đúng.

Chính phủ cần tiếp tục rà soát và hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến việc làm, bảo hiểm thất nghiệp và đào tạo nghề, công nghệ số đảm bảo phù hợp với mô hình lao động linh hoạt và việc làm phi truyền thống (freelance, gig work).

Cụ thể, theo quy định của Luật Việc làm 2025, Luật Công nghiệp Công nghệ số¹⁶, hoặc sửa đổi Luật Bảo hiểm Xã hội 2024, Bộ luật Lao động 2019, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Chính phủ cần bổ sung quy định quyền lợi của người lao động làm việc trên nền tảng số, bao gồm nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã

¹⁶ Luật Việc làm 2025, Điều 19, Điều 20, Điều 21 Chương IV Hệ thống thông tin thị trường lao động; Luật Công nghiệp Công nghệ số 2025, Điều 18 Phát triển nhân lực công nghiệp công nghệ số.

hội bắt buộc, quyền thương lượng tập thể và tiếp cận thông tin thị trường lao động số và bên cạnh quyền được bảo đảm việc làm trên cơ sở được đào tạo phát triển kỹ năng nghề trong môi trường thuận lợi, khuyến khích người lao động tự học, tự nghiên cứu và phát triển kỹ năng số được đề cập cụ thể ở nhóm giải pháp nguồn nhân lực dưới đây.

Nhà nước cần triển khai các chính sách hỗ trợ tài chính, ưu đãi thuế cho doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ, khi ứng dụng công nghệ số trong hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ bên cạnh việc Nhà nước đầu tư vào hạ tầng số, phát triển hạ tầng viễn thông là nhiệm vụ đầu tiên, đảm bảo an toàn an ninh mạng là yếu tố then chốt.

(ii) Xây dựng cơ sở dữ liệu lao động quốc gia thống nhất

Một trong những yếu tố quan trọng để quản lý và dự báo ổn định lao động là dữ liệu. Hiện nay, dữ liệu lao động còn phân tán ở nhiều bộ, ngành, địa phương và thiếu liên thông. Cần hình thành cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động tích hợp với hệ thống định danh điện tử (VNeID), kết nối giữa cơ quan quản lý nhà nước – doanh nghiệp – người lao động.

5.2. Nhóm giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Hoàn thiện hệ thống pháp luật về đào tạo và phát triển kỹ năng số, đảm bảo tính đồng bộ và khả thi trong thực tiễn, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động là nhiệm vụ cấp bách và xuyên suốt của tất cả các chủ thể có liên quan. Trong đó, cần tập trung vào các giải pháp sau:

(i) Đổi mới chương trình đào tạo kỹ năng số, chính sách tái đào tạo, phát triển kỹ năng số

Bên cạnh các chương trình đào tạo chuyên sâu về công nghệ số, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề cần phối hợp thiết kế các chương trình “học song hành” (dual-training) gắn với nhu cầu công việc thực tế.

Việt Nam cần đẩy mạnh chính sách trợ cấp học nghề không chỉ cho người sử dụng lao động tái đào tạo, phát triển kỹ năng nghề, kỹ năng số để duy trì việc làm đối với người lao động mà còn tăng cường chính sách tín dụng đào tạo lại (reskilling credit), cho phép người lao động được vay ưu đãi để học nghề công nghệ hoặc kỹ năng số ngắn hạn. Nếu người lao động không được đào tạo kỹ năng mới, đặc biệt là kỹ năng số, thì một tỷ lệ đáng kể lao động Việt Nam sẽ đứng trước nguy cơ thất nghiệp là tất yếu.

Trong dài hạn, doanh nghiệp phải coi chuyển đổi số như một phần không thể tách rời của chiến lược phát triển. Việc đổi mới mô hình sản xuất, kinh doanh, triển khai các nền tảng đào tạo trực tuyến lâu dài và xây dựng chiến lược nhân sự số toàn diện sẽ là nền tảng giữ chân người lao động, đồng thời gia tăng sức cạnh tranh.

(ii) Nâng cao nhận thức và phát triển văn hóa học tập số trong doanh nghiệp

Bên cạnh chương trình “Bình dân học vụ số” để phổ cập kỹ năng số, cần có chương trình quốc gia về đào tạo kỹ năng số, nâng cao kỹ năng số hướng tới mọi người lao động ở mọi ngành, lĩnh vực, địa phương để mang tới lợi ích và cơ hội số cho tất cả mọi người. Ở phạm vi quốc gia, nguồn nhân lực số phát triển sẽ là lực lượng quyết định thực hiện chuyển đổi số hiệu quả và bền vững, giúp thực hiện thành công các mục tiêu trong Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Ở cấp doanh nghiệp, giải pháp trước mắt là nâng cao nhận thức và năng lực số cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhân sự. Chỉ khi lãnh đạo hiểu rõ vai trò của công nghệ, họ mới có thể định hình chiến lược phù hợp. Cùng với đó, doanh nghiệp cần chú trọng đào tạo kỹ năng số cơ bản, kỹ năng nâng cao cho người lao động, để họ nhanh chóng thích ứng khi công nghệ được doanh nghiệp áp dụng trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Doanh nghiệp nên khuyến khích văn hóa “học suốt

đời” bằng cách tích hợp nền tảng học trực tuyến (LMS), khung năng lực số và đánh giá định kỳ.

Ví dụ: Tập đoàn FPT đang thể hiện rõ chiến lược đầu tư mạnh mẽ vào việc nâng cao kỹ năng số cho đội ngũ nhân viên, một động thái không chỉ giúp nâng cao năng lực cạnh tranh mà còn góp phần tích cực vào việc giảm tỷ lệ nhân viên nghỉ việc. Những nỗ lực này đã mang lại kết quả tích cực trong việc giữ chân nhân viên. Theo báo cáo thường niên năm 2023 của FPT, tỷ lệ nghỉ việc (Turnover Rate) của tập đoàn đã giảm xuống mức thấp nhất trong vòng 5 năm qua¹⁷. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa tùy vào đặc điểm tình hình và chiến lược của doanh nghiệp đều có thể áp dụng mô hình như Tập đoàn FPT đang thực hiện.

5.3. Nhóm giải pháp về quản trị nhân sự và an sinh xã hội

(i) Ứng dụng công nghệ vào quản trị nhân sự (HRTech)

Doanh nghiệp nên sử dụng nền tảng phân tích dữ liệu nhân sự (People Analytics) để dự đoán nguy cơ nghỉ việc, phát hiện sớm nhóm lao động có nguy cơ mất ổn định, từ đó chủ động can thiệp bằng các chính sách phúc lợi, đào tạo hoặc sắp xếp vị trí phù hợp.

Các doanh nghiệp nên đầu tư hệ thống quản trị nhân sự tích hợp (HRM) trên nền tảng số, ứng dụng dữ liệu lớn để phân tích xu hướng nghỉ việc, gắn kết người lao động. Song song, văn hóa số cũng cần được xây dựng, khuyến khích người lao động chủ động sử dụng các công cụ mới.

(ii) Tăng cường chính sách an sinh cho lao động bị ảnh hưởng việc làm

Đối với lao động mất việc do tự động hóa, cần triển khai chính sách hỗ trợ chuyển đổi việc làm (job transition support) thông qua Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Trong giai đoạn 2025–2030, ưu tiên các ngành chịu tác động mạnh của công nghệ như dệt may, logistics, chế biến gỗ.

¹⁷ Chungta.vn, 87% nhân viên xem FPT là ‘Nơi tuyệt vời để làm việc’. Truy cập từ: <https://chungta.vn/nguoi-fpt/87-nhan-vien-xem-fpt-la-noi-tuyet-voi-de-lam-viec-1138555.html>.

(iii) *Xây dựng chiến lược quản trị sự thay đổi*

Sự ổn định lao động có tác động từ chuyển đổi số nhưng được quyết định bởi chiến lược quản trị sự thay đổi của doanh nghiệp. Thay vì coi lao động là "chi phí" cần cắt bỏ, doanh nghiệp coi họ là "tài sản" cần được đầu tư đào tạo lại để phù hợp với bối cảnh mới.

5.4. Ma trận tổng hợp nhóm giải pháp

Nhóm giải pháp	Nội dung trọng tâm	Cơ quan thực hiện	Kết quả kỳ vọng
Chính sách – pháp lý	Hoàn thiện Bộ luật Lao động và các Luật: Việc làm, Bảo hiểm Xã hội, Giáo dục nghề nghiệp; khung pháp lý cho lao động nền tảng, hợp đồng điện tử	Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ Khoa học và Công nghệ	Tăng minh bạch, bảo vệ quyền lợi lao động số
Đào tạo – kỹ năng	Reskilling, tin dụng đào tạo, khung năng lực số	Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề, kỹ năng	Giảm chênh lệch kỹ năng, nâng cao năng suất lao động
Quản trị nhân sự	HRTech, People Analytics, văn hóa học tập số	Doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề	Giảm tỷ lệ nghỉ việc, ổn định nhân sự
An sinh – hỗ trợ	Hỗ trợ chuyển đổi việc làm, bảo hiểm linh hoạt	Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Chính quyền địa phương	Tăng khả năng trở lại thị trường lao động

5.5. Khuyến nghị

Trên cơ sở tổng hợp và phân tích nêu trên, bài tham luận đề xuất 4 khuyến nghị:

(i) Doanh nghiệp cần xây dựng lộ trình chuyển đổi số gắn liền với chiến lược nhân sự, chú trọng yếu tố đào tạo và phát triển kỹ năng nghề, năng lực số, kỹ năng số cho người lao động, đảm bảo tính nhân văn, trách nhiệm xã hội, không ai bị bỏ lại phía sau.

(ii) Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ tài chính, thuế và hạ tầng số để giúp doanh nghiệp vừa và nhỏ triển khai chuyển đổi số hiệu quả; thúc đẩy người lao động chủ động học tập nâng cao kỹ năng, tích cực tham gia vào quá trình chuyển đổi số, rút ngắn khoảng cách số để cải thiện vị trí việc làm với năng suất lao động cao, tiền lương đủ sống và chỉ số phát triển con người được nâng cao.

(iii) Toàn xã hội cần hình thành một hệ sinh thái lao động số, cân bằng giữa công nghệ và các yếu tố nhân văn, để bảo đảm sự ổn định không chỉ trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp mà cả trong xã hội, làm nền tảng cho kinh tế tăng trưởng, đất nước thực sự phát triển bền vững.

(iv) Cần đánh giá và bổ sung các chỉ tiêu thích hợp về doanh nghiệp chuyển đổi số, trong đó có chỉ tiêu: phát triển doanh nghiệp số, doanh nghiệp ứng dụng công nghệ số; lao động được đào tạo, tái đào tạo về công nghệ, kỹ năng số theo nhu cầu của thị trường lao động; chỉ tiêu về duy trì việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp do tự động hóa so với giai đoạn 2020 – 2025, thông qua chính sách đào tạo lại và chuyển đổi nghề. Những chỉ tiêu này không chỉ nhằm tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, mà còn minh họa cho ổn định quan hệ lao động trong doanh nghiệp, thị trường lao động theo lĩnh vực, ngành kinh tế và khả năng thích ứng cao với nền kinh tế số.

6. Kết luận

Chuyển đổi số đã, đang và sẽ tiếp tục tác động kép mạnh mẽ đến ổn định lao động trong doanh nghiệp. Nó mang lại cơ hội lớn trong việc minh bạch quản lý, nâng cao năng suất lao động và phát triển kỹ năng nghề nghiệp đồng thời dẫn đến khoảng cách kỹ năng số, nguy cơ mất việc làm, thất nghiệp gây bất ổn về lao động tại doanh nghiệp.

Để chuyển đổi số trở thành động lực mạnh mẽ, cần có sự tham gia đồng bộ của xã hội mà chủ yếu là doanh nghiệp và Nhà nước với tư cách là người sử dụng lao động và quản trị nguồn nhân lực quốc gia. Doanh nghiệp phải coi chuyển đổi số là phần quan trọng của chiến lược phát triển, đồng thời chú trọng đến yếu tố con người. Nhà nước phải tạo ra hệ thống bệ đỡ không chỉ xây dựng thể chế, nền tảng hạ tầng công nghệ, hạ tầng số mà phải có chính sách hỗ trợ phù hợp, đặc biệt là cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, để giảm thiểu rủi ro, bất ổn về lao động. Người lao động cần phải thay đổi tư duy và thái độ về chuyển đổi số, xem nó chính là cơ hội để nâng cao giá trị bản thân, không phải là mối đe dọa, từ đó chủ động, liên tục học hỏi kỹ năng mới (học tập suốt đời) để có việc làm thoả đáng và bền vững.

Tóm lại, bài tham luận này đề xuất các nhóm giải pháp và khuyến nghị với thông điệp: chuyển đổi số có tác động kép, nó không mang lại sự ổn định lao động trong doanh nghiệp. Sự ổn định lao động chỉ đến khi doanh nghiệp đặt con người vào trung tâm của quá trình chuyển đổi. Vì vậy, doanh nghiệp Việt Nam cần một chiến lược chuyển đổi số bao trùm có tính đồng cảm và nhân văn để giữ chân nhân tài và phát triển bền vững. Được như vậy, Việt Nam hoàn toàn có thể đạt mục tiêu "việc làm thoả đáng trong kỷ nguyên số", góp phần đưa đất nước phát triển nhanh, bền vững trong giai đoạn 2026-2030.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. PwC. (2023). The future of work: A journey to 2025. PwC Global Report.
2. PwC. (2023). Khảo sát về lực lượng lao động châu Á – Thái Bình Dương năm 2023.
3. Tổng cục Thống kê. (2024). Báo cáo tình hình lao động, việc làm quý IV và cả năm 2024.
4. Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 42(2), 113–145.
5. Bộ Thông tin và Truyền thông. (2023). Báo cáo chỉ số đánh giá chuyển đổi số của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (DTI) năm 2023.
6. World Economic Forum. (2025). How Japan’s SMEs can secure talent and build economic resilience (May 30, 2025).
7. World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023: Executive summary.
8. Gallup. (2023). Digital skills unlock opportunities across Asia Pacific region (22 February 2023).
9. ManpowerGroup. (2023). Talent shortage 2023: Asia Pacific insights report. ManpowerGroup Inc.
10. Tạp chí điện tử Kinh tế Môi trường. (2024). Thấy gì từ việc 70.000 doanh nghiệp công nghệ số đang hoạt động tại Việt Nam?
11. Tạp chí Công Thương. (2024, July 15). Phát triển kinh tế số tại Việt Nam.
12. Tạp chí Kinh tế và Ngân hàng (2022), *Workplace transformation in Vinamilk: An insight into employee behavior on digital workplace transformation, Journal of Economic and Banking Studies*.

CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ GẮN VỚI VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG TRONG NỀN KINH TẾ SỐ

POLICIES ON TRAINING AND SKILLS DEVELOPMENT LINKED TO THE PROMOTION OF DECENT WORK IN THE DIGITAL ECONOMY

Tác giả: TS. Trần Thị Hồng Liên*

Người phản biện: ThS. GVC Đoàn Công Yên**

Tóm tắt: Trong bối cảnh nền kinh tế số, đào tạo và phát triển kỹ năng nghề trở thành yêu cầu cấp thiết, đóng vai trò then chốt trong việc bảo đảm cho người lao động có thể thích ứng, chuyển đổi và phát triển bền vững trong thị trường lao động hiện đại. Bài viết tập trung phân tích về: (1) việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế số; (2) các chính sách về đào tạo và phát triển kỹ năng nghề; (3) thách thức đối với nguồn nhân lực trong nền kinh tế số; và (4) đưa ra một số khuyến nghị đối với đào tạo và phát triển kỹ năng nghề nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động.

Từ khóa: việc làm thỏa đáng, kinh tế số, nguồn nhân lực, đào tạo nghề, phát triển kỹ năng nghề.

* Phó Giám đốc Văn phòng Giới sử dụng lao động, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI).

** Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: *In the context of the digital economy, vocational training and skills development have become an urgent requirement, playing a pivotal role in ensuring that workers can adapt, transition, and develop sustainably in the modern labor market. This article focuses on analyzing: (1) decent work in the digital economy; (2) policies on vocational training and skills development; (3) challenges facing human resources in the digital economy; and (4) proposing several recommendations for vocational training and skills development to build a high-quality workforce that meets the demands of the labor market.*

Keywords: *decent work, digital economy, human resources, vocational training, skills development.*

Dẫn nhập

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt, khi Việt Nam đã phê chuẩn các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Liên minh Châu Âu - Việt Nam (EVFTA), yêu cầu đặt ra đối với chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam là phải chuẩn bị lực lượng lao động để có thể đáp ứng yêu cầu và đồng thời tận dụng các lợi ích từ các cam kết quốc tế. Mặc dù, Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng với nguồn cung lao động dồi dào và ổn định nhưng trước xu thế hội nhập và sự phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu, Việt Nam cũng đứng trước nhiều cơ hội và thách thức mới với những thay đổi sâu rộng trong cơ cấu lao động, yêu cầu kỹ năng và hình thức việc làm.

Trong bối cảnh nền kinh tế số, đào tạo và phát triển kỹ năng nghề trở thành yêu cầu cấp thiết, đóng vai trò then chốt trong việc bảo đảm cho người lao động có thể thích ứng, chuyển đổi và phát triển bền vững trong thị trường lao động hiện đại. Bảo đảm việc làm thỏa đáng gắn liền với việc nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển kỹ năng nghề để người lao động không chỉ có việc làm mà còn có khả năng thích ứng và phát triển nghề nghiệp lâu dài.

Xuất phát từ thực tiễn trên, tham luận này nhằm phân tích tổng quan về chính sách và thực trạng đào tạo, phát triển kỹ năng nghề hiện nay, những cơ hội và thách thức đặt ra đối với nguồn nhân lực, từ đó đề xuất một số giải pháp và chính sách nhằm tăng cường gắn kết giữa đào tạo kỹ năng nghề với việc làm thỏa đáng trong bối cảnh nền kinh tế số đang ngày càng phát triển sâu rộng.

¹ <https://vnpa.moh.gov.vn/tin-tong-hop/viet-nam-van-dang-trong-thoi-ky-co-cau-dan-so-vang>.

1. Việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế số

Kinh tế số (Digital economy) là mô hình kinh tế dựa trên việc sử dụng công nghệ số và dữ liệu số làm nền tảng cho sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng và cung cấp dịch vụ.

Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 xác định kinh tế số là hoạt động kinh tế sử dụng công nghệ số và dữ liệu số làm yếu tố đầu vào chính, sử dụng môi trường số làm không gian hoạt động chính, sử dụng công nghệ thông tin - viễn thông để tăng năng suất lao động, đổi mới mô hình kinh doanh và tối ưu hóa cấu trúc nền kinh tế.²

Nền kinh tế số mở ra nhiều cơ hội mới cho thế giới việc làm và thị trường lao động. Rõ nét nhất là sự xuất hiện nhiều ngành nghề mới như: phân tích dữ liệu, quản trị nền tảng số, lập trình ứng dụng, tiếp thị số, vận hành thương mại điện tử, logistics công nghệ... Người lao động có thể có nhiều phương thức làm việc mới. Bên cạnh địa điểm làm việc truyền thống tại văn phòng, nhà máy, người lao động có thể làm việc trực tuyến từ xa, làm việc xuyên biên giới. Chuyển đổi số cũng góp phần đáng kể tăng hiệu quả và năng suất lao động. Việc ứng dụng công nghệ giúp tự động hóa các công việc thủ công, đơn giản, tạo điều kiện giúp cho người lao động có thể tập trung vào các công việc đòi hỏi tư duy, sáng tạo hơn. Công nghệ số cũng giúp người lao động dễ dàng truy cập thông tin, tài liệu học tập và công cụ hỗ trợ công việc giúp phát triển kỹ năng nhanh chóng, đồng thời có thể học trực tuyến mọi lúc, mọi nơi, mở rộng hơn cơ hội thăng tiến, chuyển đổi nghề nghiệp.

Chương trình nghị sự về Việc làm thỏa đáng (Decent work) được Tổng giám đốc Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phát động từ năm 1999 với 4 trụ cột chính là: tạo việc làm, an sinh xã hội, thúc đẩy quyền của người lao động và đối thoại xã hội.

² Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Việc làm thỏa đáng hướng tới mục tiêu không chỉ tạo ra việc làm nhiều hơn, mà còn phải tạo ra việc làm tốt hơn, người lao động được làm việc trong điều kiện lao động tốt hơn, an toàn hơn, được bảo đảm an sinh xã hội, có năng suất và thu nhập cao hơn, có cơ hội phát triển và khả năng hòa nhập xã hội.

Thế giới việc làm trong nền kinh tế số với những thay đổi do công nghệ mang lại, đồng thời tạo ra nhiều hình thức việc làm phi truyền thống. Để đảm bảo việc làm thỏa đáng, yêu cầu đặt ra là phải điều chỉnh chính sách lao động theo hướng bao trùm, công bằng và có tính thích ứng cao; đồng thời cũng đòi hỏi người lao động phải có kỹ năng phù hợp, thích nghi nhanh với thay đổi, và được hỗ trợ đào tạo lại khi cần thiết.

Mặc dù còn nhiều ý kiến khác nhau về tác động của tiến bộ công nghệ như tăng cường tự động hóa công nghiệp, chưa có bằng chứng cho thấy công nghệ làm giảm cơ hội việc làm ở Việt Nam. Khi công nghệ thúc đẩy tăng năng suất, khả năng cạnh tranh của Việt Nam sẽ tăng lên thông qua sự phát triển của các ngành công nghiệp trong nước và tạo ra nhiều cơ hội việc làm hơn. Thách thức đặt ra là cần có nguồn nhân lực để tận dụng những cơ hội này.³

2. Chính sách về đào tạo và phát triển kỹ năng nghề

Trong thời gian qua, Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách, quy định về đào tạo và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động.

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định chính sách của Nhà nước về lao động, trong đó có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước⁴.

³ Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022 – 2026. Tr. 24.

⁴ Khoản 4 Điều 4 Bộ luật Lao động 2019.

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ: đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động⁵; tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động⁶.

Bộ luật Lao động 2019 cũng dành riêng một chương quy định về giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề, trong đó quy định cụ thể về: đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề; trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề⁷.

Theo Luật Việc làm 2025 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2026), Nhà nước có các chính sách về việc làm, trong đó khuyến khích phát triển kỹ năng nghề, tạo việc làm trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kinh tế tuần hoàn, kinh tế xanh; khuyến khích tổ chức, cá nhân hỗ trợ, thực hiện các hoạt động phát triển kỹ năng nghề; tham gia đào tạo, đào tạo lại, tạo việc làm, tự tạo việc làm và duy trì việc làm theo hướng bền vững⁸.

Điểm mới của Luật Việc làm 2025 so với luật trước đó, là dành riêng Chương 5 quy định về phát triển kỹ năng nghề. Trong đó, Điều 22 về nội dung, hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề quy định tại khoản 2: "Bảo đảm sự tham gia của các bên liên quan trong phát triển kỹ năng nghề". Đây có thể coi là cơ sở pháp lý để phát triển kỹ năng nghề không chỉ còn là công việc của nhà nước, hay nhà trường, mà còn có sự tham gia của doanh nghiệp và các bên liên quan khác.

⁵ Điểm c khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019.

⁶ Điểm đ khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019.

⁷ Chương IV Bộ luật Lao động 2019.

⁸ Khoản 6 và khoản 7 Điều 4 Luật Việc làm 2025.

Nhiều chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số cũng đã được Đảng và Nhà nước ban hành trong những năm gần đây.

Quyết định số 1446/QĐ-TTg ngày 30/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình “Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư” với các mục tiêu rất cụ thể như: đào tạo các ngành nghề mới và các kỹ năng nghề mới, ưu tiên cho các lĩnh vực công nghệ thông tin, công nghệ mới, công nghệ cao, các kỹ năng tương lai đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; đào tạo lại nâng cao kiến thức, kỹ năng gắn với chuyển đổi việc làm cho người lao động bị tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; xác định ngành, nghề đào tạo, kỹ năng nghề và mô hình đào tạo mới trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp nhằm thích ứng với yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư góp phần đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, đa dạng, linh hoạt đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời của người dân.

Thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về phát triển công nghệ cao và ngành công nghiệp bán dẫn Việt Nam, ngày 21 tháng 9 năm 2024, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1018/QĐ-TTg ban hành Chiến lược phát triển công nghiệp bán dẫn Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn 2050 và Quyết định số 1017/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình “Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050”. Để đẩy mạnh việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ nhằm tạo đột phá trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngành công nghiệp bán dẫn và các ngành công nghệ số cốt lõi như: Trí tuệ nhân tạo (AI), Điện toán đám mây (Cloud Computing), Internet vạn vật (IoT), Dữ liệu lớn (Big data), Chuỗi khối (Blockchain) cho phát triển đất nước trong bối cảnh phát triển nhanh, mạnh mẽ của khoa học công nghệ, ngày 04/12/2024, Thủ tướng Chính phủ

đã ban hành Chỉ thị số 43/CT-TTg về việc đẩy mạnh đào tạo nhân lực cho ngành công nghiệp bán dẫn và một số ngành công nghệ số cốt lõi.

Chỉ thị số 21-CT/TU ngày 04/5/2023 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 đặt mục tiêu “phấn đấu đến năm 2030 thu hút 50 – 55% học sinh trung học vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp; đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho khoảng 50% lực lượng lao động; có khoảng 90 cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, trong đó có một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện chức năng trung tâm quốc gia, trung tâm vùng; một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, G20; có khoảng 200 ngành, nghề trọng điểm, trong đó có 15 – 20 ngành, nghề có năng lực cạnh tranh vượt trội trong khu vực ASEAN và thế giới. Đến năm 2045, đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao của nước phát triển, đạt trình độ tiên tiến của thế giới”.

Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân đặt ra các nhiệm vụ và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho kinh tế tư nhân, trong đó nhấn mạnh tăng cường hợp tác giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp; thu hút sự tham gia mạnh mẽ của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, đánh giá, công nhận tốt nghiệp; có các chính sách thu hút hiệu quả sự tham gia của doanh nghiệp vào giáo dục nghề nghiệp; tăng cường hợp tác quốc tế và đầu tư trong giáo dục nghề nghiệp.

Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đã quán triệt “Giáo dục nghề nghiệp giữ vai trò then chốt trong phát triển lực lượng lao động kỹ năng cao” và đặt ra nhiệm vụ, giải pháp cải cách, hiện đại hóa giáo dục nghề nghiệp, tạo đột phá phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng nghề cao như: bổ sung cấp trung học nghề tương đương cấp trung học phổ thông; hoàn

thiện cơ chế, chính sách thúc đẩy liên kết nhà trường - doanh nghiệp, tăng cường đào tạo tại doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường, nhất là đào tạo kỹ năng nghề trong các lĩnh vực công nghệ cao; có cơ chế thành lập quỹ đào tạo nhân lực của doanh nghiệp, thúc đẩy doanh nghiệp hỗ trợ đào tạo lại, đào tạo nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động.

Có thể thấy, các chủ trương, chính sách, pháp luật đã cơ bản tạo ra cơ sở chính trị quan trọng và hành lang pháp lý tương đối đầy đủ cho hệ thống giáo dục nói chung, giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề nói riêng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với bối cảnh hiện nay.⁹

3. Thách thức đối với nguồn nhân lực trong nền kinh tế số

3.1. Thách thức việc làm trong nền kinh tế số

Nền kinh tế số mở ra nhiều cơ hội mới nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức lớn đối với lực lượng lao động, đặc biệt tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam.

Công nghệ số sẽ thúc đẩy phát triển kinh tế số, xã hội số; làm thay đổi phương thức quản lý, mô hình sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng và đời sống văn hóa, xã hội. Một lượng lớn lao động giản đơn sẽ bị thay thế bởi những robot và dây chuyền sản xuất tự động, đồng thời cũng có nhiều việc làm mới sẽ ra đời. Theo Báo cáo Tương lai việc làm năm 2016 của Diễn đàn kinh tế thế giới thì dự kiến 64% trẻ em đang học khi ra trường sẽ làm các loại việc chưa từng xuất hiện¹⁰.

Báo cáo cập nhật tháng 5 năm 2025 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới (WESO) đã chỉ ra rằng cơ cấu nghề nghiệp toàn cầu đã thay đổi đáng kể trong thập kỷ qua. Việc làm đang chuyển dịch sang các ngành nghề kỹ năng cao, đặc biệt là ở các quốc gia có thu

⁹ Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học (sửa đổi), Luật Giáo dục nghề nghiệp (sửa đổi) được Quốc hội thông qua tại Kỳ họp thứ 10 Quốc hội khóa XV, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2026.

¹⁰ https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.

nhập cao. Các quốc gia có thu nhập trung bình cũng đang trải qua quá trình chuyển dịch nghề nghiệp, với các ngành nghề kỹ năng trung bình đang mở rộng khi việc làm trong các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng sơ cấp và các ngành nghề liên quan đến nông nghiệp giảm. Bên cạnh đó, trí tuệ nhân tạo (AI) được kỳ vọng sẽ thay đổi thị trường lao động, mặc dù tác động trong tương lai của nó vẫn khó dự đoán. Theo dự báo của ILO, gần một phần tư số người lao động được tuyển dụng vào các ngành nghề có mức độ tiếp xúc với các công việc có thể được tự động hóa bằng AI; 16,3% người lao động làm việc trong các vị trí có mức độ tiếp xúc trung bình với AI và 7,5% phải đối mặt với mức độ tiếp xúc cao - đặc biệt là trong các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng cao - nơi AI tạo hình có thể tự động hóa hầu hết các công việc.¹¹

Trong bối cảnh khó khăn trong tuyển dụng lao động lành nghề là yếu tố chính thúc đẩy quyết định tự động hóa của doanh nghiệp. Báo cáo Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam năm 2019 chỉ ra rằng, yếu tố đầu tiên thúc đẩy doanh nghiệp quyết định tự động hóa là nhằm giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lao động mới, đặc biệt trong trường hợp doanh nghiệp khó tuyển được lao động lành nghề phù hợp. Báo cáo này cũng đã đưa ra dự báo 70% số việc làm Việt Nam đứng trước nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa, mức cao hơn so với các nước láng giềng Đông Á và kể cả Đông Nam Á. Trong khi đó, chỉ có 29% doanh nghiệp FDI và 27% doanh nghiệp dân doanh Việt Nam đánh giá trình độ người lao động Việt Nam tại địa phương nơi doanh nghiệp hoạt động là hoàn toàn đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp. Chi phí đào tạo lại lao động tại doanh nghiệp là yếu tố chính thúc đẩy doanh nghiệp lựa chọn tự động hóa, bởi doanh nghiệp cũng có những quan ngại chính đáng về tình trạng lao động nhảy việc sau khi được đào tạo. Cho đến nay, sử dụng máy móc tự động dường như là một lựa chọn đáng tin cậy hơn.¹²

¹¹ <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2025-update>.

¹² Báo cáo PCI 2019 – tr 153.

Sự phát triển nhanh của công nghệ tạo ra khoảng cách về kỹ năng khiến nhiều người lao động không theo kịp yêu cầu kỹ năng mới, đặc biệt là người lớn tuổi, lao động trình độ thấp, lao động phi chính thức. Trong khi doanh nghiệp cần nhân sự có kỹ năng chuyên môn cao, tư duy phản biện, khả năng làm việc nhóm và sử dụng thành thạo công nghệ, thì phần lớn người lao động mới chỉ được đào tạo lý thuyết, thiếu trải nghiệm thực tế và chưa kịp cập nhật với tốc độ thay đổi của công nghệ. Tình trạng này dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao trong khi doanh nghiệp vẫn khó tuyển được lao động phù hợp.

Rõ ràng, kinh tế số là xu thế tất yếu, mang lại nhiều cơ hội đổi mới, tạo việc làm, nâng cao năng suất, nhưng cũng đòi hỏi lực lượng lao động phải liên tục cập nhật kỹ năng, thích ứng linh hoạt.

Một thách thức lớn nữa đối với lực lượng lao động hiện nay là tình trạng suy giảm việc làm do những biến động khó lường do những bất ổn tác động đến kinh tế toàn cầu. Báo cáo cập nhật tháng 5 năm 2025 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới (WESO) đã điều chỉnh dự báo việc làm toàn cầu năm 2025, theo đó, tăng trưởng kinh tế chậm lại dự kiến sẽ làm giảm tăng trưởng việc làm toàn cầu từ 1,7% xuống 1,5% vào năm 2025, tương ứng với mức tăng việc làm là 53 triệu, giảm so với dự báo trước đó là 60 triệu. Con số ước tính thiếu hụt 7 triệu việc làm là đặc biệt đáng lo ngại khi xét đến khoảng cách việc làm toàn cầu - được định nghĩa là số lượng người có nhu cầu tìm việc làm nhưng hiện tại không có việc làm - ước tính sẽ đạt 407 triệu người vào năm 2025.¹³

3.2. Thực trạng đào tạo và phát triển kỹ năng nghề tại Việt Nam hiện nay

Theo báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh CPI năm 2024 do VCCI thực hiện thì chỉ số thành phần về đào tạo lao

¹³ <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2025-update>.

động phản ánh mức độ và chất lượng những hoạt động đào tạo nghề và phát triển kỹ năng do tỉnh triển khai nhằm hỗ trợ cho các ngành sản xuất kinh doanh tại địa phương, cũng như tìm kiếm việc làm cho lao động tại địa phương. Kết quả khảo sát của một số chỉ tiêu chỉ số thành phần đào tạo lao động năm 2024 so với các năm trước cho thấy sự cải thiện khá rõ rệt. Cụ thể, năm 2024, tỷ lệ doanh nghiệp đánh giá tốt về giáo dục phổ thông và giáo dục dạy nghề ở tỉnh trung vị lần lượt là 68% và 63%, tăng so với 2 năm trước đó. Có 54% doanh nghiệp cho biết về chất lượng lao động địa phương đáp ứng hoàn toàn/ phần lớn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp vào năm 2024, tăng so với con số 47% của năm 2023. Các doanh nghiệp cũng cho biết việc tuyển dụng các nhóm lao động phổ thông, cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý, giám sát cũng thuận lợi hơn, lần lượt ở mức 63%, 37% và 30% vào năm 2024, cao hơn so với năm trước.¹⁴

Theo báo cáo tại Hội nghị Giáo dục nghề nghiệp và Giáo dục thường xuyên năm 2025, tính đến tháng 9/2025, cả nước có 1.163 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó 55,5% là cơ sở ngoài công lập; chất lượng đào tạo được nâng cao rõ rệt: trên 80% người tốt nghiệp có việc làm, trong đó 70–75% làm đúng ngành được đào tạo, nhiều trường đạt tỷ lệ 100% việc làm; các ngành công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, chip bán dẫn, năng lượng xanh được triển khai đào tạo mạnh mẽ, hướng tới đáp ứng nhu cầu nhân lực cho nền kinh tế số và kinh tế tuần hoàn; trong năm học, hơn 7.200 doanh nghiệp đã ký kết hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tiếp nhận hơn 310.000 lượt học viên thực tập, giúp tăng tỷ lệ việc làm sau tốt nghiệp lên trên 85%; về chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, các cơ sở GDNN đã bước đầu triển khai trường học số, trường học thông minh, áp dụng cơ sở dữ liệu văn bằng số, đồng thời chủ động hội nhập sâu rộng thông qua mạng lưới ASEAN và UNESCO.¹⁵

¹⁴ Báo cáo PCI 2024 – tr 42.

¹⁵ <https://moet.gov.vn/tin-tuc/tin-tong-hop2/hoi-nghi-giao-duc-nghe-nghi-ep-va-giao-duc-thuong-xuyen-nam-2025.html>.

Mặc dù đã có nhiều nỗ lực đổi mới và nâng cao chất lượng, tuy nhiên có thể thấy, đào tạo và phát triển kỹ năng nghề tại Việt Nam vẫn còn một số bất cập, khó khăn cần tiếp tục khắc phục, vượt qua.

Thứ nhất, chương trình đào tạo chậm cập nhật xu hướng công nghệ mới và yêu cầu thực tế của doanh nghiệp.

Mặc dù nhiều cơ sở GDNN đã bắt đầu điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo vẫn chủ yếu dựa trên khung chương trình cũ, ít thay đổi trong thời gian dài. Việc tích hợp các kỹ năng mới như trí tuệ nhân tạo (AI), tự động hóa, Internet vạn vật (IoT), thương mại điện tử, phân tích dữ liệu... vào chương trình học còn rất hạn chế. Do đó, người học sau tốt nghiệp thiếu các kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu thực tế của doanh nghiệp, đặc biệt trong các ngành kỹ thuật công nghệ cao, dịch vụ hiện đại, hoặc sản xuất thông minh. Như vậy là làm giảm hiệu quả đầu tư đào tạo, gây ra lãng phí nguồn lực công và thời gian, công sức của người học.

Điều này cũng dẫn tới thực tế là vẫn tồn tại lâu nay, chưa được giải quyết triệt để, đó là sự mất cân đối giữa cung và cầu lao động, cụ thể, doanh nghiệp vẫn thiếu nhân lực chất lượng cao, trong khi người học lại khó tìm việc làm phù hợp.

Bên cạnh đó, kỹ năng số là yêu cầu cơ bản trong nền kinh tế số, tuy nhiên nhiều ngành nghề trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp vẫn đang áp dụng phương pháp đào tạo truyền thống, chú trọng lý thuyết và thao tác kỹ thuật cơ bản, chưa lồng ghép kỹ năng sử dụng phần mềm chuyên dụng, các công cụ công nghệ, kỹ năng làm việc trên nền tảng số hoặc học tập và làm việc trực tuyến. Do vậy, nhiều học sinh, sinh viên tốt nghiệp bị thiếu kỹ năng số, gặp khó khăn khi làm việc trong môi trường doanh nghiệp hiện đại, khó thích nghi với công việc từ xa, môi trường làm việc 4.0, hoặc cơ hội việc làm toàn cầu.

Thứ hai, thiếu liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoạt động tách biệt với doanh nghiệp, chưa có cơ chế phối hợp trong xây dựng chương trình, tổ chức giảng dạy, hay bố trí thực tập. Công tác dự báo nhu cầu thị trường lao động chưa hiệu quả, dẫn đến đào tạo lệch hướng hoặc dư thừa so với nhu cầu sử dụng thực tế.

Trong khi đó, doanh nghiệp không được tham gia vào quá trình xây dựng chuẩn đầu ra, dẫn đến chênh lệch giữa nội dung đào tạo và yêu cầu công việc thực tế. Thiếu các chương trình thực hành, thực tập tại doanh nghiệp, khiến người học không có kinh nghiệm thực tiễn sau tốt nghiệp. Do đó, doanh nghiệp phải tốn thêm thời gian, chi phí để đào tạo lại. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng chuyên ngành vẫn chưa cao, nhiều người phải chuyển nghề.

Thứ ba, đào tạo lại và đào tạo thường xuyên chưa phổ biến, đặc biệt với người lao động lớn tuổi và lao động phi chính thức.

Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng là yêu cầu bắt buộc để người lao động duy trì khả năng cạnh tranh. Tuy nhiên, hệ thống giáo dục nghề nghiệp hiện chưa phát triển mạnh mẽ các chương trình đào tạo ngắn hạn, linh hoạt, phù hợp với đối tượng đã đi làm, người lớn tuổi hoặc lao động trong khu vực phi chính thức.

Các rào cản đối với đối tượng này bao gồm: lịch học cứng nhắc, thiếu linh hoạt về thời gian và hình thức (ít khóa học online hoặc học vào buổi tối, cuối tuần); chi phí đào tạo cao so với thu nhập của người lao động; thiếu chính sách hỗ trợ tài chính, khuyến khích người lao động học tập suốt đời; người lao động phi chính thức thường không được tiếp cận thông tin về các chương trình đào tạo.

Trong bối cảnh đầy biến động của tình hình kinh tế, kéo theo những thay đổi của thị trường lao động, với việc không được đào tạo lại một cách bài bản và đào tạo thường xuyên

để cập nhật, nâng cao trình độ kỹ năng, người lao động dễ bị mất việc hoặc bị “bỏ lại phía sau” khi công nghệ thay đổi; khoảng cách kỹ năng giữa người lao động và nhu cầu doanh nghiệp ngày càng lớn.

4. Một số khuyến nghị

Theo Cục Thống kê - Bộ Tài chính, tính chung 9 tháng đầu năm 2025, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 53,1 triệu người, tăng 556,3 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ quý III năm 2025 là 29,5%, tăng 0,4 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 1,0 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Điều này cho thấy chất lượng nguồn lao động ngày càng được cải thiện.¹⁶

Để tiếp tục hiện thực hóa các chủ trương, chính sách về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong nền kinh tế số, gắn với bảo đảm việc làm thỏa đáng, trong thời gian tới, vẫn cần có những giải pháp thực hiện mang tính đột phá và thực sự hiệu quả trong đào tạo và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động.

Thứ nhất, nhà nước thể hiện vai trò trụ cột trong thiết kế khung chính sách tổng thể, đồng thời tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để tất cả các chủ thể – người lao động, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo – cùng tham gia vào quá trình đào tạo và phát triển kỹ năng nghề, trong đó:

- Nghiên cứu xây dựng và ban hành Chiến lược dài hạn về phát triển kỹ năng nghề, trong đó lồng ghép chặt chẽ các yêu cầu về chuyển đổi số, tự động hóa, AI, và công nghệ xanh vào mục tiêu đào tạo nghề; tích hợp kỹ năng số, kỹ năng mềm và năng lực học tập suốt đời vào chuẩn đầu ra của các ngành nghề đào tạo.

- Mở rộng các chương trình đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động, cụ thể: thiết kế các chương trình đào tạo ngắn hạn, linh hoạt, tập trung vào các kỹ năng số cơ

¹⁶ <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/10/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2025/>.

bản, kỹ năng nghề có tính ứng dụng cao, phù hợp với lao động trung niên, lớn tuổi và người làm việc trong khu vực phi chính thức (lao động tự do, không có hợp đồng lao động); hợp tác với các địa phương, tổ chức công đoàn, hiệp hội ngành nghề để đưa đào tạo nghề về gần với cộng đồng, thông qua trung tâm dịch vụ việc làm, trung tâm học tập cộng đồng, hoặc các cơ sở giáo dục nghề nghiệp lưu động; khuyến khích học trực tuyến, xây dựng thư viện số về đào tạo nghề, với tài liệu đa dạng, miễn phí hoặc chi phí thấp, hỗ trợ mọi nhóm lao động dễ tiếp cận.

- Hỗ trợ tài chính và chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề: Áp dụng chính sách ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nhân lực; hỗ trợ một phần chi phí đào tạo cho doanh nghiệp tham gia chương trình “đào tạo kép” (vừa học – vừa làm)¹⁷, đào tạo nội bộ, hoặc tổ chức thực tập cho học viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; sử dụng ngân sách nhà nước và huy động nguồn xã hội hóa để tài trợ cho các chương trình nâng cao kỹ năng, đặc biệt ở những ngành, lĩnh vực bị ảnh hưởng mạnh bởi tự động hóa và chuyển đổi số.

- Tăng cường đầu tư cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó: ưu tiên ngân sách cho hiện đại hóa hạ tầng các trường nghề, đặc biệt là trang thiết bị thực hành gắn với công nghệ mới (robot, mô phỏng ảo, công nghệ số...); phát triển nội dung số, giáo trình số theo chuẩn quốc tế để phục vụ đào tạo linh hoạt, đồng thời tăng khả năng học trực tuyến và học kết hợp (blended learning); thiết lập chuẩn tối thiểu về năng lực công nghệ và kỹ năng số đối với giáo viên, giảng viên giáo dục nghề nghiệp; đầu tư xây dựng các mô hình trung tâm giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, làm hạt nhân lan tỏa về chương trình, phương pháp giảng dạy và công nghệ.

¹⁷ “Đào tạo kép” là mô hình đào tạo kết hợp song song giữa lý thuyết tại trường nghề và thực hành tại doanh nghiệp, được thực hiện ở nhiều quốc gia như Đức, Đan Mạch, Úc...

Thứ hai, doanh nghiệp đóng vai trò trung tâm trong việc xác định nhu cầu kỹ năng và tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với thực tiễn sản xuất – kinh doanh, cụ thể:

- Chủ động phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong xây dựng và triển khai chương trình đào tạo: Cùng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thiết kế chương trình đào tạo gắn với yêu cầu thực tế tại doanh nghiệp, từ nội dung chuyên môn đến kỹ năng mềm, kỹ năng số; tham gia vào việc giảng dạy, hướng dẫn thực hành và đánh giá học viên, đặc biệt trong các mô hình đào tạo kép hoặc hợp tác công – tư (PPP); cung cấp chuyên gia, kỹ sư, cán bộ kỹ thuật tham gia giảng dạy tại các trường nghề với tư cách giảng viên kiêm nhiệm.

- Đầu tư vào đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động trong nội bộ doanh nghiệp: thiết kế các chương trình đào tạo nội bộ, học tại chỗ làm, đặc biệt trong bối cảnh doanh nghiệp chuyển đổi sang công nghệ mới hoặc quy trình sản xuất hiện đại; khuyến khích người lao động học tập suốt đời thông qua việc hỗ trợ chi phí học tập, cho phép học trong giờ làm việc, hoặc tạo cơ hội thăng tiến gắn với quá trình học; ứng dụng công nghệ học trực tuyến (e-learning), microlearning và các nền tảng số để giảm chi phí và tăng tính linh hoạt trong đào tạo.

- Đóng góp vào hệ thống đánh giá và công nhận kỹ năng nghề: hợp tác với các tổ chức đánh giá kỹ năng để xây dựng bộ tiêu chí nghề nghiệp phù hợp với từng ngành, nghề cụ thể; tham gia công nhận năng lực người lao động thông qua các hệ thống đánh giá tại nơi làm việc, từ đó nâng cao tính linh hoạt và hiệu quả của thị trường lao động.

- Hợp tác trong nghiên cứu và chuyển giao công nghệ với cơ sở đào tạo: cùng các trường nghề xây dựng trung tâm nghiên cứu – thực hành công nghệ, thử nghiệm giải pháp mới trong sản xuất hoặc đào tạo mô phỏng; doanh nghiệp có thể cung cấp dữ liệu thực tiễn, thiết bị công nghệ, phần mềm chuyên dụng để phục vụ đào tạo nghề.

Thứ ba, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là lực lượng trực tiếp tổ chức đào tạo, cần đổi mới toàn diện về chương trình, phương pháp, công nghệ và cơ chế hợp tác để bắt kịp yêu cầu phát triển kỹ năng trong thời đại số.

- Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, mở và cập nhật: chuyển từ đào tạo "đóng" sang đào tạo "mở": người học có thể tích lũy mô-đun, học theo lộ trình cá nhân và liên thông dễ dàng giữa các cấp trình độ; tích hợp kỹ năng số, công nghệ mới, kỹ năng mềm, ngoại ngữ và năng lực học suốt đời vào các ngành nghề đào tạo; phát triển các ngành, nghề mới phù hợp với xu hướng phát triển như logistics, thương mại điện tử, năng lượng tái tạo, công nghệ thông tin, thiết kế số...

- Ứng dụng công nghệ số trong giảng dạy và quản lý đào tạo: sử dụng hệ thống quản lý học tập (Learning management system - LMS), lớp học ảo, video hướng dẫn, bài giảng tương tác... để nâng cao trải nghiệm học tập; phát triển nội dung số hóa, tài nguyên mở và kho học liệu điện tử để phục vụ học viên học tập mọi lúc, mọi nơi; đào tạo đội ngũ giáo viên sử dụng công nghệ số, thiết kế bài giảng số, giảng dạy trên các nền tảng học trực tuyến.

- Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp: ký kết thỏa thuận hợp tác dài hạn với doanh nghiệp để đảm bảo đầu ra cho học viên và tăng cơ hội thực hành thực tế; mời doanh nghiệp tham gia vào hội đồng trường, hội đồng khoa học – đào tạo để tăng tính ứng dụng và cập nhật của chương trình; tổ chức các hoạt động như tham quan nhà máy, chia sẻ từ chuyên gia, thực tập, đào tạo tại doanh nghiệp (on-the-job training) cho học viên.

- Mở rộng tiếp cận tới các nhóm lao động đặc thù: thiết kế các khóa học ngắn hạn, linh hoạt về thời gian và địa điểm, phục vụ người lao động đã đi làm, lao động lớn tuổi, phụ nữ, người khuyết tật...; phối hợp với địa phương tổ chức lớp học tại cộng đồng, hoặc thông qua nền tảng học trực tuyến cho người không thể đến lớp học trực tiếp; cung cấp dịch vụ tư vấn

nghề nghiệp, hỗ trợ học viên lập kế hoạch học tập suốt đời và định hướng chuyển đổi nghề nghiệp.

Kết luận

Nền kinh tế số mang đến cơ hội lớn nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức nghiêm trọng với thị trường lao động, đặc biệt là nhóm lao động có nguy cơ bị bỏ lại phía sau. Để tận dụng cơ hội và giảm thiểu tác động tiêu cực, cần có cách tiếp cận toàn diện, từ cải cách chính sách, đổi mới giáo dục – đào tạo đến đầu tư cho con người và bảo đảm công bằng xã hội. Chuyển đổi số thành công không chỉ nằm ở công nghệ, mà còn phụ thuộc vào việc chuẩn bị sẵn sàng cho con người – yếu tố trung tâm của sự phát triển bền vững.

Sự phối hợp chặt chẽ giữa “3 nhà”: Nhà nước – Nhà doanh nghiệp – Nhà trường là yếu tố quyết định để xây dựng một hệ sinh thái đào tạo kỹ năng nghề hiệu quả, thích ứng với nền kinh tế số. Việc đổi mới chính sách, tăng đầu tư, nâng cao chất lượng đào tạo và khuyến khích học tập suốt đời sẽ giúp nâng cao năng lực cạnh tranh của lực lượng lao động Việt Nam trong giai đoạn tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chỉ thị số 21-CT/TU ngày 04/5/2023 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2. Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân.

3. Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.

4. Bộ luật Lao động 2019.

5. Luật Việc làm 2025.

6. Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31/3/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

7. Quyết định số 1017/QĐ-TTg ngày 21/9/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình "Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050".

8. Quyết định số 1018/QĐ-TTg ban hành Chiến lược phát triển công nghiệp bán dẫn Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn 2050.

9. Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022 – 2026 – [https://www.ilo.org/](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf)

[sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf)

[wcms_872915.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf).

10. Báo cáo Tương lai việc làm năm 2016 của Diễn đàn kinh tế thế giới.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

11. Báo cáo cập nhật tháng 5 năm 2025 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới (WESO)

<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2025-update>

12. Báo cáo PCI 2019 - <https://pcivietnam.vn/uploads//VN-Bao-cao-dai-PCI/Bao-cao-PCI-2019.pdf>

13. Báo cáo PCI 2024 - https://pcivietnam.vn/uploads//VN-Bao-cao-dai-PCI/Layout-PCI-2024_VN.pdf

14. <https://vnpa.moh.gov.vn/tin-tong-hop/viet-nam-van-dang-trong-thoi-ky-co-cau-dan-so-vang>.

15. <https://moet.gov.vn/tin-tuc/tin-tong-hop2/hoi-nghi-giao-duc-nghe-nghiep-va-giao-duc-thuong-xuyen-nam-2025.html>.

16. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/10/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2025/>.

MÔ HÌNH VIỆC LÀM BỀN VỮNG KHI CHUYỂN ĐỔI SỐ

SUSTAINABLE EMPLOYMENT MODELS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Tác giả: TS. Đinh Thị Chiến*

Người phản biện: TS. GVC Nguyễn Thị Bích**

Tóm tắt: Chuyển đổi số đang tái định hình thị trường lao động toàn cầu, mang đến cả cơ hội lẫn thách thức cho việc làm bền vững. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho biết các nền tảng lao động số đã tăng gấp năm lần trong thập kỷ qua, tạo ra những cơ hội việc làm mới nhưng đồng thời đặt ra các vấn đề liên quan đến an toàn việc làm, bảo trợ xã hội và quyền lao động. Tại Việt Nam, chuyển đổi số đã thúc đẩy sự phát triển của các lĩnh vực công nghệ thông tin, thương mại điện tử và logistics, nhưng đồng thời cũng làm gia tăng nguy cơ thất nghiệp cơ cấu, đặc biệt trong nhóm lao động giản đơn và phi chính thức. Bài viết này phân tích các mô hình hỗ trợ việc làm bền vững trong bối cảnh chuyển đổi số, dựa trên kinh nghiệm quốc tế và bối cảnh thực tiễn Việt Nam.

Từ khóa: việc làm bền vững, chuyển đổi số, thị trường lao động, lao động nền tảng.

*Phụ trách Trung tâm Tư vấn pháp luật, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh

** Trưởng Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: *Digital transformation is fundamentally reshaping the global labour market, creating both new opportunities and significant challenges for the achievement of sustainable employment. According to the International Labour Organization (ILO), the number of digital labour platforms has increased fivefold over the past decade, generating new forms of work while simultaneously exacerbating concerns related to employment security, social protection, and the effective protection of labour rights. In Viet Nam, digital transformation has accelerated the expansion of sectors such as information technology, e-commerce, and logistics; however, it has also heightened the risk of structural unemployment, particularly among low-skilled and informal workers who face limited access to reskilling and social security mechanisms. This article analyses selected models for promoting sustainable employment in the context of digital transformation, drawing on comparative international experiences and situating them within the specific socio-economic and institutional conditions of Viet Nam. The study aims to contribute to the ongoing policy and academic debate on how digital transformation can be governed in a manner that supports inclusive and sustainable labour markets.*

Keywords: *sustainable employment, digital transformation; labour market; platform work.*

Dẫn nhập

Chuyển đổi số (CĐS) là đặc điểm nổi bật của thị trường lao động trong thế kỷ XXI. Quá trình này không chỉ thay đổi phương thức sản xuất, quản trị doanh nghiệp mà còn tác động sâu sắc đến quan hệ lao động, chất lượng việc làm và yêu cầu về kỹ năng của người lao động (NLD)¹. Trong một thập niên qua, Việt Nam đã trở thành một trong những quốc gia có tốc độ CĐS nhanh tại khu vực Đông Nam Á. Khối doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) đóng vai trò chủ đạo trong nền kinh tế Việt Nam, chiếm tới 96% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động tính đến cuối năm 2021. Phần lớn khối kinh tế tư nhân, các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) đã ứng dụng các phần mềm, giải pháp vào hoạt động kinh doanh như quản lý bán hàng, bán hàng trực tuyến, đa kênh, tiếp thị, quản lý quan hệ khách hàng, và quản trị kênh phân phối². CĐS ở Việt Nam cũng không nằm ngoài những tác động vốn có của nó đối với vấn đề việc làm. Một mặt, nó tạo thêm nhiều việc làm mới trong các lĩnh vực công nghệ, thương mại điện tử, năng lượng tái tạo. Mặt khác, nó đe dọa an toàn việc làm của lao động trong các ngành truyền thống, làm gia tăng bất bình đẳng trong thị trường lao động, và gia tăng đội ngũ lao động phi chính thức nằm ngoài sự bảo vệ của pháp luật lao động³.

Bài viết này hướng đến việc trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau: (i) CĐS đã tác động như thế nào đến việc làm bền vững, (ii) Việt Nam có thể thực hiện các mô hình, giải pháp gì để đảm bảo việc làm bền vững trong kỷ nguyên số. Bằng việc kết hợp phân tích lý luận, so sánh quốc tế và đánh giá chính sách, nghiên cứu này kỳ vọng đóng góp cho thảo luận học thuật và

¹ Lazar Jovevski (2021), Digital transformation of labour relations the future challenge, Iustinianus Primus Law Review.

² Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), Sẵn sàng với CĐS của NLD trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) - thực trạng và giải pháp, Tạp chí Công Thương, Số 13 tháng 5 năm 2023.

³ Hoàng Mạnh Hùng và cộng sự, (2024), Tác động của chuyển đổi số đến việc làm tại Việt Nam, Tạp chí Tài chính kỳ 2 tháng 5/2024.

thực tiễn về tương lai việc làm tại Việt Nam, hướng tới việc gắn kết cải cách thị trường lao động trong nước với các chuẩn mực quốc tế và mục tiêu phát triển bền vững.

Bài viết dựa vào khung lý thuyết "*Chuyển đổi công bằng (Just Transition)*" của ILO, với nguyên tắc cơ bản là đảm bảo rằng mọi quá trình chuyển đổi kinh tế – xã hội cần được thiết kế để không bỏ lại ai phía sau. Nội dung này được đưa ra dựa trên các kết luận của Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 102 năm 2013 và được thông qua bởi cuộc họp chuyên gia ba bên vào năm 2015. Lý thuyết chuyển đổi công bằng nhấn mạnh ba trụ cột chính: (i) *Đào tạo lại và nâng cao kỹ năng* nhằm hỗ trợ NLD thích ứng với công việc mới; (ii) *An sinh xã hội bao trùm* để bảo vệ những NLD bị mất việc hoặc bị giảm thu nhập do tự động hóa và số hóa; và (iii) *Đối thoại xã hội*: xây dựng đồng thuận giữa Chính phủ, doanh nghiệp và NLD về định hướng chính sách và phân bổ chi phí – lợi ích của quá trình chuyển đổi.⁴

1. Việc làm bền vững và chuyển đổi số

1.1 Việc làm bền vững

Khái niệm việc làm bền vững (*decent work hay sustainable employment*) được ILO đưa ra như một khuôn khổ toàn diện để đảm bảo rằng quá trình phát triển kinh tế phải đi đôi với công bằng xã hội. Theo đó, việc làm bền vững phải hội tụ 4 yếu tố là: (i) Việc làm có năng suất và thu nhập hợp lý; (ii) Các quyền trong lao động được tôn trọng; (iii) An sinh xã hội cho mọi NLD; và (iv) Đối thoại xã hội hiệu quả giữa các bên liên quan⁵. Việc làm bền vững còn trở thành mục tiêu chính sách trong chương trình nghị sự quốc tế của Liên Hợp Quốc tại mục tiêu phát triển bền vững số 8 (SDG 8) bao gồm các nội dung: tăng trưởng kinh

⁴ ILO (2015), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf, truy cập ngày 12/10/2025.

⁵ ILO (2015), tldd số 4.

tế bền vững, toàn diện và bền vững, việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm thỏa đáng cho mọi người⁶.

1.2 Tác động của chuyển đổi số đối với việc làm bền vững

Chuyển đổi số có tác động phức tạp và đa chiều đến việc làm bền vững theo các tiêu chí ILO đưa ra, vừa tạo ra cơ hội to lớn để đạt được các mục tiêu phát triển bền vững, vừa đặt ra những thách thức nghiêm trọng đối với chất lượng việc làm.

Thứ nhất, chuyển đổi số tác động đến cơ hội việc làm và thu nhập

Chuyển đổi số mở ra cơ hội rất rõ ràng cho sự phát triển kinh tế, tăng năng suất lao động⁷. Nó mang đến cơ hội việc làm và thu nhập cho NLD ở cả hai mặt tích cực và tiêu cực.

Ở chiều tích cực, CDS được xem là một động lực chính của sự thay đổi thị trường lao động, tạo ra sự gia tăng và dịch chuyển công việc. Theo báo cáo năm 2025 của WEF thì dự báo đến năm 2030, khoảng 92 triệu việc làm truyền thống sẽ biến mất, nhưng có hơn 170 triệu việc làm mới sẽ được tạo ra⁸. CDS tạo ra các cơ hội việc làm mới trong các ngành công nghiệp tiên tiến như chuyên viên phân tích dữ liệu và khoa học dữ liệu, chuyên gia AI và máy học, kỹ sư robot, chuyên gia an ninh thông tin, và chuyên gia CDS⁹. CDS cũng thường dẫn đến gia tăng các hình thức làm việc linh hoạt, giúp NLD lựa chọn được công việc phù hợp với điều kiện riêng của mình, tạo ra

⁶ ILO (2021), World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf, truy cập ngày 10/09/2025.

⁷ Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), tldđ số 2.

⁸ World Economic Forum (2025), Future of Jobs Report 2025, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>, truy cập ngày 10/09/2025.

⁹ Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts (2022), Digitalization and Employment - A Review, www.ilo.org/publns.

cơ hội tạo thu nhập mới cho nhiều NLD, bao gồm cả những người bị thiệt thòi trên thị trường lao động truyền thống như phụ nữ, người khuyết tật, thanh niên và người di cư¹⁰. Bên cạnh đó, các công việc mới do CDS tạo ra đòi hỏi trình độ cao và chuyên môn kỹ thuật trong các ngành công nghiệp tiên tiến và dịch vụ chuyên sâu liên quan đến công nghệ đã tạo động lực phát triển đội ngũ lao động có trình độ cao, cập nhật công nghệ mới tạo ra năng suất lao động cho xã hội và thu nhập cao cho NLD¹¹.

Tại Việt Nam, kinh tế số được dự báo sẽ tiếp tục tăng trưởng mạnh mẽ cả về lượng và chất đến năm 2025 và 2030, góp phần gia tăng quy mô và tốc độ tăng trưởng, sẽ đóng góp khoảng 25%–30% GDP và đóng góp khoảng 0,63–1,35 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng GDP hàng năm¹². Sự gia tăng nhanh chóng của các nền tảng lao động số tại Việt Nam đã tạo ra việc làm cho hàng trăm nghìn NLD. Theo nghiên cứu về một nhóm lao động là tài xế công nghệ trong một số nền tảng, vào năm 2021, ba nền tảng lớn nhất (Grab, Be, và Gojek) ước tính có gần 500.000 tài xế. Con số này được cập nhật vào năm 2024 cho thấy các nền tảng Grab, Be, và Xanh SM đã có khoảng 690.000 tài xế (chưa bao gồm tài xế ô tô hoặc các nền tảng khác)¹³.

Tuy nhiên, ở chiều ngược lại, chuyển đổi số cũng tạo ra thách thức về kỹ năng, bất ổn về thu nhập và gia tăng thất nghiệp.

¹⁰ ILO (2021), tldd số 6.

¹¹ World Economic Forum (2025), tldd số 8; Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts, tldd số 9.

¹² Bùi Thị Thanh Hoa (2023), Chuyển dịch cơ cấu lao động gắn với thúc đẩy việc làm bền vững tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 32, tháng 11/2023.

¹³ Đỗ Hải Hà và cộng sự (2024), *Behind the Myth of 'Business Partnerships' Vulnerable App-based Drivers in Urgent Need of Legal Protection in Viet Nam* (Information and Communications Publishing House).

Khoảng cách về kỹ năng là một rào cản lớn cho việc làm bền vững trong CDS. Sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ đòi hỏi NLD phải liên tục tái đào tạo và đào tạo nâng cao để đáp ứng nhu cầu công việc nhưng thị trường hầu như luôn ở tình trạng thiếu hụt đội ngũ lao động đáp ứng yêu cầu của công nghệ¹⁴. Việt Nam cũng đang phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt và không đồng nhất về chất lượng lao động cho CDS¹⁵. Theo báo cáo của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) năm 2025, hơn 60% các công ty tại Việt Nam cho rằng việc thích ứng với các xu hướng CDS trở nên khó khăn hơn do khoảng cách kỹ năng hiện có trên thị trường lao động¹⁶.

Thêm vào đó, một bộ phận lớn việc làm được tạo ra từ CDS, đặc biệt trong nền kinh tế nền tảng thì chất lượng công việc thấp. Những công việc trên nền tảng số (gig work) thường thiếu ổn định và không bền vững dẫn đến thu nhập của NLD bấp bênh.¹⁷ Một nghiên cứu về điều kiện lao động của tài xế xe ôm công nghệ tại Việt Nam đã chỉ ra rằng tài xế công nghệ thường phải đối mặt với thu nhập thấp và bấp bênh, giờ làm việc kéo dài với thời gian nghỉ ngơi hạn chế, thiếu an toàn lao động, kiểm soát bằng thuật toán không công bằng, an ninh việc làm thấp và bảo trợ xã hội bị giới hạn. Nếu như quan hệ lao động truyền thống dựa trên hợp đồng dài hạn mang tính ổn định thì NLD tham gia vào các công việc nền tảng hiện nay có đặc trưng là tính linh hoạt cao nhưng thiếu ổn định và ít được bảo vệ¹⁸.

Sự phát triển của các nền tảng kỹ thuật số và tự động hóa còn có nguy cơ làm gia tăng thất nghiệp, đặc biệt là nhóm

¹⁴ PwC Việt Nam (2020), Báo cáo mức độ sẵn sàng về kỹ năng số Việt Nam, Khảo sát của PwC Việt Nam về công nghệ, việc làm và kỹ năng số năm 2020, <https://www.pwc.com/vn/vn/publications/vietnam-publications/digital-readiness.html>, truy cập ngày 10/10/2025.

¹⁵ Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), tlđd số 2.

¹⁶ World Economic Forum (2025), tlđd số 8

¹⁷ ILO (2021), tlđd số 6.

¹⁸ Đỗ Hải Hà và cộng sự (2024), tlđd số 13.

lao động gặp khó khăn khi sử dụng nền tảng kỹ thuật số. CDS, đặc biệt là tự động hóa và trí tuệ nhân tạo đã thay thế cho rất nhiều lao động ở các công việc thủ công và mang tính lặp lại dẫn đến nhiều NLD bị mất việc làm. WEF ước tính rằng đến năm 2025, 85 triệu việc làm có thể bị thay thế do sự chuyển dịch trong phân công lao động giữa con người và máy móc.

Thứ hai, chuyển đổi số tác động đến các quyền cơ bản và quyền an sinh xã hội của NLD

Chuyển đổi số, đặc biệt thông qua sự phát triển của các nền tảng lao động số (digital labour platforms), được coi là sự tiếp nối xu hướng phi chính thức hóa quan hệ lao động. Nó có nguy cơ thúc đẩy lực lượng lao động có trình độ cao ở các nước đang phát triển chấp nhận các hình thức làm việc bấp bênh hoặc trong điều kiện phi chính thức²⁰. Sự gia tăng đội ngũ lao động tự do và loại hình quan hệ việc làm mới mà tính chất của quan hệ lao động bị lu mờ dẫn đến các quyền cơ bản của họ không được bảo vệ bởi pháp luật lao động. Kết quả là, NLD trên nền tảng bị tước đi các quyền bảo vệ quan trọng như bảo hiểm xã hội, mức lương tối thiểu, chế độ nghỉ phép được trả lương, và quyền thương lượng tập thể. Công việc tự do, linh hoạt nhưng do áp lực về cuộc sống họ thường phải kéo dài thời gian làm việc dẫn đến hệ quả NLD bị rơi vào tình trạng tăng cường độ công việc mà không được kiểm soát, xuất hiện một dạng ảnh hưởng sức khỏe mới xuất hiện trong thời đại số được gọi là “kiệt sức số” (digital exhaustion) và ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe tinh thần của NLD²¹. Tại Việt Nam, theo một nghiên cứu vào năm 2024, hầu hết các tài xế xe ôm công nghệ muốn có thu nhập đủ sống thì phải làm việc từ 12 – 14h/ngày và hầu như không có ngày nghỉ²². CDS còn tạo ra một phương thức quản lý lao động mới chứa đựng những nguy cơ, rủi ro xâm

¹⁹ Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts (2022), tldd số 9.

²⁰ ILO (2021), tldd số 6.

²¹ Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts (2022), tldd số 9.

²² Đỗ Hải Hà và cộng sự (2024), tldd số 13.

phạm quyền của NLD ít gặp trong phương thức quản lý truyền thống. Các nền tảng số sử dụng quản lý thuật toán (algorithmic management) để phân công, giám sát và đánh giá hiệu suất công việc. Sự thiếu minh bạch của các thuật toán này đặt ra thách thức nghiêm trọng về quyền riêng tư và quyền kiểm soát dữ liệu cá nhân/công việc của NLD. Mặc dù ILO khuyến nghị rằng các chính sách và biện pháp phải đảm bảo các tiêu chuẩn lao động cơ bản áp dụng cho tất cả NLD, bất kể tình trạng hợp đồng của họ²³, nhưng trên thực tế hệ thống bảo trợ xã hội truyền thống, vốn dựa trên mối quan hệ lao động chính thức, không bao phủ được NLD nền tảng²⁴.

Thứ tư, CDS tác động đến quyền liên kết, lập hội của NLD.

Do tính chất phân tán về mặt địa lý, sự thiếu liên kết giữa những NLD và sự thiếu vắng người sử dụng lao động chung trên các nền tảng kỹ thuật số làm suy yếu các quyền tập thể của NLD: không có cơ chế thuận lợi cho việc thành lập tổ chức đại diện, không xác định được người sử dụng lao động để thực hiện quyền thương lượng tập thể. Kết quả là NLD thường chỉ có lựa chọn chấp nhận các điều khoản dịch vụ không thể thương lượng được của nền tảng²⁵. Tại Việt Nam, lao động nền tảng như tài xế công nghệ, giúp việc gia đình chưa được coi là NLD trên thực tế nên họ không có những quyền của tập thể lao động được pháp luật quy định như quyền thành lập tổ chức đại diện, quyền thương lượng tập thể và quyền đình công.

Tóm lại, CDS là một quá trình không thể đảo ngược, nhưng để đảm bảo CDS đóng góp vào mục tiêu việc làm bền vững, cần phải có khung pháp lý và chính sách chủ động, linh hoạt để giải quyết các khoảng trống về bảo trợ xã hội, định danh mối quan hệ lao động, và thúc đẩy đào tạo kỹ năng số cho tất cả mọi người.

²³ ILO (2021), tldd số 6.

²⁴ Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts (2022), tldd số 9

²⁵ ILO (2018), Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.

²⁶ Trần Thị Thanh Huyền (2024), Tác động của chuyển đổi số đến thị trường lao động các nước đang phát triển, Tạp chí Tài Chính, số 1/2024.

2. Khung chính sách và pháp luật hiện hành

Phát triển bền vững là định hướng chiến lược xuyên suốt của tiến trình phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Từ những năm 2021, Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh yêu cầu “phát triển nhanh và bền vững dựa chủ yếu vào khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và CĐS”, đồng thời gắn mục tiêu tăng trưởng kinh tế với bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội và nâng cao đời sống nhân dân. Tư duy phát triển bền vững trong văn kiện lần này thể hiện rõ sự dịch chuyển từ mô hình tăng trưởng truyền thống sang mô hình tăng trưởng dựa trên chất lượng, hiệu quả, năng suất và hài hòa giữa kinh tế – xã hội – môi trường, qua đó đặt nền tảng cho các chính sách bảo đảm việc làm bền vững trong dài hạn. Việt Nam cũng thể hiện rõ mục tiêu phát triển bền vững của mình trong cam kết về Chương trình nghị sự 2030 và mục tiêu Net Zero 2050 đặt ra yêu cầu tích hợp cả CĐS và chuyển đổi xanh, nhằm bảo đảm “không ai bị bỏ lại phía sau”. Đồng thời Việt Nam đã thông qua Kế hoạch hành động quốc gia về Chương trình nghị sự 2030 vào năm 2017 và công bố khung chỉ tiêu SDG của Việt Nam vào đầu năm 2019, trong đó có nhiều chỉ tiêu liên quan trực tiếp đến thị trường lao động. Ngoài ra, việc tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (EVFTA, CPTPP) đã thúc đẩy Việt Nam nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt liên quan đến quyền tự do hiệp hội, thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức và phân biệt đối xử²⁸.

Về hành lang pháp luật lao động, Việt Nam hiện đã có một hệ thống quy phạm pháp luật tương đối đầy đủ, chặt chẽ để bảo vệ NLD khi tham gia vào quan hệ lao động. Theo đánh giá của các chuyên gia quốc tế của ILO thì khung pháp luật

²⁷ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

²⁸ ILO (2019), *Việc làm thỏa đáng và các mục tiêu phát triển bền vững tại Việt Nam* – Báo cáo quốc gia, <https://www.ilo.org/vi/publications/viec-lam-thoa-dang-va-cac-muc-tieu-phat-trien-ben-vung-tai-viet-nam>, truy cập ngày 12/10/2025.

lao động của Việt Nam gồm Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành là một trong những hành lang pháp luật lao động tiến bộ trong khu vực. Bộ luật hiện hành 2019 đã có thêm những sửa đổi tích cực về tổ chức đại diện của NLĐ và thương lượng tập thể. Bộ luật lao động quy định hành lang pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động cá nhân, trong đó thể hiện rõ tư tưởng bảo vệ việc làm bền vững của NLĐ: (i) giới hạn thời gian thử việc, giới hạn số lần ký loại hợp đồng lao động xác định thời hạn; quy định NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do, trong khi NSDLĐ chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng khi có căn cứ, thủ tục rất chặt chẽ; (ii) quy định quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp; (iii) quy định nhiều cấp thương lượng tập thể, bao gồm doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp và ngành. Bên cạnh đó, Bộ luật còn đặt ra các tiêu chuẩn lao động để bảo vệ NLĐ như giới hạn thời giờ làm việc, thời giờ làm thêm; quy định các khoảng thời gian nghỉ ngơi tối thiểu, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng và nghỉ hàng năm có hưởng lương; quy định tiền lương tối thiểu và các nguyên tắc trả lương khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

Các chế độ an sinh xã hội được quy định trong nhiều văn bản luật khác nhau: Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024; Luật Việc làm 2025; Luật Bảo hiểm y tế 2008 sửa đổi bổ sung gần nhất năm 2024, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015. Theo các luật này, NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên thì đều phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp. Các chế độ bảo hiểm xã hội này đã bao phủ hầu hết các loại trợ cấp an sinh xã hội gồm: trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, trợ cấp tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp, trợ cấp thất nghiệp và hỗ trợ đào tạo nghề, trợ cấp hưu trí, trợ cấp tử tuất.

²⁹ Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ 2012 ngày 31 tháng 01 năm 2018 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, tr.5.

Nhìn chung, pháp luật lao động của Việt Nam đã có nhiều quy định hướng tới bảo vệ việc làm bền vững cho NLD, tuy nhiên khung pháp lý này mới chỉ bảo vệ được NLD trong các quan hệ lao động truyền thống. Việt Nam chưa có quy định cụ thể về lao động nền tảng số, dẫn đến hệ quả là nhóm lao động này bị loại trừ khỏi các chế độ an sinh xã hội và các bảo vệ khác của pháp luật lao động. Hệ thống bảo hiểm xã hội vẫn có độ bao phủ thấp, chỉ khoảng 30–35% lực lượng lao động tham gia, trong khi lao động phi chính thức chiếm tới 70%³⁰.

3. Thách thức về chất lượng lao động tại Việt Nam

Thực trạng kỹ năng số của lực lượng lao động Việt Nam hiện nay cho thấy sự chuyển biến tích cực ban đầu nhưng vẫn còn nhiều khoảng cách lớn về chất lượng và số lượng so với yêu cầu của quá trình CDS. Chất lượng và số lượng lao động có kỹ năng số vẫn còn hạn chế và không đồng đều giữa các ngành, lĩnh vực. Tỷ lệ lao động có trình độ kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp ở Việt Nam vẫn còn thấp: Tỷ lệ lao động có kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp ở Việt Nam dưới 30%. Nhu cầu về nguồn nhân lực số rất cao, nhưng các trường đại học chỉ đáp ứng được khoảng 25% về số lượng và 30% về chất lượng so với yêu cầu đặt ra. Chương trình đào tạo nghề tại nhiều cơ sở chưa theo kịp xu hướng CDS, dẫn đến tình trạng sinh viên tốt nghiệp thiếu kỹ năng thực hành, trong khi doanh nghiệp phải đào tạo lại³¹.

Một trong những điểm yếu lớn của Việt Nam là khoảng cách giữa đào tạo nghề và nhu cầu doanh nghiệp. Tại Việt Nam, một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu đội ngũ chuyên gia giỏi và công nhân lành nghề là do công tác đào tạo còn chưa theo sát với tình hình thực tế. Chương trình đào tạo nghề tại nhiều cơ sở chưa theo kịp xu hướng CDS, dẫn đến tình trạng sinh viên tốt nghiệp thiếu kỹ năng thực hành, trong khi doanh nghiệp phải đào tạo lại³².

³⁰ ILO (2019), tlđd số 24.

³¹ Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), tlđd số 2.

³² Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), tlđd số 2.

Một điểm sáng đáng mừng là hầu hết NLD, đặc biệt là lao động trẻ có sự lạc quan và sẵn sàng học tập để đáp ứng nhu cầu của CĐS (92,2% nhân viên lạc quan về tác động của công nghệ đối với công việc của họ; 99% NLD sẵn sàng ở một số nội dung cơ bản, và hơn ba phần năm (trên 60%) hoàn toàn sẵn sàng cho CĐS trong doanh nghiệp; 93% NLD cho biết họ đang học các kỹ năng mới, phần lớn là tự học. 88% NLD được trao cơ hội để cải thiện kỹ năng số trong công việc; 72% thế hệ trẻ (17 – 24 tuổi) mong muốn mạnh mẽ học các kỹ năng số, cao hơn so với mức trung bình toàn cầu (52%). Giới trẻ Việt Nam cũng là nhóm lo lắng nhất, với 51% lo ngại công nghệ sẽ khiến vai trò của họ bị dư thừa³³.

Những phân tích trên cho thấy chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh CĐS vẫn bộc lộ nhiều hạn chế cả về kỹ năng số, kỹ năng chuyên môn và mức độ kết nối giữa đào tạo và nhu cầu thị trường lao động. Điều này cho thấy nhu cầu cấp thiết phải nâng cao kỹ năng và tái đào tạo để củng cố khả năng thích ứng dài hạn trong kỷ nguyên số.

4. Đề xuất các mô hình việc làm bền vững trong chuyển đổi số cho Việt Nam

Trong bối cảnh tác động của CĐS như đã phân tích, yêu cầu bảo đảm việc làm bền vững trở thành nhiệm vụ trung tâm của chính sách lao động – xã hội, nhằm bảo vệ NLD trước các rủi ro của tự động hóa. Dựa vào điều kiện thực tiễn của Việt Nam, có tham khảo kinh nghiệm của các nước trên thế giới, tác giả đề xuất các mô hình đảm bảo việc làm bền vững cho Việt Nam như sau:

Mô hình 1: Chuyển đổi kỹ năng và học tập suốt đời

Chuyển đổi số đặt ra yêu cầu phải liên tục nâng cao và tái đào tạo kỹ năng cho NLD. Mô hình này đã được thực hiện thành công ở Liên minh Châu Âu (EU) và các quốc gia khác

³³ Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), t.đd số 2.

bằng cách tập trung vào sự kết hợp giữa đổi mới hệ thống giáo dục nghề nghiệp, vai trò tích cực của doanh nghiệp trong đào tạo lại, và sự hỗ trợ từ chính sách công linh hoạt.³⁴ Mô hình này cần tập trung vào các vấn đề sau:

Thứ nhất, tái cơ cấu và tích hợp công nghệ vào giáo dục nghề nghiệp và đào tạo nghề.

Đầu tiên, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải là trung tâm của làn sóng chuyển đổi bằng cách tích hợp trí tuệ nhân tạo (AI) và tự động hóa vào chương trình đào tạo để giúp người học tiếp cận sớm với công nghệ số và ứng dụng tốt khi ra trường. Ngoài ra, cần hướng tới phương thức đào tạo toàn diện, dựa trên mô hình kép, tích hợp đào tạo tại nơi làm việc với việc học lý thuyết trên lớp. Mô hình này cần được xem là bản sắc cốt lõi của giáo dục nghề nghiệp, nhấn mạnh sự hợp tác chiến lược giữa cơ sở giáo dục, người học và doanh nghiệp. Kinh nghiệm ứng dụng hệ thống đào tạo kép ở Đức, Đan Mạch, Áo, Hàn Quốc, Nhật Bản đã chứng minh được tính hiệu quả của mô hình này: (i) Người học được tiếp cận với công nghệ, phương tiện sản xuất tiên tiến, giúp họ rèn luyện tay nghề trên các thiết bị thực tế, công nghệ hiện đại mà cơ sở đào tạo (trường học) khó có thể có được do chi phí cao; (ii) học viên chuyển đổi từ trường học sang việc làm nhanh hơn và có tổ chức hơn so với các chương trình truyền thống chỉ dựa trên trường học thuần túy; (iii) việc thực hành tại nơi làm việc làm cho việc học trên lớp trở nên thực tế hơn, từ đó tăng động lực và cải thiện hiệu suất của học viên; (iv) người học tốt nghiệp các chương trình đào tạo kép có xu hướng phù hợp công việc và có mức lương khởi điểm cao hơn nhờ vào kỹ năng thực hành và kinh nghiệm làm việc³⁵.

³⁴ Stöckl and Struck J Labour Market Res (2025), Continuous vocational education and training and new technologies- on the importance of educational level and technology in the workplace.pdf), <https://doi.org/10.1186/s12651-025-00398-x>, truy cập ngày 10/10/2025.

³⁵ OECD (2018), The role of technical and vocational education and training (TVET) in fostering inclusive growth at the local level in Southeast Asia,

Tại Việt Nam đã từng có chương trình đào tạo kỹ năng toàn diện được thực hiện theo mô hình kép và có kết quả rất khả quan. Đó là chương trình Đào tạo công nghệ thông tin cho người khuyết tật (ITTP) được thực hiện từ năm 2007 đến 2013, được tài trợ bởi Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID). Chương trình liên kết chặt chẽ với các nhà tuyển dụng thông qua Hội đồng Cố vấn Doanh nghiệp hợp định kỳ 2 đến 4 lần mỗi năm, để thiết kế chương trình đào tạo và đảm bảo tính phù hợp với nhu cầu thị trường, qua đó giảm thiểu tình trạng không phù hợp về kỹ năng. ITTP cung cấp không chỉ kỹ năng công nghệ thông tin nâng cao (như thiết kế đồ họa, mô hình 3D, quản trị mạng) mà còn chú trọng vào kỹ năng mềm và kỹ năng tìm việc làm, bao gồm kỹ thuật phỏng vấn, tìm kiếm việc làm, và tương tác trong môi trường văn phòng. Chương trình đã đào tạo hơn 700 học viên, với 80% đã tìm được việc làm toàn thời gian hoặc thực tập, một tỷ lệ thành công cao hơn đáng kể so với tỷ lệ tìm được việc làm của sinh viên tốt nghiệp các chương trình đại học và dạy nghề thông thường tại Việt Nam (30%–50%)³⁶. Điều này chứng tỏ phương thức đào tạo kép và toàn diện phù hợp với mọi quốc gia và là bài toán để giải quyết vấn đề việc làm bền vững trong thời kỳ CDS.

Mô hình 2: Hoàn thiện hành lang pháp lý bảo vệ người lao động trong các hình thức việc làm phi truyền thống

Đây là một giải pháp pháp lý quan trọng để đảm bảo việc làm bền vững. Như đã phân tích trong phần trên, chất lượng công việc của một bộ phận lớn lao động nền tảng không được đảm bảo do họ bị đưa ra khỏi sự bảo vệ của pháp luật lao động. Để giải quyết vấn đề này, các quốc gia đã có nhiều

https://www.oecd.org/en/publications/the-role-of-technical-and-vocational-education-and-training-tvet-in-fostering-inclusive-growth-at-the-local-level-in-southeast-asia_5afe6416-en.html, truy cập ngày 12/9/2025.

³⁶ Results for Development Institute (2013), Training Models for Employment in the Digital Economy, https://www.r4d.org/wp-content/uploads/R4D_ICT-TrainingModels.pdf, truy cập ngày 15/9/2025.

giải pháp như: (i) mở rộng phạm vi bảo vệ của pháp luật lao động trên cơ sở thừa nhận mức độ lệ thuộc kinh tế ngày càng lớn của nhóm lao động này. EU đã thông qua Chỉ thị về điều kiện làm việc của lao động nền tảng vào năm 2021 nhằm tăng cường bảo vệ quyền lợi cho lao động nền tảng. Điểm đáng chú ý của Chỉ thị này là đưa ra nguyên tắc *giả định quan hệ lao động*, tức trong trường hợp có sự mập mờ, lao động nền tảng sẽ mặc định được coi là người lao động, không phải tự doanh. Argentina và Australia là các quốc gia tiên phong trong việc đưa ra cách tiếp cận giả định quan hệ lao động nền tảng là quan hệ lao động, buộc Công ty nền tảng chứng minh ngược³⁷; (ii) dựa trên phán quyết của Tòa án và tiêu chí phân loại nhân viên, ví dụ như ở Anh đã đưa phân loại quan hệ lao động nền tảng là nhân viên (giữa NLD và tự doanh) và được hưởng một số quyền lợi của NLD như nghỉ phép có lương, mức lương tối thiểu, nghỉ ốm, và lương hưu³⁸; (iii) một số quốc gia lại vừa duy trì tính linh hoạt của nền tảng, vừa mở rộng quyền thương lượng, bảo hiểm và an sinh cho NLD bằng cách đảm bảo NLD nền tảng được hưởng các quyền lợi xã hội cơ bản, bất kể tình trạng hợp đồng của họ³⁹: Uruguay và Ấn Độ yêu cầu thực hiện bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với tất cả tài xế taxi, bao gồm cả những tài xế công nghệ; Pháp yêu cầu các nền tảng phải chịu trách nhiệm về phí bảo hiểm tai nạn cho người tự kinh doanh; Tây Ban Nha mở rộng đối tượng áp dụng của Luật bảo hiểm thương tật bắt buộc đối với NLD tự kinh doanh⁴⁰.

Từ kinh nghiệm các nước và thực tiễn Việt Nam, tác giả đề xuất cần có những giải pháp về mặt pháp lý như sau:

Thứ nhất, cần có hướng dẫn cụ thể hơn đối với các tiêu chí để xác định quan hệ lao động trong Bộ luật lao động 2019 bao gồm tiêu chí trả lương, tiêu chí giám sát, điều hành đặc biệt

³⁷ Đỗ Hải Hà và cộng sự (2024), tldd số 13.

³⁸ Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P. Coutts (2022), tldd số 9.

³⁹ ILO (2021), tldd số 6.

⁴⁰ ILO (2018), tldd số 25.

lưu ý về tính đặc thù của các tiêu chí này khi được thực hiện thông qua môi trường số, trong đó phải kể đến là tính lệ thuộc về công việc, thu nhập của NLD nền tảng. Đây là giải pháp để mở rộng việc áp dụng pháp luật lao động đối với các quan hệ lao động nền tảng, góp phần bảo vệ việc làm bền vững cho một lực lượng lớn lao động lựa chọn công việc này làm nghề mưu sinh và có sự lệ thuộc rõ ràng về mặt kinh tế và pháp lý vào công ty nền tảng.

Thứ hai, cần có một điều tra, nghiên cứu toàn diện về điều kiện lao động của các công việc nền tảng hiện nay về các mặt: (i) mức độ lệ thuộc về công việc, thu nhập của NLD vào các công ty nền tảng; (ii) các điều kiện lao động cơ bản về thời gian làm việc, tính ổn định và mức thu nhập trung bình, điều kiện an toàn vệ sinh lao động; (iii) số lượng NLD tham gia và xu hướng gia tăng trong tương lai để đưa ra các tiêu chí phân loại các nhóm quan hệ lao động nền tảng mà mức độ áp dụng pháp luật lao động đối với từng nhóm: (i) nhóm thứ nhất áp dụng toàn bộ pháp luật lao động; (ii) nhóm thứ hai áp dụng một số quy định để đảm bảo các quyền cơ bản về thu nhập tối thiểu, thời gian làm việc có giới hạn và các chế độ an sinh cơ bản; (iii) nhóm thứ ba yêu cầu tham gia một số chế độ an sinh bắt buộc, mang tính cơ bản nhất như chế độ bảo hiểm y tế, chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đối với các nhóm này cần áp dụng cách tiếp cận “giả định quan hệ lao động” để áp dụng các chế độ tương ứng. Công ty nền tảng có nghĩa vụ chứng minh ngược lại nếu không muốn áp dụng. Đồng thời, cần tham khảo kinh nghiệm các nước (Uruguay, Indonesia) để tạo ra các cơ chế đóng góp an sinh xã hội hiệu quả như cho phép trích nộp và đóng góp an sinh xã hội bắt buộc dựa trên công nghệ, khấu trừ trực tiếp từ thu nhập trên nền tảng.

Thứ ba, cần có quy định áp dụng riêng cho lao động nền tảng nói chung để điều chỉnh vấn đề quản lý đặc thù bằng thuật toán. Đây là công cụ kiểm soát chính, nhưng thường

⁴¹ ILO (2018), tldđ số 25.

không minh bạch và dẫn đến các quyết định kỷ luật hà khắc, tùy tiện. Do vậy cần có quy định theo hướng ràng buộc trách nhiệm của công ty nền tảng khi sử dụng thuật toán như: yêu cầu các nền tảng phải thông báo cho NLD của họ về cơ chế vận hành của các thuật toán ảnh hưởng đến điều kiện làm việc, phân bổ công việc, hoặc các quyết định (bán) tự động khác; và quy định thủ tục đơn giản để NLD có thể khiếu nại các quyết định tự động do thuật toán đưa ra (chẳng hạn như tài xế bị khóa ứng dụng, giảm xếp hạng không có căn cứ).

Thứ tư, ghi nhận và mở rộng quyền đối thoại tập thể cho lao động nền tảng

Mặc dù lao động nền tảng hiện nay có thể thành lập/gia nhập nghiệp đoàn theo Luật Công đoàn năm 2024 và Điều lệ Công đoàn Việt Nam 2020. Nghiệp đoàn có vai trò đại diện cho đoàn viên quan hệ với chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên; tập hợp ý kiến, nguyện vọng của đoàn viên để tìm giải pháp hỗ trợ, giúp đỡ hoặc phản ánh, kiến nghị, đề nghị người có thẩm quyền giải quyết. Bên cạnh nghiệp đoàn chính thống, tài xế công nghệ cũng xuất hiện các tổ đội tự phát của tài xế được thành lập để hỗ trợ, giúp đỡ nhau. Các tài xế xe công nghệ của nền tảng Grab tại Việt Nam đã thành lập 26 đội ở khắp các tỉnh thành và được công khai chính thức trên website của Grab. Các đội nhóm do các tài xế tự thành lập, có bầu ra Đội trưởng, hoạt động thông qua nhóm Zalo để hỗ trợ các thành viên của đội như thông báo các chính sách mới của công ty, chia sẻ kinh nghiệm, khó khăn trong công việc và cuộc sống, đồng thời cũng đưa tiếng nói chung và thắc mắc của tài xế đối với công ty nền tảng.

Thực tế này cho thấy, lao động nền tảng có nhu cầu và điều kiện liên kết thành các tổ chức đại diện. Tuy nhiên quan

⁴² <https://www.grab.com/vn/blog/driver/bike/doitruong2banh/>, truy cập ngày 10/9/2025.

hệ của họ với công ty nền tảng chưa được coi là quan hệ lao động nên nghiệp đoàn của họ chưa có quyền đối thoại, thương lượng với Công ty nền tảng như trong quan hệ lao động truyền thống. Để đảm bảo quyền đối thoại, thương lượng thực chất, cần quy định cho các nghiệp đoàn của NLD nền tảng được tổ chức, thương lượng tập thể và lãnh đạo quyền đình công để đưa ra các yêu cầu cho Công ty nền tảng.

Mô hình 3: Hợp tác ba bên và tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Việc đảm bảo việc làm bền vững trong CDS là trách nhiệm chung, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.

Thứ nhất, nhà nước đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng chính sách cụ thể để khuyến khích phát triển và duy trì mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Các biện pháp bao gồm: (i) Hoàn thiện cơ chế chính sách, pháp luật để đảm bảo đối xử bình đẳng và bảo vệ quyền lợi của NLD trong nền kinh tế số; (ii) Đầu tư vào cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động chính xác, và hoàn thiện khung pháp lý để tăng quyền tự chủ cho nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo/tuyển dụng; (iii) Xây dựng lộ trình kỹ năng số quốc gia và khuyến khích đưa công nghệ vào giáo dục trong các cấp giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp

Thứ hai, tăng cường sự hợp tác giữa cơ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với người sử dụng lao động. Mối quan hệ này có tính hữu cơ và tác động lẫn nhau. Việc tăng cường hợp tác này giúp nâng cao chất lượng đầu ra, giảm sự chênh lệch giữa chương trình đào tạo và nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Doanh nghiệp không chỉ tham gia phản biện, cập nhật chương trình đào tạo mà còn chủ động cung cấp thông tin thị trường lao động, qua đó giảm thiểu chi phí đào tạo lại sau tuyển dụng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đầu vào. Sự hợp tác

này cũng giúp doanh nghiệp luôn có được nguồn cung lao động đáp ứng nhu cầu công việc. Việc hợp tác chặt chẽ với cơ sở đào tạo trong xây dựng chuẩn đầu ra, đánh giá chất lượng người học và cung cấp thông tin hướng nghiệp sẽ góp phần bảo đảm sự hài hòa giữa yêu cầu của doanh nghiệp và khả năng đáp ứng của NLĐ.

Thứ ba, tăng cường trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp. Trong bối cảnh CĐS diễn ra mạnh mẽ và có khả năng làm thay đổi sâu sắc cơ cấu việc làm, các doanh nghiệp là chủ thể hưởng lợi từ quá trình này nên cũng cần phải thực hiện các biện pháp chủ động để bảo đảm việc làm bền vững cho NLĐ. Trước hết, việc nâng cao năng lực số của lực lượng lao động phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm. Doanh nghiệp cần thiết lập cơ chế đào tạo liên tục, kết hợp giữa các chương trình đào tạo tại chỗ với các nền tảng trực tuyến, nhằm trang bị kỹ năng số cho vị trí công việc hiện tại đồng thời tạo điều kiện để NLĐ tái trang bị kỹ năng và nâng cấp kỹ năng phù hợp với yêu cầu mới. Ngoài ra, để bảo đảm việc làm bền vững, doanh nghiệp cần gia tăng trách nhiệm xã hội đối với NLĐ. Điều này bao gồm bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn, thu nhập ổn định và mức lương xứng đáng, cũng như mở rộng các chế độ phúc lợi như bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm xã hội bổ sung và có chính sách hỗ trợ NLĐ trong những thời điểm khủng hoảng.

Kết luận

Chuyển đổi số là xu hướng tất yếu trong phát triển kinh tế – xã hội và đang định hình lại thị trường lao động toàn cầu cũng như tại Việt Nam. Quá trình này mở ra cơ hội tạo việc làm mới trong các lĩnh vực công nghệ, thương mại điện tử, năng lượng xanh, đồng thời nâng cao năng suất và hiệu quả sản xuất. Tuy nhiên, CDS cũng đặt ra những thách thức lớn, đặc biệt là nguy cơ gia tăng thất nghiệp cơ cấu, mở rộng khu vực lao động phi chính thức và gia tăng bất bình đẳng giữa các nhóm lao động.

Trong bối cảnh đó, việc làm bền vững trở thành định hướng quan trọng, vừa để bảo đảm an sinh xã hội, vừa để thực hiện các cam kết quốc tế như SDG 8 và Net Zero 2050. Nghiên cứu này đã phân tích những tác động của CDS đối với việc làm bền vững, dựa trên thực trạng Việt Nam, có tham khảo kinh nghiệm các nước khác để đề xuất các mô hình đảm bảo việc làm bền vững cho Việt Nam. Những đề xuất trên nhằm thích ứng với CDS, góp phần định hình một thị trường lao động công bằng, bao trùm và linh hoạt hơn. Qua đó, Việt Nam có thể hiện thực hóa mục tiêu “không ai bị bỏ lại phía sau” trong tiến trình phát triển, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Charles L, Xia S and Coutts AP (2022), *Digitalization and Employment – A Review*, <https://www.ilo.org/publns>.

2. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ 2012.

3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật.

4. Đỗ Hải Hà và cộng sự, *Behind the Myth of 'Business Partnerships': Vulnerable App-based Drivers in Urgent Need of Legal Protection in Viet Nam* (Information and Communications Publishing House 2024).

5. Bùi Thị Thanh Hoa (2023), Chuyển dịch cơ cấu lao động gắn với thúc đẩy việc làm bền vững tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 32.

6. Hoàng Mạnh Hùng và cộng sự, (2024), Tác động của chuyển đổi số đến việc làm tại Việt Nam, *Tạp chí Tài chính* kỳ 2 tháng 5/2024.

7. Trần Thị Thanh Huyền, Tác động của CĐS đến thị trường lao động các nước đang phát triển, *Tạp chí Tài chính*, số 1/2024.

8. ILO (2018), *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*.

9. ILO (2019), *Việc làm thỏa đáng và các mục tiêu phát triển bền vững tại Việt Nam – Báo cáo quốc gia*, <https://www.ilo.org/vi/publications/viec-lam-thoa-dang-va-cac-muc-tieu-phat-trien-ben-vung-tai-viet-nam>.

10. ILO (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf.

[wcmssp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf).

11. Lazar Jovevski (2021), Digital transformation of labour relations the future challenge, *Iustinianus Primus Law Review*, 12(2), 1–10, <https://ukimmk-my.sharepoint.com/>

12. Lorraine Charles, Shuting Xia and Adam P Coutts (2022), *Digitalization and Employment – A Review*, <https://www.ilo.org/publns>.

13. OECD (2018), *The Role of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Fostering Inclusive Growth at the Local Level in Southeast Asia* https://www.oecd.org/en/publications/the-role-of-technical-and-vocational-education-and-training-tvet-in-fostering-inclusive-growth-at-the-local-level-in-southeast-asia_5afe6416-en.html.

14. PwC Việt Nam (2020), *Báo cáo mức độ sẵn sàng về kỹ năng số Việt Nam – Khảo sát về công nghệ, việc làm và kỹ năng số năm 2020*, <https://www.pwc.com/vn/vn/publications/vietnam-publications/digital-readiness.html>.

15. Results for Development Institute (2013), *Training Models for Employment in the Digital Economy*, https://www.r4d.org/wp-content/uploads/R4D_ICT-TrainingModels.pdf.

16. Stöckl F and Struck O, 'Continuous Vocational Education and Training and New Technologies: On the Importance of Educational Level and Technology in the Workplace' (2025) *Journal of Labour Market Research* <https://doi.org/10.1186/s12651-025-00398-x>.

17. Nguyễn Tài Vượng và cộng sự (2023), Sẵn sàng với CĐS của NLĐ trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) – Thực trạng và giải pháp, *Tạp chí Công Thương*, số 13 tháng 5/2023.

18. World Economic Forum, *Future of Jobs Report 2025* (WEF 2025), <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>.

VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO NHÓM LAO ĐỘNG ĐẶC THÙ TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

DECENT WORK FOR WORKERS IN SPECIFIC CATEGORIES IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

*Tác giả: ThS. Hoàng Thị Minh Tâm**

*ThS. Lương Minh Sơn***

*Người phản biện: ThS. GVC Đoàn Công Yên****

Tóm tắt: *Bối cảnh chuyển đổi số đang tác động mạnh mẽ đến quan hệ lao động, trong khi các quy định của pháp luật hiện hành chưa hoàn toàn bắt kịp với các hình thức lao động mới hình thành, điều đó tạo nên những khoảng trống pháp lý trong quyền tiếp cận việc làm thỏa đáng của những đối tượng lao động đặc thù như: lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên... Bài viết của nhóm tác giả tập trung phân tích và chỉ ra những vấn đề pháp lý trong các quy định của pháp luật lao động hiện hành, từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng cho nhóm đối tượng lao động đặc thù trong bối cảnh chuyển đổi số.*

Từ khoá: *việc làm thỏa đáng, lao động đặc thù, chuyển đổi số.*

*Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

** Trưởng Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

*** Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: *The context of digital transformation has profoundly affected labor relations, while the current legal framework has not yet fully kept pace with the emergence of new forms of employment arising in this process. This has resulted in legal gaps concerning the right to access decent work for specific categories of workers, such as women, persons with disabilities, older workers, and juvenile workers. The article focuses on analyzing and identifying the legal issues embedded within the existing provisions of labor law, thereby proposing legal recommendations to ensure decent work for these specific groups of workers in the context of digital transformation.*

Keywords: *decent work, workers in specific categories, digital transformation.*

1. Khái quát về chuyển đổi số và việc làm thỏa đáng cho nhóm lao động đặc thù

Chương trình nghị sự về việc làm thỏa đáng được Tổ chức lao động quốc tế (ILO) phát động từ năm 1999 với bốn trụ cột cơ bản đó là: tạo việc làm, an sinh xã hội, thúc đẩy quyền của người lao động và đối thoại xã hội. Việc làm thỏa đáng hay việc làm bền vững hướng tới mục tiêu không chỉ tạo ra việc làm nhiều hơn mà còn phải tạo ra việc làm tốt hơn, người lao động được làm việc trong điều kiện lao động tốt hơn, an toàn hơn, được bảo đảm an sinh xã hội, có năng suất và thu nhập cao hơn và đảm bảo sự cân bằng giữa các mục tiêu phát triển kinh tế và xã hội¹. Hiện nay, chuyển đổi số đã và đang tác động đến nhiều mặt của đời sống xã hội, đây là quá trình phát triển tất yếu và là xu thế chung của thế giới trong giai đoạn mới. Trước tình hình đó, người sử dụng lao động và người lao động cần có những thay đổi để thích nghi với tình hình mới. Người lao động cần trang bị cho mình những kiến thức mới, đặc biệt là đối với nhóm đối tượng lao động đặc thù. Đây là những người lao động có đặc điểm riêng về thể lực, trí lực, tâm sinh lý và độ tuổi so với những đối tượng lao động thông thường khác. Xuất phát từ các đặc điểm nêu trên, việc quy định chế độ lao động áp dụng riêng cho các đối tượng lao động như lao động nữ, lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi, người lao động khuyết tật không phải là đặc quyền, đặc lợi mà xuất phát từ hoàn cảnh thực tế pháp luật cần phải bảo vệ những đối tượng đó².

¹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, “Hướng tới việc làm bền vững và thỏa đáng cho tất cả mọi người”, <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/236713>, truy cập ngày 10/10/2025.

Cameron Crawford, Decent work and people with disabilities – An integral approach to assessing the quality of work, https://www.crwdp.ca/sites/default/files/pdf/decent_work_july_4_2018_crwdp_rev_sept_4_titleup.pdf, truy cập ngày 04/10/2025.

² Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022), Giáo trình Luật Lao động, NXB. Hồng Đức, tr. 395-396.

Hiểu một cách chung nhất, chuyển đổi số là quá trình con người sử dụng dữ liệu và các công nghệ số để thay đổi phương thức phát triển, thay đổi toàn diện cách sống và cách làm việc của con người và tổ chức³. Sự thay đổi xu hướng toàn cầu về công nghệ, kinh tế, nhân khẩu học và quá trình chuyển đổi xanh dự kiến sẽ tạo ra 170 triệu việc làm mới vào năm 2030, và sẽ thay thế 92 triệu việc làm khác⁴. Chuyển đổi số nền kinh tế đang đặt ra yêu cầu phải kết hợp các kiến thức về công nghệ thông tin với các kiến thức về công nghệ điều hành mà các chương trình đào tạo và các khóa đào tạo nghề nghiệp cần hướng đến để trang bị các kỹ năng này cho người lao động. ILO cũng đưa ra khuyến cáo lực lượng lao động cần phải được đào tạo những kỹ năng cơ bản vững chắc để thích nghi với môi trường công nghệ cao và những kỹ năng, kỹ thuật hiện đại để có thể vận hành được công nghệ làm việc hiệu quả với máy móc được tự động hóa⁵.

Tại Việt Nam, chuyển đổi số được hiểu là “quá trình chuyển đổi phương thức hoạt động, quản trị và cung cấp dịch vụ dựa trên công nghệ số, dữ liệu số, hệ thống số, nền tảng số, quy trình số nhằm tạo ra giá trị mới, hiệu quả và minh bạch”⁶. Việt Nam phấn đấu đến năm 2045 trở thành quốc gia có quy mô kinh tế số đạt tốt thiểu 50% GDP. Để thực hiện mục tiêu này, nhà nước có chính sách ưu đãi, khuyến khích doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ đầu tư cho chuyển đổi số, nghiên cứu ứng dụng khoa học và đổi mới công nghệ, quản trị doanh nghiệp. Đối với người lao động, chủ trương đổi mới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi

³ Trần Thị Hồng Minh (2022), Báo cáo: “Vấn đề lao động trong chuyển đổi số: thách thức và giải pháp”, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, tr. 12.

⁴ Future of Jobs Report 2025: 78 Million New Job Opportunities by 2030 but Urgent Upskilling Needed to Prepare Workforces, <https://www.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces/>, truy cập ngày 06/10/2025.

⁵ Trần Thị Hồng Minh (tlđd) (5), tr. 73.

⁶ Điều 3 Luật Chuyển đổi số năm 2025 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2026).

số quốc gia cũng là một trong những định hướng thể hiện tại Nghị quyết số 57-NQ/TW về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Xuất phát từ định hướng đó, Nhà nước khuyến khích phát triển và sử dụng nền tảng số dùng chung, nền tảng số mở và các sản phẩm, dịch vụ công nghệ, cung cấp dịch vụ và phát triển kinh tế - xã hội; đảm bảo khả năng tiếp cận và thụ hưởng bình đẳng trong chuyển đổi số, đặc biệt là trong các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa, lao động, việc làm và an sinh xã hội⁷.

Mặt khác, Việt Nam đang trong tiến trình chuyển đổi sang nền kinh tế có mức thu nhập bậc trung. Việt Nam đã tham gia nhiều FTA thế hệ mới, trong đó nổi bật là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EU) – EVFTA. Việc ký kết và tham gia các FTA thế hệ mới sẽ có tác động lớn đến nền kinh tế Việt Nam thông qua việc mở rộng thị trường xuất, nhập khẩu, theo đó, kim ngạch xuất, nhập khẩu sang các nước đối tác sẽ tăng, củng cố thị trường truyền thống, khơi thông nhiều thị trường tiềm năng trên cơ sở thúc đẩy quan hệ với các đối tác chiến lược kinh tế quan trọng. Nhà nước đang đẩy mạnh phát triển những ngành kinh tế mới như kinh tế xanh, kinh tế số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong lao động... có khả năng tạo ra nhiều việc làm bền vững có chất lượng cao, đặc biệt là các ngành nghề có tính đổi mới, sáng tạo⁸. Phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả, hội nhập quốc tế gắn với việc làm bền vững, nâng cao chất lượng quản lý phát triển xã hội gắn với bảo đảm quyền con người, quyền công dân là một trong những ưu tiên hàng đầu trong giai đoạn phát triển kinh tế xã hội hiện nay. Định hướng việc làm thỏa đáng trong bối cảnh chuyển đổi số cũng đã được thể hiện rõ trong tinh thần của Nghị quyết số 42-NQ/TW về

⁷ Khoản 3 Điều 9 Luật Chuyển đổi số năm 2025.

⁸ Trần Thị Hải Yến, Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu của nước ta hiện nay, Tạp chí Quản lý Nhà nước, <https://www.quanlynha-nuoc.vn/2025/01/16/chinh-sach-viec-lam-ben-vung-trong-chuoi-cung-ung-toan-cau-cua-nuoc-ta-hien-nay/>, truy cập ngày 09/10/2025.

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. Theo đó, phát triển thị trường lao động theo hướng linh hoạt, hội nhập, hiệu quả, đồng bộ với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hoàn thiện chính sách, pháp luật về tiêu chuẩn lao động, quan hệ lao động⁹. Tại Khung chương trình quốc gia về việc làm thoả đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022-2026, đã khẳng định các ưu tiên của Việt Nam trong giai đoạn này như sau:

Một là, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau sẽ đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới dựa trên đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thoả đáng.

Hai là, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Ba là, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với cam kết quốc tế của Việt Nam¹⁰.

⁹ Nghị quyết số 42-NQ/TW tại Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII ngày 24 tháng 11 năm 2023 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.

¹⁰ ILO, “Khung chương trình quốc gia về việc làm thoả đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022-2026 Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra”, <https://www.ilo.org/>

2. Việc làm thỏa đáng cho lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số

2.1. Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về việc làm thỏa đáng cho lao động nữ

Nhìn chung, các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành đã từng bước tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Nhà nước bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà¹¹. Bên cạnh quy định nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, pháp luật cũng khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng và sử dụng người lao động nữ vào làm việc khi người đó có đủ điều kiện và tiêu chuẩn thực hiện công việc phù hợp với cả nam và nữ. Nhà nước có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ¹².

Với những sửa đổi quan trọng được ghi nhận tại Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019), việc thực hiện các quyền tại nơi làm việc và việc làm thỏa đáng đối với người lao động nữ đã được cải thiện đáng kể so với trước đây. Quy định hiện hành đã bãi bỏ cách tiếp cận cũ là cấm tất cả mọi người lao động nữ làm một số công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con, thay vào đó quy định hiện nay của BLLĐ năm 2019 người lao động nữ được quyền lựa chọn làm hay không làm sau khi đã được cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan đến việc thực hiện công việc. Cụ thể, tại Điều 137 BLLĐ năm

sites/default/files/wcmssp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf, trang 6, truy cập ngày 15/10/2025.

¹¹ Điều 135 BLLĐ 2019.

¹² Điều 135 BLLĐ 2019.

2019 nghiêm cấm việc người sử dụng lao động sử dụng người lao động đang mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; người lao động đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa, trừ trường hợp được người lao động đồng ý. Ngoài ra, lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.¹³

Bên cạnh đó, nhằm đảm bảo quyền được làm việc trong môi trường an toàn của người lao động nói chung và của người lao động nữ nói riêng, tại Điều 142 BLLĐ 2019 quy định: "Đối với những nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động". Người lao động nữ được quyền bình đẳng với lao động nam trong hưởng lương và đảm bảo các quyền lợi về an sinh xã hội.

Nhìn chung, các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành hướng đến xóa bỏ các hành vi phân biệt đối xử trong quan hệ lao động, tạo điều kiện để người lao động nữ bình đẳng với người lao động nam trong tìm kiếm việc làm, và thực hiện quan hệ lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, vấn đề thúc đẩy việc làm thỏa đáng cho người lao động nữ cũng đặt ra nhiều thách thức về mặt pháp lý.

¹³ Điều 137 BLLĐ 2019.

2.2. Thách thức pháp lý trong bảo đảm việc thoả đáng cho người lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số

Theo báo cáo của ILO, số lượng các nền tảng lao động số trên thế giới đã tăng gấp năm lần trong vòng 10 năm qua. Việc làm trên nền tảng số là nguồn thu nhập chính đối với phần lớn lái xe taxi công nghệ (84%), người giao hàng qua mạng (90%), và đóng góp một phần ba thu nhập của người lao động làm việc online trên các nền tảng trực tuyến. Ưu điểm của mô hình này là người lao động tham gia làm việc trên nền tảng số có thời gian linh hoạt, tự do chọn việc để kiếm thêm thu nhập hoặc do thiếu cơ hội việc làm khác. Nhưng điều kiện làm việc của các công việc trên nền tảng số là vấn đề lớn. Cụ thể như: thu nhập thấp và không ổn định, nền tảng có thể chấm dứt tài khoản của người lao động một cách không công bằng và hầu như không có an sinh xã hội áp dụng đối với nhóm đối tượng này. Đồng thời, các thuật toán tạo nên quy trình và cách thức thực hiện công việc khiến người lao động không còn tự chủ được. Để kiếm đủ tiền trang trải cuộc sống họ phải làm việc quá nhiều giờ và ảnh hưởng đến cân bằng cuộc sống¹⁴.

Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2019 cùng với các văn bản khác như: Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm, Luật An toàn vệ sinh lao động... đã từng bước tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động cốt lõi theo Tuyên bố năm 1998 của ILO. Tuy nhiên, các quy định hiện hành chủ yếu tiếp cận dựa trên cấu trúc quan hệ lao động truyền thống và chưa hoàn toàn thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số, sự xuất hiện của các mô hình làm việc mới như: làm việc từ xa, lao động nền tảng... Trong bối cảnh đó, các quy định của pháp luật lao động cần được xây dựng theo hướng mở rộng và linh hoạt nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng của người lao động trong mọi hình thức lao động, thích

¹⁴ ILO, “Các nền tảng lao động số có thể mang lại cạnh tranh công bằng và việc làm thoả đáng?”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_773434.pdf, truy cập ngày 05/10/2025.

ứng với chuyển đổi số, góp phần xây dựng thị trường lao động công bằng và bắt kịp với xu thế phát triển trong tình hình mới. Các quy định của pháp luật không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quan hệ lao động truyền thống mà còn bảo vệ quyền và nghĩa vụ của lao động làm việc từ xa và linh hoạt, trong đó bao gồm cả quyền được nghỉ ngơi, quyền tiếp cận đào tạo nâng cao kỹ năng, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động phù hợp với các hình thức làm việc mới phát sinh...

Tại Việt Nam, hiện nay lực lượng lao động nữ tuy đông về số lượng nhưng tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo chưa cao, đặc biệt là sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng số nên họ chưa thật sự đáp ứng được yêu cầu nền kinh tế số đang gia tăng. Do vậy, nếu không được đào tạo để kịp thời thích nghi với công nghệ, chuyển đổi số thì lao động nữ khó có thể tham gia vào thị trường lao động và nguy cơ cao sẽ phải đối diện với tình trạng mất việc làm. Theo thống kê về tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động của nữ là 12,1% so với nam là 8,3%, phần lớn trong số này là những người chưa qua đào tạo¹⁵. Theo dự báo, khoảng 9 triệu việc làm tại Việt Nam có thể bị tự động hóa toàn phần hoặc một phần trong 10 năm tới, đặc biệt ở các vị trí có kỹ năng thấp hoặc người lao động cao tuổi, chưa kịp đào tạo lại¹⁶. Theo thống kê, người lao động nữ có nhiều khả năng thất nghiệp hơn nam giới và chủ yếu họ làm việc ở khu vực phi chính thức, không có sự bảo vệ đầy đủ ở các khía cạnh về an toàn và an sinh xã hội, đây cũng là khu vực có thu nhập thấp và việc làm bấp bênh. Thu nhập bình quân của người lao động nữ theo thống kê năm 2025 là 7,2 triệu đồng/tháng, trong khi đó thu nhập trung bình của người lao động nam là 9,5 triệu

¹⁵ Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2026), Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2025.

¹⁶ Phương Huyền châu, “Bảo vệ người lao động trong nền kinh tế số tại Việt Nam: những yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn”, <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 04/10/2025.

đồng/tháng¹⁷. Con số này thể hiện sự chênh lệch đáng kể về việc làm và thu nhập của người lao động nam và lao động nữ hiện nay tại Việt Nam. Nguyên nhân của tình trạng trên được lý giải rằng lao động nữ dành nhiều thời gian cho việc chăm sóc con cái và gia đình, điều này cũng sẽ ảnh hưởng đến thời gian tham gia vào quan hệ lao động của đối tượng lao động này¹⁸. Mặt khác, tại Việt Nam tỷ lệ phụ nữ tham gia vào thị trường lao động khá cao, tuy nhiên phụ nữ ở Việt Nam đang phải chịu một gánh nặng khác lớn hơn so với nam giới và họ phải chịu nhiều hình thức bất bình đẳng đã tồn tại từ lâu¹⁹. Cùng với đó, khung pháp lý hiện hành ngụ ý rằng, với vai trò là người chăm sóc chính trong gia đình nên người lao động nữ không thể cạnh tranh công bằng với lao động nam về cơ hội việc làm, do vậy họ cần được bảo vệ. Phương thức bảo vệ này vô hình chung làm tăng thêm định kiến giới, vì chi phí tuyển dụng người lao động nữ cao hơn do người sử dụng lao động phải tuân thủ các điều kiện làm việc, chế độ nghỉ thai sản và những yêu cầu khác từ phía quy định của pháp luật, vô hình chung các quy định này đã làm tăng thêm khoảng cách giới trong thị trường lao động. Do vậy để thúc đẩy bình đẳng giới và xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc việc làm và nghề nghiệp, pháp luật lao động Việt Nam cần sự tiếp cận sáng tạo và linh hoạt hơn²⁰.

¹⁷ Cục Thống kê (2026) (tldd)(15).

¹⁸ UN Women, Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/en/decentworkandwomeneconomicempowementpolicybr.pdf>, truy cập ngày 12/10/2025.

¹⁹ ILO, “Khung chương trình quốc gia về việc làm thoả đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022-2026 Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf, trang 6, truy cập ngày 15/10/2025.

²⁰ Hoang Minh Dang (2024), Gender Equality in Vietnam Labour Law: A Critique Toward Sustainable Development, Masculinity & Social Change, <https://doi.org/10.17583/mcs.14102>.

Trong lĩnh vực an sinh xã hội, ưu tiên hiện nay của hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam là mở rộng phạm vi bao phủ và tăng mức thụ hưởng ở cả bốn trụ cột. Trong đó, chú trọng vào các mục tiêu mở rộng bao phủ của bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, giải quyết các vấn đề bình đẳng giới. Tuy nhiên, do trách nhiệm thực hiện các chương trình an sinh xã hội thuộc nhiều cơ quan nhà nước khác nhau nên hệ thống an sinh xã hội hiện nay vẫn còn rời rạc, không đồng đều, tạo ra khoảng trống của bao phủ đối với nhóm dễ bị tổn thương, trong đó bao gồm người lao động nữ²¹. Bên cạnh đó, đối với người lao động làm việc thông qua các ứng dụng nền tảng, mối quan hệ giữa doanh nghiệp nền tảng và người lao động chủ yếu được tiếp cận trên cơ sở hợp tác dân sự, điều này khiến người lao động rơi vào trạng thái dễ bị tổn thương, không được đảm bảo các điều kiện an toàn về thu nhập và thụ hưởng các quyền lợi về an sinh xã hội, quyền được thương lượng và bảo vệ khi xảy ra tranh chấp.

2.3. Kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số và khuyến nghị đối với Việt Nam

Tham khảo mô hình của các quốc gia trong đảm bảo việc làm cho người lao động nói chung và cho người lao động nữ nói riêng trong bối cảnh chuyển đổi số có hai xu hướng tiêu biểu: *Một là*, xây dựng khung pháp lý riêng cho việc làm nền tảng và việc làm mới phát sinh trong bối cảnh chuyển đổi số. Tiêu biểu cho xu hướng này là Đức, quốc gia này chính thức công nhận lao động nền tảng là đối tượng người lao động cần được bảo vệ, theo đó người lao động không chỉ được đảm bảo về thu nhập mà còn được bảo vệ thông qua các quy định về thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động, ngăn chặn các hành vi phân biệt đối xử và thúc đẩy sự công bằng trong tuyển dụng, sử dụng lao động²². *Hai là*, tập trung phát triển kỹ năng số cho

²¹ ILO (tlđd).

²² Fabian Ferrari, Alessio Bertolini, Maren Borkert, Mark Graham (2024), The German platform economy: Strict regulations but unfair standards?, Digital Geography and Society 6 (2024), <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2024.100084>.

người lao động nữ thông qua giáo dục nghề nghiệp, trang bị kỹ năng nghề nghiệp để người lao động nữ thích nghi với bối cảnh chuyển đổi số. Tiêu biểu cho xu hướng này là Hàn Quốc. Quốc gia này là một ví dụ điển hình về tập trung vào việc thúc đẩy công nghệ, thành lập tổ chức hỗ trợ nghiên cứu và phát triển cho các doanh nghiệp nhỏ với sự hỗ trợ khởi nghiệp của Chính Phủ. Ngoài ra, quốc gia này chú trọng đến việc đào tạo kỹ năng số ngay trong các trường phổ thông nhằm đào tạo nguồn nhân lực chuyên nghiệp trong các lĩnh vực đang phát triển nhanh chóng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Điều này sẽ giúp đảm bảo người lao động có việc làm thông qua giáo dục nghề nghiệp, ứng phó một cách chủ động với những thay đổi trong bối cảnh số²³.

Có thể nhận thấy chuyển đổi số đem lại nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức đối với người lao động nói chung và người lao động nữ nói riêng. Nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số trên cơ sở tham khảo mô hình của các quốc gia nêu trên, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

Một là, sửa đổi quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan theo hướng công nhận và điều chỉnh quan hệ lao động giữa doanh nghiệp cung cấp ứng dụng tăng và người lao động. Đồng thời điều chỉnh pháp lý đối với mô hình làm việc từ xa và các mô hình việc làm mới phát sinh, trao quyền làm việc linh hoạt cho người lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số. Theo đó, đối với những công việc có thể thực hiện từ xa hoặc thời giờ làm việc linh hoạt, người lao động nữ có quyền đề xuất áp dụng mô hình này, người sử dụng lao động chỉ được

²³ Đặng Thị Loan (2024), Đảm bảo quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0: kinh nghiệm của một số nước châu Á và giá trị tham khảo đối với Việt Nam, Tạp chí Pháp luật và Phát triển, <https://phapluatphattrien.vn/bao-dam-quyen-lam-viec-cua-nguoi-lao-dong-trong-boi-can-h-cach-mang-cong-nghiep-40-kinh-nghiem-cua-mot-so-nuoc-chau-a-va-gia-tri-tham-khao-doi-voi-viet-nam-d241.html>, truy cập ngày 24/12/2025.

từ chối khi có lý do chính đáng xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc không thể làm việc từ xa. Bên cạnh đó, người lao động làm việc thông qua các ứng dụng nền tảng, làm việc từ xa hay các mô hình làm việc khác trong nền kinh tế số cần có một sự bảo vệ nhất định trên cơ sở các quy định cụ thể về tiền lương, điều kiện làm việc, quyền thụ hưởng an sinh xã hội và các quyền lợi khác khi tham gia vào quan hệ lao động này.

Hai là, cần xây dựng chương trình đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp, trong đó đối tượng lao động nữ được ưu tiên trong đào tạo nhằm đảm bảo sự linh hoạt trong chuyển đổi nghề nghiệp, phù hợp với yêu cầu của tình hình mới trong bối cảnh chuyển đổi số. Về vấn đề này có thể tham khảo mô hình của Hàn Quốc trong việc chú trọng và đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp. Theo đó, việc giáo dục kỹ năng số cho người lao động nên được chú trọng từ chương trình đào tạo ở bậc phổ thông đến đào tạo ở các trường nghề, các trường đại học theo hướng cập nhật và thích nghi với tình hình mới. Bên cạnh kỹ năng chuyên môn, người lao động nữ cần được trang bị vững chắc các kiến thức về khoa học, công nghệ thông tin và khả năng thích ứng linh hoạt với tình hình mới.

Ba là, cần quy định cụ thể các vấn đề về an toàn, vệ sinh lao động và đảm bảo quyền lợi của người lao động nữ khi áp dụng mô hình làm việc từ xa hoặc các mô hình lao động dựa trên ứng dụng nền tảng số. Có thể tham khảo mô hình của Đức trong việc ghi nhận và bảo vệ người lao động thuộc nhóm đối tượng này. Theo đó, quá trình hoàn thiện các quy định này có thể được chia thành hai giai đoạn, giai đoạn thứ nhất tập trung vào ghi nhận những quyền cơ bản của người lao động nhằm bảo vệ người lao động nữ chống lại các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối tình dục hay xâm phạm quyền riêng tư trên môi trường số. Ở giai đoạn thứ 2, xuất phát từ tính đặc thù của công việc được thực hiện và đối tượng người lao động mà phạm vi bảo vệ được mở rộng hơn theo hướng đảm bảo quyền lợi của người lao động về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...

3. Việc làm thỏa đáng cho lao động khuyết tật trong bối cảnh chuyển đổi số

3.1. Quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về việc làm thỏa đáng cho lao động khuyết tật

Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập khó khăn²⁴. Do vậy, khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động khuyết tật thường có những hạn chế nhất định về mặt thể chất so với những người lao động thông thường khác. Vì vậy, đây là đối tượng được Nhà nước bảo trợ quyền lao động, có những khuyến khích, ưu đãi đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận lao động khuyết tật²⁵. Cụ thể, tại Điều 158 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khuyến khích và ưu đãi đối với người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc. Đồng thời, nhà nước bảo vệ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật. Việc tuyển dụng lao động khuyết tật được quy định tại Điều 33 Luật Người khuyết tật, theo đó, người sử dụng lao động không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái với quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội việc làm của người khuyết tật.

Về cơ hội bình đẳng tham gia việc làm, quy định hiện hành trao quyền cho lao động là người khuyết tật quyết định làm hoặc không làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trên cơ sở được cung cấp thông tin đầy đủ và bảo đảm về an toàn vệ sinh lao động; quyết định việc làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm. Theo đó, người khuyết tật có quyền tự quyết định về việc làm phù hợp với nhu cầu, khả năng, sức khỏe của mình trên cơ sở được thông tin đầy đủ và bảo đảm các điều kiện về an toàn, vệ sinh lao động; được có ý kiến khi người sử

²⁴ Điều 2 Luật Người khuyết tật năm 2010.

²⁵ Điều 158 BLLĐ năm 2019, khoản 6 Điều 33 Luật Việc làm năm 2025.

dụng lao động quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của mình; được tự quyết định làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; được cung cấp thông tin về công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và quyết định đồng ý hoặc không đồng ý làm những công việc đó²⁶. Pháp luật luôn hướng đến việc đảm bảo quyền có việc làm và tạo điều kiện để người khuyết tật có việc làm ổn định lâu dài. Bên cạnh đó, pháp luật cũng có những quy định nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử với người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm. Bởi thông thường, người sử dụng lao động có xu hướng không muốn nhận người lao động khuyết tật vào làm việc vì e ngại ảnh hưởng đến năng suất lao động. Trong một số trường hợp người sử dụng lao động còn phải đầu tư cơ sở vật chất cũng như điều kiện lao động cho người khuyết tật dẫn đến tốn kém hơn so với việc sử dụng các nhóm đối tượng lao động khác. Do vậy việc quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động không được từ chối tuyển dụng lao động là người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội việc làm của người khuyết tật sẽ góp phần hạn chế tình trạng này. Đồng thời, quy định này cũng thể hiện rõ nỗ lực nội luật hóa Công ước số 111 của ILO về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, nhà nước đã có những chính sách cụ thể nhằm hỗ trợ và đảm bảo việc làm thỏa đáng cho lao động là người khuyết tật. Theo đó, người lao động khuyết tật được vay vốn với lãi suất thấp để hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu hội nhập²⁷. Từ phía người sử dụng lao động, nhà nước khuyến khích việc tuyển dụng, sử dụng và duy trì việc làm cho người lao động khuyết tật. Cụ thể, tại khoản 6 Điều 33 Luật Việc làm năm 2025 quy định người sử dụng lao động được giảm tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử

²⁶ Mục 4 Chương XI, Bộ luật Lao động 2019.

²⁷ Điều 9 Luật Việc làm năm 2025.

dụng lao động phải đóng cho người lao động là người khuyết tật trong thời gian không quá 12 tháng khi tuyển mới và sử dụng người lao động là người khuyết tật. Mặc dù đã có những quy định cụ thể nhằm tạo việc làm, đảm bảo thu nhập và các quyền lợi khác của người lao động khuyết tật khi tham gia vào quan hệ lao động, tuy nhiên bối cảnh chuyển đổi số cũng đặt ra nhiều thách thức pháp lý trong việc đảm bảo việc làm thỏa đáng cho nhóm đối tượng lao động này.

3.2. Thách thức pháp lý trong bảo đảm việc thỏa đáng cho người lao động khuyết tật trong bối cảnh chuyển đổi số

Sự phát triển của khoa học công nghệ đã tạo ra những thay đổi sâu rộng trong quản lý và tạo việc làm cho người lao động, trong đó có lao động là người khuyết tật. Không thể phủ nhận rằng sự phát triển của trí tuệ nhân tạo đã giúp cải thiện hiệu suất làm việc một cách đáng kể. Các ứng dụng về khoa học và công nghệ, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo đã hỗ trợ đáng kể cho người lao động khuyết tật vượt qua các rào cản thị trường lao động, bao gồm việc cung cấp các giải pháp thay thế cho người khuyết tật²⁸. Tuy nhiên, bối cảnh chuyển đổi số cũng tác động mạnh mẽ đến việc làm thỏa đáng của đối tượng người lao động khuyết tật. Theo thống kê của ILO, người khuyết tật trên toàn thế giới có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn so với người bình thường, và họ thường xuyên đối mặt với những thách thức trong việc tìm kiếm và duy trì việc làm do rào cản về giáo dục và thiếu sự hỗ trợ từ các chính sách. Ở hầu hết các nước, tỷ lệ thất nghiệp của người khuyết tật cao gấp hai đến ba lần so với những người khác. Người khuyết tật chủ yếu làm các công việc được trả lương thấp, không đảm bảo về an sinh xã hội và pháp lý, họ cũng thường bị tách khỏi thị trường lao động truyền thống²⁹. Trên toàn thế giới có khoảng hơn 470

²⁸ OECD, “OECD Employment Outlook 2025 CAN WE GET THROUGH THE DEMOGRAPHIC CRUNCH?”, <https://www.astrid-online.it/static/upload/oecd/oecd-employment-outlook-2025.pdf>, truy cập ngày 14/10/2025.

²⁹ Arthur O'Reilly, “The right to decent work of persons with disabilities”, https://staging.arabtradeunion.org/wp-content/uploads/2025/02/The_right_to_decent_work_of_persons_with_disabilities_63c914e77f.pdf, truy cập ngày 15/10/2025.

triệu người khuyết tật trong độ tuổi lao động. Tình trạng thiếu việc làm bền vững ảnh hưởng đến người khuyết tật nặng nề nhiều hơn so với những người khác. Nhiều phụ nữ và nam giới khuyết tật không thể tìm được việc làm ổn định, ngay cả khi họ đã hoàn thành khóa đào tạo. Điều này dẫn đến tình trạng người lao động khuyết tật dễ nản lòng trước những rào cản phân biệt đối xử và những giả định sai lầm về khả năng làm việc của họ, nhiều người đã rút lui khỏi việc tích cực tìm kiếm việc làm hoặc chuyển sang làm những công việc có mức thu nhập thấp trong nền kinh tế phi chính thức³⁰.

Theo kết quả Điều tra quốc gia về lao động - việc làm và Điều tra quốc gia về người khuyết tật tại Việt Nam, cũng cho thấy chỉ có 31,7% người khuyết tật trung bình và 7,8% người khuyết tật nặng có việc làm, và họ làm việc ít giờ hơn so với người không khuyết tật³¹. Các công nghệ mới như thuật toán tuyển dụng và bảng công việc điện tử có thể tạo ra rào cản cho người khuyết tật bằng cách sàng lọc hồ sơ của họ ra khỏi quá trình ứng tuyển, khiến họ không có cơ hội chứng minh năng lực cá nhân. Điều này thể hiện sự thiếu tiếp cận trong các nền tảng tuyển dụng trực tuyến đối với người khuyết tật, gây bất lợi cho họ trong thị trường lao động.

3.3. Kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động khuyết tật trong bối cảnh chuyển đổi số và khuyến nghị đối với Việt Nam

Nhiều nghiên cứu, báo cáo của OECD và Tổ chức lao động quốc tế đã đưa ra đánh giá Đức và Hàn Quốc là hai quốc gia tiêu biểu điển hình về đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động khuyết tật trong bối cảnh chuyển đổi số. Quy định của hai quốc gia này có những điểm khá tương đồng so

³⁰ Arthur O'Reilly (tlđd).

³¹ Nguyệt Hà, “Khoảng 31,7% người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên có việc làm”, Tạp chí Bảo hiểm xã hội, <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/khoang-317-nguoi-khuyet-tat-tu-15-tuoi-tro-len-co-viec-lam-95206.html>, truy cập ngày 16/10/2025.

với Việt Nam trong việc khuyến khích tuyển dụng và sử dụng người lao động khuyết tật làm việc tại các đơn vị sử dụng lao động. Ngoài ra, Đức và Hàn Quốc quy định tỷ lệ người lao động khuyết tật nhất định mà đơn vị sử dụng lao động phải tuyển dụng, nếu không phải đóng góp vào nguồn quỹ giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật. Bên cạnh đó, các quy định của Đức và Hàn Quốc đang có xu hướng chuyển từ bảo hộ việc làm cho người lao động khuyết tật sang thúc đẩy việc làm gắn với đào tạo nghề và kỹ năng số cho người lao động khuyết tật. Đây cũng chính là quá trình mà Việt Nam đang triển khai. Do vậy việc tham khảo mô hình của hai quốc gia này sẽ đem lại những kinh nghiệm đáng lưu ý cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện các quy định nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động khuyết tật trong bối cảnh chuyển đổi số. Tại Hàn Quốc, bên cạnh việc áp dụng tỷ lệ tuyển dụng bắt buộc người lao động khuyết tật ở khu vực công và mở rộng dần đối với doanh nghiệp sử dụng từ 50 người lao động trở lên, quốc gia này cũng quy định tiêu chuẩn tuyển dụng tối thiểu mà doanh nghiệp cần phải đạt được không thấp hơn 3% so với tổng số lao động đang sử dụng. Trường hợp không đạt tỷ lệ này, doanh nghiệp phải nộp một khoản đóng góp vào quỹ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, nguồn này được dùng để cải tạo nơi làm việc và trợ cấp lương đào tạo cho người lao động khuyết tật³². Tương tự, Đức quy định mọi doanh nghiệp nhà nước và tư nhân phải có trách nhiệm đảm bảo ít nhất 5% lao động là người khuyết tật nặng, nếu không đạt đơn vị sử dụng lao động, nộp phí theo thang lũy tiến. Bên cạnh đó quốc gia này cũng lồng ghép chương trình giáo dục nghề nghiệp cho người lao động khuyết tật, trong đó nội dung về

³² OECD (2024), Connecting People with Jobs Strengthening Active Labour Market Policies in Korea, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/strengthening-active-labour-market-policies-in-korea_2d84239b/44cb97d7-en.pdf, truy cập ngày 29/12/2025.

kỹ năng số và công nghệ rất được chú trọng, nhằm đảm bảo rằng người lao động khuyết tật có khả năng tham gia vào thị trường lao động mở trong bối cảnh số hóa³³.

Kinh nghiệm từ Đức và Hàn Quốc cho thấy rằng, trước sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ trong bối cảnh hiện nay đem đến nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức đối với các quy định của pháp luật lao động và an sinh xã hội. Do đó, để đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động khuyết tật trong bối cảnh chuyển đổi số cần có những giải pháp cụ thể và kịp thời:

Một là, thúc đẩy các chương trình đào tạo, hỗ trợ việc làm và khởi nghiệp kinh tế số dành cho người lao động khuyết tật nhằm đảm bảo cho người lao động khuyết tật tiếp cận thông tin và nhanh chóng thích nghi với các cơ hội nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số. Bên cạnh đó, tiếp tục hoàn thiện các quy định của chính sách an sinh xã hội nhằm đảm bảo quyền bình đẳng của người lao động khuyết tật với đối tượng lao động khác.

Hai là, tiếp tục duy trì chính sách ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật. Tuy nhiên cần có sự điều chỉnh phù hợp với thực tế hiện nay tại Việt Nam về số lượng doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa chiếm đa số. Theo đó quy định về chính sách miễn giảm thuế đối với doanh nghiệp cần dựa trên tỷ lệ sử dụng người lao động là người khuyết tật trong tổng số lao động hiện đang sử dụng tại doanh nghiệp, và không nên khống chế tổng số lao động tối thiểu của doanh nghiệp là 20 người như hiện nay³⁴.

Ba là, mô hình làm việc linh hoạt hay làm việc từ xa, làm việc trên nền tảng số sẽ giúp người lao động khuyết tật tham

³³ GIZ (2021), Inclusion – Improving Employment Perspectives for Persons with Disabilities, <https://prospera-consulting.com/wp-content/uploads/2022/07/Improving-Employment-Perspectives-for-Persons-with-Disabilities-2021.pdf>, truy cập ngày 28/12/2025.

³⁴ Điều 4 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2008 (đã sửa năm 2023).

gia vào lực lượng lao động thuận lợi hơn. Do vậy, đối với những công việc mà người lao động có thể thực hiện từ xa thì cần ưu tiên áp dụng mô hình này đối với những người lao động khuyết tật. Đồng thời, các tiêu chí tuyển dụng đối với các công việc được thực hiện thông qua ứng dụng nền tảng cần có sự minh bạch, rõ ràng trong tiêu chí tuyển dụng nhằm tránh trường hợp loại trừ các ứng viên là người lao động khuyết tật khi tham gia tuyển dụng ở những công việc được kết nối thông qua các ứng dụng nền tảng, xóa bỏ tình trạng phân biệt đối xử, đảm bảo việc làm thỏa đáng cho lao động là người khuyết tật.

4. Việc làm thỏa đáng cho người lao động cao tuổi trong bối cảnh chuyển đổi số

4.1. Khái quát việc làm bền vững của lao động cao tuổi

Trong bối cảnh toàn cầu đang bước vào thời kỳ chuyển đổi số mạnh mẽ, thị trường lao động đang chứng kiến những biến đổi sâu sắc về cơ cấu, phương thức làm việc và yêu cầu kỹ năng, việc bảo đảm quyền làm việc của người cao tuổi đã trở thành một nội dung quan trọng trong chính sách lao động – xã hội của các quốc gia. Cùng với đó, trong xu thế già hóa dân số trở thành xu thế phổ biến ở nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam. Cụ thể ở Việt Nam, theo Tổng cục Thống kê (2024), người từ 60 tuổi trở lên chiếm gần 13% dân số, và con số này dự kiến đạt 20% vào năm 2035³⁵. Song song với đó, quá trình chuyển đổi số đang tác động sâu sắc đến cấu trúc việc làm, quan hệ lao động và cách thức tổ chức sản xuất. Người cao tuổi không còn chỉ là nhóm ngoài độ tuổi lao động, mà ngày càng được nhìn nhận như nguồn lực xã hội quan trọng. Trong bối cảnh đó, vấn đề việc làm bền vững (decent work) cho NLĐ cao tuổi không chỉ mang ý nghĩa kinh tế – xã hội mà còn là vấn đề pháp lý nhân quyền, gắn với các chuẩn mực lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết.

Khái niệm “việc làm bền vững” được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đưa ra từ năm 1999, nhằm chỉ các cơ hội việc làm mang

³⁵ Tổng cục Thống kê (2024), Niên giám Thống kê Việt Nam.

lại thu nhập công bằng, điều kiện làm việc an toàn, bảo đảm quyền con người, cơ hội phát triển và hoà nhập xã hội. Đối với người cao tuổi, bảo đảm việc làm bền vững không chỉ dừng ở khả năng tiếp cận việc làm vì vấn đề kinh tế, mà còn bao gồm quyền lựa chọn tiếp tục lao động trong điều kiện phù hợp với sức khoẻ, năng lực và khả năng. Lao động cao tuổi thường có ưu điểm về kinh nghiệm, đạo đức nghề nghiệp, tính kỷ luật, kỹ năng xã hội và khả năng giải quyết vấn đề, nhưng lại gặp những hạn chế về thể lực, khả năng nhanh nhạy để thích ứng với môi trường. Và đặc biệt trong thời đại công nghệ số, việc vận dụng và sử dụng công nghệ mới là một điều cực kỳ phức tạp và khó khăn đối với NLD cao tuổi. Bên cạnh đó, khoảng cách số (digital divide) khiến nhiều người cao tuổi không thể tiếp cận các khóa học trực tuyến, việc làm từ xa hay dịch vụ hành chính điện tử trong khi những yếu tố này ngày càng gắn bó với thị trường lao động hiện đại. Điều này làm cho họ dễ bị loại trừ khi quy trình sản xuất, tuyển dụng và quản trị nhân sự chuyển dịch mạnh mẽ sang nền tảng kỹ thuật số. Vì thế, câu hỏi đặt ra là: làm thế nào để bảo đảm việc làm bền vững cho nhóm lao động này trong thời đại số khi công nghệ vừa là cơ hội, vừa là thách thức?

4.2. Khung pháp lý hiện hành về người lao động cao tuổi

Cũng như những lao động khác, chuyển đổi số cũng mang lại nhiều cơ hội về việc làm cho NLD nói chung và NLD cao tuổi nói riêng. Cụ thể, công nghệ số cho phép người cao tuổi làm việc từ xa, làm việc bán thời gian hoặc làm việc tự do (freelance). Điều này tạo nên những hình thức làm việc linh hoạt, phù hợp với sức khỏe và hoàn cảnh cá nhân của NLD. Bên cạnh đó, các nền tảng số giúp người cao tuổi có thêm nhiều kênh thông tin để khai thác giá trị kinh nghiệm của mình. Người cao tuổi trong thời đại số nếu biết tận dụng tốt việc chuyển đổi số sẽ có thể chia sẻ tri thức chuyên môn một cách rộng rãi hơn đến mọi người qua tư vấn, đào tạo trực tuyến, cố vấn nghề nghiệp. Đồng thời, những công cụ kỹ thuật số, phần mềm hỗ trợ giao tiếp, quản lý, hay thiết bị chăm sóc sức khỏe thông minh giúp

giảm áp lực thể chất và kéo dài thời gian làm việc hơn cho NLD cao tuổi. Ngoài ra, nhiều người cao tuổi có thể tham gia thương mại điện tử, kinh doanh sản phẩm địa phương hoặc dịch vụ trực tuyến, tận dụng mạng xã hội để quảng bá.

Bộ luật Lao động năm 2019 (Điều 148) quy định: “Người lao động cao tuổi là người tiếp tục làm việc sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này”. Như vậy điều đó có nghĩa pháp luật cho phép kéo dài thời gian làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới với NLD cao tuổi trên cơ sở thỏa thuận, đồng thời yêu cầu NSDLĐ bảo đảm điều kiện lao động phù hợp với sức khỏe. Điều 149 BLLĐ năm 2019 quy định khi sử dụng NLD cao tuổi hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn. Đồng thời NSDLĐ phải đảm bảo các vấn đề về tiền lương, an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe cho NLD cao tuổi và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật. Điều này giúp đảm bảo duy trì việc làm cho NLD cao tuổi và linh hoạt phù hợp với sức khỏe của họ. Tuy nhiên, quy định hiện hành chưa phản ánh đầy đủ yếu tố “bền vững” trong việc làm, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số, khi mô hình việc làm truyền thống đang dần dịch chuyển sang hình thức phi chính thức, linh hoạt và dựa trên nền tảng số (digital platforms). Như vậy, pháp luật Việt Nam đang dịch chuyển dần sang mô hình kéo dài thời gian lao động có kiểm soát, phù hợp với xu thế già hóa dân số và yêu cầu cân đối quỹ an sinh xã hội. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Điều 8), song chưa có quy định riêng biệt về phân biệt tuổi tác (age discrimination), khiến việc bảo vệ người cao tuổi trước hành vi từ chối tuyển dụng hoặc chấm dứt hợp đồng vì lý do tuổi tác còn mang tính hình thức.

Việt Nam cũng là thành viên của nhiều công ước ILO liên quan đến việc làm, tuổi tác và an sinh xã hội, như Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử trong việc làm (1958), Công ước số 122 về chính sách việc làm (1964), chương trình nghị sự việc làm bền vững (Decent Work Agenda, 1999) và gần đây là

cam kết thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs), trong đó Mục tiêu 8 nhấn mạnh “tăng trưởng bao trùm và việc làm bền vững cho mọi người”³⁶. Việc nội luật hóa các cam kết này vẫn đang được tiến hành từng bước, nhưng còn thiếu quy phạm chung cụ thể để bảo đảm thực thi quyền làm việc của người cao tuổi trong bối cảnh công nghệ số hóa, tự động hóa và lao động nền tảng.

4.3. Thách thức pháp lý trong bảo đảm việc làm bền vững cho người cao tuổi

Thứ nhất, về thách thức pháp lý. Khoảng trống chính sách trong đào tạo và thích ứng công nghệ. Luật Việc làm năm 2025 hiện tại chưa có quy định về chính sách đào tạo kỹ năng số chuyên biệt cho nhóm NLD cao tuổi. Các chương trình đào tạo nghề, an sinh xã hội hay chính sách việc làm hiện nay vẫn chủ yếu tập trung vào lao động trẻ. Việc hỗ trợ đào tạo lại (reskilling) chỉ mới tập trung vào lao động trong độ tuổi lao động³⁷, trong khi NLD cao tuổi cần những chương trình ngắn hạn, linh hoạt, được thiết kế phù hợp về tâm lý học nhận thức và khả năng tiếp thu. Bên cạnh đó, hạn chế trong đảm bảo bình đẳng cơ hội phát triển và phòng chống phân biệt tuổi tác cũng là một trở ngại cho lao động lớn tuổi. Mặc dù BLLĐ năm 2019 cấm phân biệt đối xử trong tuyển dụng, nhưng chưa có quy định cụ thể về phân biệt tuổi tác (ageism) trong môi trường làm việc, đặc biệt là môi trường chuyển đổi số. Trong thực tiễn, nhiều doanh nghiệp vẫn đặt giới hạn độ tuổi khi tuyển dụng nhân sự cho các vị trí có yếu tố công nghệ, điều này trái với nguyên tắc bình đẳng được ghi nhận trong Hiến pháp 2013 và Công ước số 111 của ILO. Ngoài ra, pháp luật hiện hành thiếu cơ

³⁶ Liên Hợp Quốc (2015), *Sustainable Development Goals – Goal 8: Decent Work and Economic Growth*, nguồn: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development/sustainable-development-goal-8-decent-work-and-economic-growth>

³⁷ Việc đào tạo lại này chủ yếu được đặt ra đối với nhóm NLD bị dôi dư do các điều kiện về kinh tế - xã hội được quy định tại Điều 42, 43 Bộ luật Lao động năm 2019.

chế bảo đảm an sinh xã hội cho các lao động cao tuổi trong các hoạt động công nghệ nền tảng số. Người cao tuổi tham gia các hình thức làm việc linh hoạt qua nền tảng số như bán hàng online, dịch vụ tư vấn trực tuyến... thường không được bao phủ bởi các chế độ bảo hiểm do chưa có khung pháp lý rõ ràng cho lao động phi chính thức trong nền kinh tế số. Điều này làm suy giảm tính bền vững về việc làm của lao động cao tuổi, dễ dẫn đến rủi ro nghèo hoá ở tuổi già.

Thứ hai, thách thức về mặt kinh tế - xã hội. Đầu tiên là thách thức về khoảng cách số (digital divide), vấn đề này xuất phát từ khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ của NLD cao tuổi có những hạn chế dẫn đến nguy cơ họ có thể bị loại khỏi thị trường lao động khi có sự chuyển đổi số. Bên cạnh đó, dù có năng lực, nhiều NLD cao tuổi vẫn khó được tuyển dụng do có định kiến, sự phân biệt về tuổi tác và niềm tin về khả năng học hỏi công nghệ trong việc tuyển dụng khi có sự chuyển đổi số. Ngoài ra, việc làm trực tuyến hoặc bán thời gian của NLD cao tuổi trong thời đại công nghệ số thường thiếu hợp đồng lao động từ đó dẫn đến các chế độ về bảo hiểm và an toàn lao động cho NLD cao tuổi sẽ gặp nhiều khó khăn.

4.4. Giải pháp thúc đẩy việc làm bền vững cho người cao tuổi trong chuyển đổi số

Việc làm bền vững cho người cao tuổi trong bối cảnh chuyển đổi số là một yêu cầu vừa kinh tế, vừa pháp lý và nhân văn. Việc hoàn thiện pháp luật cần hướng tới một hệ thống linh hoạt, bao trùm và công bằng, bảo đảm mọi người đều có cơ hội tiếp cận công nghệ, việc làm và an sinh xã hội. Chỉ khi đó, quá trình chuyển đổi số mới thực sự trở thành chuyển đổi công bằng, hướng tới phát triển bền vững và nhân văn cho toàn xã hội.

Để đảm bảo thúc đẩy việc làm bền vững cho NLD cao tuổi trước hết Nhà nước cần bổ sung quy định về đào tạo kỹ năng số suốt đời vào Luật Giáo dục nghề nghiệp và Luật Việc làm, với trọng tâm là nhóm lao động cao tuổi. Cơ chế khuyến khích

doanh nghiệp tổ chức tập huấn, hướng dẫn công nghệ cho lao động lớn tuổi nên được gắn với ưu đãi thuế hoặc hỗ trợ từ Quỹ việc làm. Chính phủ, doanh nghiệp và tổ chức xã hội cần xây dựng chương trình học số hóa thân thiện với người cao tuổi, giúp họ tiếp cận công nghệ một cách linh hoạt. Bên cạnh đó, khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng và giữ chân lao động cao tuổi thông qua ưu đãi thuế, linh hoạt thời gian làm việc, và hỗ trợ tái đào tạo.

Song song đó, cần xây dựng quy định pháp luật trong văn bản hướng dẫn cụ thể về phân biệt tuổi tác trong việc làm, quy định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trong tuyển dụng, thăng tiến và đào tạo lại. Có thể tham khảo mô hình pháp lý của Liên minh Châu Âu (Directive 2000/78/EC) về bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp.

Mặt khác, cần xem xét mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm y tế cho người cao tuổi hoạt động trên các nền tảng số, đồng thời ban hành khung pháp lý về lao động nền tảng để bảo đảm quyền được bảo vệ và thụ hưởng phúc lợi xã hội.

5. Việc làm thỏa đáng cho lao động chưa thành niên trong bối cảnh chuyển đổi số

5.1. Khái quát việc làm bền vững của lao động chưa thành niên

Thị trường lao động Việt Nam đang chứng kiến sự dịch chuyển mạnh mẽ về cơ cấu, mô hình và tính chất việc làm. Vì thế, cũng giống như những lao động đặc thù khác, lao động chưa thành niên cũng bị tác động bởi xu thế chuyển đổi số và kinh tế số. Bên cạnh các cơ hội việc làm mới, một thực tế đáng quan ngại là tình trạng lao động chưa thành niên (trong đó có lao động trẻ em) vẫn tồn tại, thậm chí có những biến đổi phức tạp. Trên nền tảng không gian số, việc sử dụng hay lạm dụng lao động trẻ em lại ngày càng mờ nhạt và khó phân định hơn khi ranh giới giữa "lao động", "học tập" và "tương tác mạng"

càng có nhiều điểm tương đồng dựa trên các nền tảng công nghệ. Theo ILO, trên toàn cầu vẫn còn khoảng 160 triệu trẻ em phải lao động, trong đó gần một nửa tham gia công việc có tính chất nguy hiểm³⁸. Còn ở Việt Nam, hiện có khoảng 01 triệu trẻ em từ 05 đến 17 tuổi đang tham gia lao động. Trong đó, hơn 50% làm việc vượt quá thời giờ làm việc cho phép hoặc trong điều kiện lao động không an toàn³⁹. Trong bối cảnh đó, việc đặt ra yêu cầu bảo đảm việc làm bền vững đối với nhóm lao động chưa thành niên ở cả ở khu vực chính thức và khu vực phi chính thức trong môi trường số là vấn đề cấp thiết. Việc bảo vệ việc làm bền vững cho nhóm lao động này không chỉ mang tính tích cực về pháp lý mà còn mang tính nhân quyền và đảm bảo sự phát triển bền vững.

Đối với người chưa thành niên, khái niệm việc làm bền vững cần được hiểu theo nghĩa đặc biệt, bởi pháp luật không khuyến khích, thậm chí cấm trẻ em tham gia các hoạt động lao động có thể ảnh hưởng đến sự phát triển thể chất, tinh thần và học tập của trẻ. Do đó, “việc làm bền vững” trong trường hợp này chủ yếu gắn với: (i) việc bảo vệ trẻ em khỏi các hình thức lao động bóc lột hoặc nguy hiểm; (ii) tạo điều kiện để trẻ tham gia các hoạt động trải nghiệm, học tập phù hợp với lứa tuổi; (iii) xây dựng cơ chế pháp lý và xã hội để phòng ngừa, phát hiện và kịp thời xử lý những vi phạm.

Như vậy, trong thời đại số, khái niệm “lao động chưa thành niên/lao động trẻ em” đang thay đổi nhanh chóng, từ công việc tay chân truyền thống sang các hình thức lao động kỹ thuật số. Việc bảo đảm việc làm bền vững cho người chưa thành niên đồng nghĩa với việc xây dựng khung pháp lý thích ứng với công nghệ, nhân văn với con người và phù hợp với

³⁸ ILO (2023), Framework for action on child labour 2023-2025, nguồn: <https://www.ilo.org/publications/framework-action-child-labour-2023-2025>.

³⁹ UNICEF và UNFPA (2021), Điều tra đo lường các chỉ số Mục tiêu Phát triển bền vững của Việt Nam về trẻ em và phụ nữ (SDGCW) Việt Nam giai đoạn 2020-2021.

chuẩn mực quốc tế nhằm bảo vệ cho nhóm đối tượng này trong các vấn đề về bảo vệ quyền trẻ em. Chỉ khi đó, quá trình chuyển đổi số mới thật sự trở thành chuyển đổi công bằng và bền vững, không để bất kỳ trẻ em nào bị ảnh hưởng bởi việc chuyển đổi số mang lại.

5.2. Khung pháp lý hiện hành về người lao động chưa thành niên

Khung pháp lý về NLD chưa thành niên hiện hành đã tương đối đầy đủ về bảo vệ NLD chưa thành niên, thể hiện ở bốn cấp độ:

Thứ nhất, Bộ luật Lao động năm 2019. Cụ thể Bộ luật đã dành riêng một chương XI (từ Điều 143 đến Điều 147) để quy định về nhóm đối tượng lao động chưa thành niên. Theo đó, NLD chưa thành niên được hiểu là NLD chưa đủ 18 tuổi (khoản 1 Điều 143) trong khi đó độ tuổi lao động tối thiểu nói chung của NLD là từ đủ 15 tuổi (Điều 3). Vì thế, Bộ luật đã có quy định cấm sử dụng NLD từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm các công việc hoặc tại nơi làm việc có yếu tố gây tổn hại đến sức khỏe và nhân cách (Điều 147). Bên cạnh đó, chỉ được sử dụng NLD chưa đủ 15 tuổi trong những trường hợp được pháp luật cho phép và phải đảm bảo các điều kiện nhất định (Điều 145). Hay nói cách khác là cấm sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, trừ một số nghề theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, khi có sử dụng lao động chưa thành niên nói chung thì NSDLĐ phải đảm bảo các nguyên tắc nhất định, chẳng hạn như chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách; hoặc phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ, lập sổ theo dõi riêng v.v... (Điều 144). Mặt khác, việc sử dụng NLD chưa thành niên bị hạn chế về thời giờ làm việc tối đa (Điều 146). Điều này tạo nên cơ sở bảo vệ sức khỏe cho lao động chưa thành niên và cả việc tham gia vào các hoạt động xã hội khác như học tập và giao tiếp cộng đồng để phát triển về thể chất và tinh thần.

Thứ hai, Luật Trẻ em năm 2016. Theo đó, luật nhấn mạnh quyền được bảo vệ khỏi bóc lột lao động (Điều 26). Theo đó, trẻ em có quyền được bảo vệ dưới mọi hình thức để không bị bóc lột sức lao động; không phải lao động trước tuổi, quá thời gian hoặc làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật; không bị bố trí công việc hoặc nơi làm việc có ảnh hưởng xấu đến nhân cách và sự phát triển toàn diện của trẻ em. Đồng thời, luật cũng đặt ra yêu cầu Nhà nước xây dựng cơ chế giám sát và can thiệp đối với hành vi sử dụng lao động trẻ em từ cấp độ phòng ngừa đến cấp độ hỗ trợ và đến cấp độ can thiệp (Điều 48 – Điều 50).

Thứ ba, các văn bản hướng dẫn thi hành. Hiện nay khung pháp lý cho việc bảo vệ lao động chưa thành niên được quy định cũng khá nhiều. Cụ thể, nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành cho Bộ luật Lao động năm 2019 được xem là văn bản dưới luật cơ bản để điều chỉnh về tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động nói chung. Cụ thể hơn thì có Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn chi tiết các vấn đề về điều kiện sử dụng người chưa đủ 15 tuổi; giao kết hợp đồng lao động để sử dụng người chưa đủ 15 tuổi; thẩm quyền đồng ý việc sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc; hồ sơ, trình tự thủ tục đề nghị việc sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc; danh mục công việc và nơi làm việc có thể sử dụng hoặc cấm không được sử dụng người chưa thành niên. Bên cạnh đó, Quyết định 782/QĐ-TTg ngày 27/5/2021 của Thủ tướng Chính phủ cũng xác định Chương trình quốc gia phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến 2030. Trong Quyết định này cũng nêu rõ mục tiêu và giải pháp nhằm phòng ngừa, phát hiện, hỗ trợ, can thiệp trẻ em lao động trái quy định của pháp luật, đặt mục tiêu giảm ít nhất 10% số trẻ em lao động so với năm 2020.

Thứ tư, tiêu chuẩn lao động quốc tế. Bên cạnh hệ thống pháp luật quốc gia thì Việt Nam là thành viên của ILO vì thế các công ước của ILO cũng tạo nên hệ thống khung pháp lý vững chắc để bảo vệ việc làm bền vững cho lao động chưa

thành niên. Cụ thể, Công ước số 138 (năm 1973) của ILO về tuổi lao động tối thiểu và Công ước ILO số 182 (năm 1999) về xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, do đó, đây là cơ sở quốc tế quan trọng để nội luật hóa các chính sách bảo vệ quyền trẻ em trong lao động. Bên cạnh đó, Việt Nam còn tham gia vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA... Nội dung các hiệp định này đều dẫn chiếu đến các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO từ đó buộc các quốc gia thành viên của Hiệp định phải thực hiện đúng cam kết.

5.3. Thách thức pháp lý trong bảo đảm việc làm bền vững cho người lao động chưa thành niên

Trước đây, để làm quen với công việc và có kinh nghiệm vững chắc, những NLD có thể phải tham gia vào hoạt động lao động từ sớm. Điều đó dẫn đến hiện tượng lao động chưa thành niên nhiều trong đời sống thực tiễn. Tuy nhiên trong thời đại công nghệ số, việc tham gia vào quan hệ lao động khi chưa đến tuổi lao động để học hỏi và tìm kiếm kỹ năng, kinh nghiệm dần được giảm đi. Bởi lẽ, công nghệ số là một trong những điều kiện để giúp lao động chưa thành niên có thể tiếp cận khóa học trực tuyến, mô hình khởi nghiệp sáng tạo hoặc chương trình hướng nghiệp phù hợp, qua đó hình thành kỹ năng nghề nghiệp sớm mà không cần tham gia lao động sớm. Bên cạnh đó, công nghệ số giúp phát triển những việc làm mang tính sáng tạo hơn cho thanh thiếu niên. Một bộ phận thanh thiếu niên có thể tham gia các hoạt động hợp pháp như lập trình, thiết kế, sáng tạo nội dung số, thương mại điện tử nhỏ lẻ – nếu có sự giám sát và hướng dẫn phù hợp của gia đình, nhà trường và pháp luật.

Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực mà công nghệ số mang lại thì vấn đề đảm bảo việc làm bền vững cho NLD chưa thành niên cũng gặp không ít khó khăn. Trước hết, công nghệ số tiềm ẩn nguy cơ tạo ra các “việc làm trá hình” nhằm để lừa đảo và đe dọa đến sự đảm bảo an toàn cho người chưa thành niên. Trẻ em có thể tham gia vào các hoạt động trực

tuyến như quảng bá sản phẩm, livestream, sáng tạo nội dung, hoặc tham gia game online có trả thưởng... Nhiều trường hợp bị bóc lột lao động hoặc vi phạm quyền riêng tư mà họ không nhận thức được. Bên cạnh đó, khi làm việc trong thời đại công nghệ số còn tiềm ẩn nguy cơ khó kiểm soát về thời gian và điều kiện lao động. Trong môi trường số, trẻ em dễ bị lôi kéo làm việc ngoài giờ học, không có hợp đồng lao động, không được bảo vệ an toàn thông tin hoặc thu nhập. Trong khi đó về mặt pháp lý đối với lao động trên nền tảng số thì vẫn chưa đầy đủ. Đặc biệt, hiện các hoạt động trên các nền tảng được ưa chuộng như TikTok, YouTube, Instagram... rất phát triển, các hình thức này đang gia tăng nhanh chóng và được giới trẻ tiếp cận nhiều nhưng chưa có quy định cụ thể về việc sử dụng người dưới 18 tuổi trong các nền tảng thương mại điện tử. Đôi khi rất khó phân biệt giữa việc sử dụng lao động trẻ em không có hợp đồng lao động và hoạt động giải trí trên nền tảng số. Những điều này tạo ra sự đe dọa đến môi trường có việc làm và việc làm bền vững của lao động chưa thành niên.

5.4. Giải pháp thúc đẩy việc làm bền vững cho người lao động chưa thành niên trong chuyển đổi số

Thứ nhất, cần xây dựng khuôn khổ pháp lý về lao động trẻ em trong môi trường số. Việc này đặt ra yêu cầu bổ sung quy định cụ thể vào Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn liên quan đến việc sử dụng người chưa thành niên trong lĩnh vực nội dung số, kinh tế sáng tạo, thương mại điện tử, bảo đảm nguyên tắc "phù hợp với độ tuổi và có giám sát của người đại diện hợp pháp".

Thứ hai, tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc sử dụng lao động chưa thành niên, đặc biệt là các doanh nghiệp công nghệ. Pháp luật cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc chịu trách nhiệm xác minh độ tuổi NLD và tiêu chuẩn lao động theo quy định của pháp luật. Đồng thời, thường xuyên có sự kiểm soát các nội dung liên quan đến lao động chưa thành niên và phối hợp với cơ quan quản lý trong bảo vệ lao động chưa thành niên khỏi bóc lột lao động.

Thứ ba, hài hoà pháp luật quốc gia với chuẩn mực quốc tế. Cụ thể, cần tiếp tục nội luật hóa các khuyến nghị của ILO và Liên Hợp Quốc về việc làm bền vững, đặc biệt là khung chính sách quốc tế về chuyển đổi công bằng (just transition framework)⁴⁰ để bảo đảm lao động chưa thành niên không bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi số.

Kết luận

Chuyển đổi số đã đem lại nhiều cơ hội việc làm mới nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức pháp lý mới trong đảm bảo việc làm cho NLD. Trong đó, lao động đặc thù là nhóm có nguy cơ cao bị mất việc làm, thu nhập, bị phân biệt đối xử hoặc không được đảm bảo các quyền lợi về ASXH nếu không có sự điều chỉnh kịp thời và phù hợp về mặt pháp lý. Do vậy, việc nghiên cứu, rà soát các quy định hiện hành nhằm kịp thời điều chỉnh, hướng đến đảm bảo việc làm thỏa đáng cho nhóm lao động đặc thù trong bối cảnh chuyển đổi số là vấn đề hết sức cấp thiết và cần được quan tâm.

⁴⁰ The London school of economics and political science (2024), “What is the just transition and what does it mean for climate action?”, nguồn: <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/explainers/what-is-the-just-transition-and-what-does-it-mean-for-climate-action/>.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2026), Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2025.
2. ILO (1999), Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva, <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
3. ILO (2017), *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*, Geneva, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf).
4. Liên Hợp Quốc (2015). *Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth*.
5. Tổng cục Thống kê (2024), *Niên giám Thống kê Việt Nam*.
6. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Giáo trình luật Lao động*, NXB. Hồng Đức.
7. European Council Directive 2000/78/EC, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
8. The London school of economics and political science (2024), "*What is the just transition and what does it mean for climate action?*", nguồn: <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/explainers/what-is-the-just-transition-and-what-does-it-mean-for-climate-action/>.
9. ILO (2023), *Framework for action on child labour 2023-2025*, nguồn: <https://www.ilo.org/publications/framework-action-child-labour-2023-2025>.
10. UNICEF và UNFPA (2021), *Điều tra đo lường các chỉ số Mục tiêu Phát triển bền vững của Việt Nam về trẻ em và phụ nữ (SDGCW) giai đoạn 2020-2021*.

11. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, "Hướng tới việc làm bền vững và thỏa đáng cho tất cả mọi người", <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/236713>.

12. Cameron Crawford, Decent work and people with disabilities – An integral approach to assessing the quality of work, https://www.crwdp.ca/sites/default/files/pdf/decent_work_july_4_2018_crwdp_rev_sept_4_titleup.pdf.

13. Trần Thị Hồng Minh (2022), Báo cáo Vấn đề lao động trong chuyển đổi số: thách thức và giải pháp, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương.

14. Future of Jobs Report 2025: 78 Million New Job Opportunities by 2030 but Urgent Upskilling Needed to Prepare Workforces, <https://www.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces/>.

15. Trần Thị Hải Yến, Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu của nước ta hiện nay, *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/01/16/chinh-sach-viec-lam-ben-vung-trong-chuoi-cung-ung-toan-cau-cua-nuoc-ta-hien-nay/>.

16. ILO, "Khung chương trình quốc gia về việc làm thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022-2026 Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra", https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf.

17. ILO, "Các nền tảng lao động số có thể mang lại cạnh tranh công bằng và việc làm thỏa đáng?", https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_773434.pdf.

18. Phương Huyền châu, Bảo vệ người lao động trong nền kinh tế số tại Việt Nam: những yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn, <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>.

19. UN Women, Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice.

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/en/decentworkandwomeneconomicempowementpolicybr.pdf>.

20. OECD, "OECD Employment Outlook 2025 CAN WE GET THROUGH THE DEMOGRAPHIC CRUNCH?", <https://www.astrid-online.it/static/upload/oecd/oecd-employment-outlook-2025.pdf>.

21. Arthur O'Reilly, "The right to decent work of persons with disabilities", https://staging.arabtradeunion.org/wp-content/uploads/2025/02/The_right_to_decent_work_of_persons_with_disabilities_63c914e77f.pdf.

22. Nguyệt Hà, Khoảng 31,7% người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên có việc làm, *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*, <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/khoang-317-nguoi-khuyet-tat-tu-15-tuoi-tro-len-co-viec-lam-95206.html>.

23. Hoang Minh Dang (2024), *Gender Equality in Vietnam Labour Law: A Critique Toward Sustainable Development, Masculinity & Social Change*, <https://doi.org/10.17583/mcs.14102>.

24. Fabian Ferrari, Alessio Bertolini, Maren Borkert, Mark Graham (2024), *The German platform economy: Strict regulations but unfair standards?*, *Digital Geography and Society* 6 (2024), <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2024.100084>.

2024.100084.

25. Đặng Thị Loan (2024), Đảm bảo quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0: kinh nghiệm của một số nước châu Á và giá trị tham khảo đối với Việt Nam, *Tạp chí Pháp luật và Phát triển*, <https://phapluatphattrien.vn/bao-dam-quyen-lam-viec-cua-nguoi-lao-dong-trong-boi-can-cach-mang-cong-nghiep-40-kinh-nghiem-cua-mot-so-nuoc-chau-a-va-gia-tri-tham-khao-doi-voi-viet-nam-d241.html>.

26. OECD (2024), *Connecting People with Jobs Strengthening Active Labour Market Policies in Korea*, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/strengthening-active-labour-market-policies-in-korea_2d84239b/44cb97d7-en.pdf, truy cập ngày 29/12/2025.

27. GIZ (2021), *Inclusion – Improving Employment Perspectives for Persons with Disabilities*, <https://prospera-consulting.com/wp-content/uploads/2022/07/Improving-Employment-Perspectives-for-Persons-with-Disabilities-2021.pdf>.

CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI HIỆN HÀNH - BẢO ĐẢM AN SINH CHO LAO ĐỘNG TỰ DO TRONG NỀN KINH TẾ SỐ

CURRENT SOCIAL INSURANCE POLICIES – ENSURING SOCIAL SECURITY FOR FREELANCE WORKERS IN THE DIGITAL ECONOMY

Tác giả: TS.GVC Nguyễn Thị Bích
Người phản biện: TS. Hồ Xuân Dũng***

Tóm tắt: Sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế số tại Việt Nam đã tạo ra thế hệ mới – những lao động tự do hoạt động chủ yếu trên các nền tảng số và không ràng buộc bởi quan hệ lao động truyền thống. Đây là lực lượng năng động, sáng tạo, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cũng như mở ra nhiều công việc mới, song cũng là nhóm dễ bị tổn thương trước những biến động thị trường, thiếu các “tấm lá chắn” an sinh cần thiết. Trong bối cảnh đó, bảo hiểm xã hội trở thành công cụ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, không chỉ bảo vệ quyền lợi cá nhân của người lao động tự do mà còn bảo đảm sự phát triển bền vững của hệ thống an sinh quốc gia.

Trong hành trình vươn lên ở thời đại kỷ nguyên số, bảo hiểm xã hội đóng vai trò là “chiếc cầu nối” để đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau khi làn sóng số hóa và trí tuệ nhân tạo lan tỏa vào từng góc ngách của đời sống. Từ ngày 01/7/2025, Luật BHXH năm 2024 chính thức có hiệu lực, với nhiều điểm mới quan trọng, được kỳ vọng có thể cải thiện tỷ lệ tham gia, tăng mức hấp dẫn với lao động tự do. Trong phạm vi bài tham luận này, tác giả bàn luận về chính sách BHXH hiện hành đối với lao động tự do trước bối cảnh của nền kinh tế số, qua

*Trưởng Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh

** Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

đó đánh giá tác động của chính sách, để từ đưa ra một số đề xuất gợi mở hoàn thiện các quy định hướng dẫn chi tiết thi hành Luật BHXH năm 2024, nhằm bảo đảm ổn định cho lao động tự do nói riêng và ổn định xã hội nói chung; khẳng định quyết tâm của Việt Nam trong kỷ nguyên vươn mình, chủ động thích ứng với những thay đổi sâu sắc từ công nghệ số và trí tuệ nhân tạo mang lại.

Từ khóa: kinh tế số, lao động tự do, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Abstract: The robust expansion of Vietnam's digital economy has fostered a new generation of workers—digital platform freelancers who operate primarily outside the scope of traditional employment relationships. While this dynamic and creative workforce drives economic growth and generates new employment opportunities, they remain highly vulnerable to market fluctuations and lack essential social safety nets. In this context, social insurance emerges as a particularly vital instrument, not only in safeguarding the individual rights of these freelancers but also in ensuring the long-term sustainability and inclusivity of the national social security system.

In the pursuit of progress in the digital era, social insurance functions as a vital bridge to ensure that no individual is left behind as digitalization and Artificial Intelligence (AI) increasingly permeate all aspects of socio-economic life. Beginning on July 1, 2025, when the Law on Social Insurance (2024) officially comes into force with substantial reforms, it is expected to encourage broader participation and enhance the attractiveness of the system for independent workers. Within the scope of this paper, the author examines the current social insurance policies for freelancers in the context of the digital economy, assesses their impacts, and offers recommendations for improving the implementing

regulations under the 2024 Law. These efforts aim to ensure stability for independent workers in particular and social cohesion in general, affirming Vietnam's determination in this transformative era to proactively adapt to the profound shifts brought about by digital technology and Artificial Intelligence.

Keywords: Digital Economy, Freelancers, Social Insurance, Voluntary Social Insurance.

1. Một số vấn đề chung về chính sách bảo hiểm xã hội cho lao động tự do trong nền kinh tế số

1.1. Khái quát chung về nền kinh tế số

Thuật ngữ Kinh tế số (digital economy) được dùng khá lâu trước khái niệm Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0). Tuy nhiên, cho đến cuộc Cách mạng công nghệ 4.0, xu hướng số hóa hay công cuộc chuyển đổi số mới thực sự xuất hiện mạnh mẽ ở mọi lĩnh vực. Công nghệ số được ứng dụng trong tất cả các lĩnh vực và ngành kinh tế, từ công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ. Ngày càng xuất hiện nhiều hình thức kinh doanh, dịch vụ mới, xuyên quốc gia, dựa trên nền tảng công nghệ số và Internet. Điều này cũng đã và đang tạo ra rất nhiều cơ hội việc làm, thu nhập tốt, nâng cao tiện ích và chất lượng cuộc sống của người dân. Ở Việt Nam, cụm từ "kinh tế số" cũng được xuất hiện nhiều lần trong các văn kiện của Đảng và Nhà nước như: 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, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 và gần đây nhất là Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Tuy nhiên, các văn kiện nêu trên chưa quy định rõ ràng giải thích, định nghĩa về cụm từ này. Để xác định khái

niệm của “kinh tế số”, đi từ góc độ thuật ngữ, (GS.Hoàng Phê, 2021)¹: “kinh tế” là tổng thể nói chung những quan hệ sản xuất của một hình thái xã hội – kinh tế nhất định. Cùng với nắm bắt tinh thần trên cơ sở xu hướng của Đảng và Nhà nước triển khai các chủ trương, chính sách đẩy mạnh ứng dụng, phát triển khoa học, công nghệ và chuyển đổi số; có thể hiểu “kinh tế số” là toàn bộ chuỗi hoạt động bao gồm sản xuất, phân phối và tiêu thụ hàng hóa, dịch vụ trong xã hội dựa trên nền tảng công nghệ, dữ liệu số trong xã hội. Trong nền kinh tế số, các cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia quan hệ sản xuất, phân phối và tiêu thụ hàng hóa, dịch vụ sẽ đổi mới quy trình truyền thống sang mô hình theo hệ sinh thái, liên kết từ khâu sản xuất, thương mại đến sử dụng và điều này sẽ làm tăng năng suất cũng như hiệu quả lao động.

Nền kinh tế số thường có một số đặc điểm nổi bật sau:

Một là, dựa trên dữ liệu số và công nghệ số. Dữ liệu trở thành “nguồn tài nguyên mới”, có vai trò tương tự như vốn, nguồn lao động và đất đai trong nền kinh tế truyền thống. Công nghệ số (AI, điện toán đám mây, big data, ...) là nền tảng cơ bản để khai thác, xử lý và tạo ra giá trị từ dữ liệu. Nói cách khác, nếu không có dữ liệu số và công nghệ số thì không thể vận hành được kinh tế số.

Hai là, tính kết nối toàn cầu: Nền kinh tế số phá vỡ rào cản địa lý, giúp doanh nghiệp và cá nhân dễ dàng tiếp cận thị trường quốc tế. Các giao dịch xuyên biên giới diễn ra nhanh chóng, thúc đẩy thương mại điện tử, dịch vụ xuyên biên giới và kinh tế nền tảng.

Ba là, thay đổi mô hình lao động: Xuất hiện ngày càng nhiều hình thức việc làm mới: lao động tự do, lao động nền tảng, việc làm từ xa. Nền kinh tế số cũng đòi hỏi yêu cầu cao hơn về năng lực, kỹ năng số, khả năng thích ứng và sáng tạo của lao động trong bối cảnh mới.

¹ Hoàng Phê, Từ điển tiếng Việt, NXB Hồng Đức, năm 2021, trang 669.

Bốn là, tính linh hoạt và đổi mới liên tục: Sản phẩm, dịch vụ và mô hình kinh doanh trong nền kinh tế số thay đổi nhanh chóng. Đổi mới sáng tạo trở thành động lực chính cho tăng trưởng, thay thế dần lợi thế về tài nguyên thiên nhiên hay lao động giá rẻ.

1.2. Khái niệm về lao động tự do

Lao động tự do (freelance/gig workers) là những người lao động làm việc độc lập, không có quan hệ lao động với bất kỳ người sử dụng lao động nào. Họ làm việc chủ yếu trên cơ sở thỏa thuận dân sự hoặc hợp đồng dịch vụ ngắn hạn, tự chịu trách nhiệm về thu nhập và phúc lợi của mình. Họ có thể hoạt động độc lập hoặc thông qua các nền tảng số để cung ứng dịch vụ, sản phẩm cho khách hàng. Đặc điểm nổi bật của lao động tự do là tính linh hoạt cao về thời gian, địa điểm và loại hình công việc; không bị ràng buộc bởi quan hệ lao động ổn định. Tuy nhiên cũng có bất cập là thu nhập biến động, không thường xuyên; đặc biệt là thiếu sự bảo đảm về an sinh xã hội từ phía người sử dụng dịch vụ. Trong bối cảnh kinh tế số, lao động tự do ngày càng gia tăng, đóng vai trò quan trọng trong việc tạo thêm việc làm, thúc đẩy đổi mới sáng tạo nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức đối với hệ thống chính sách an sinh và quản lý lao động của Nhà nước.

Sự khác biệt cơ bản giữa lao động tự do và lao động truyền thống ở những đặc điểm sau:

Một là, về quan hệ lao động. Lao động truyền thống thường có hợp đồng lao động rõ ràng có thời hạn hoặc không xác định thời hạn, được pháp luật bảo hộ với quyền và nghĩa vụ cụ thể giữa người lao động – người sử dụng lao động. Còn lao động tự do không có hợp đồng lao động. Các giao dịch tạm thời được ưu tiên thay thế cam kết dài hạn dựa trên HĐLĐ², thường là hợp đồng dịch vụ, hợp đồng khoán việc ngắn hạn hoặc thỏa thuận dân sự.

² Drahokoupil, Jan; Vandaele, Kurt (2021): “Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy”, in: Jan Drahokoupil; Kurt Vandaele (eds.): A Modern Guide to Labour and the Platform Economy. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1–31.

Hai là, tính chất công việc. Lao động truyền thống có việc làm ổn định, có thời gian làm việc cố định, có lương cơ bản và các khoản phụ cấp được bảo đảm bởi NSDLĐ. Trong khi đó, lao động tự do có việc làm linh hoạt, phụ thuộc vào nhu cầu thị trường; thu nhập biến động, không bảo đảm dài hạn. Những công việc trên nền tảng thường mang tính chất đa dạng về nhiệm vụ, kỹ năng và trình độ, cũng như điều kiện làm việc³. Tuy nhiên, lao động truyền thống cũng có hạn chế bị ràng buộc bởi thời gian, địa điểm và quy chế nội bộ của doanh nghiệp. Còn lao động tự do được chủ động lựa chọn thời gian, địa điểm làm việc và có thể làm cho nhiều khách hàng cùng lúc. Việc “phi công ty hóa” này⁴ đã góp phần thúc đẩy các hình thức làm việc cá nhân hóa. Việc phi công ty hóa cũng có ý nghĩa đối với tổ chức công việc, khác biệt đáng kể ở đây: gia nhập thị trường dễ dàng vì thường không cần các yêu cầu chính thức như chứng chỉ.

Ba là, quyền hưởng an sinh xã hội. Lao động truyền thống: được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc do người sử dụng lao động và bản thân cùng đóng góp. Còn lao động tự do phải tự lo toàn bộ việc tham gia bảo hiểm (nếu muốn); thiếu các lưới an sinh để bảo vệ trong trường hợp không may mất việc, hay ở trong hoàn cảnh đặc biệt như ốm đau, thai sản, về hưu,... Chính bởi mô hình việc làm đa dạng, không ổn định của lao động tự do góp phần thách thức các chương trình an sinh xã hội. Theo Terceira Ann Berdahl và Asako S. Moriy, nhiều người lao động không đạt chuẩn (gồm lao động tạm thời toàn thời gian, người làm việc tự do và lao động bán thời gian) phải đối mặt

³ Urzi Brancati, Maria C.; Pesole, Annarosa; Fernández-Macías, Enrique (2020): New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey. Brussels: European Union Publishing Office.

⁴ Nullmeier, Frank (2022): “The structural adaptability of Bismarckian social security systems in the digital age”, in: Marius R. Busemeyer; Achim Kemmerling; Paul Marx; Kees van Kersbergen (eds.): Digitization and the Welfare State, Oxford University Press, 290–303.

với nhiều nguy cơ rủi ro nghề nghiệp hơn tại nơi làm việc⁵. Ví dụ, công nhân tạm thời thường được đào tạo ít hơn và có tỷ lệ thương tích tại nơi làm việc cao hơn ở một số ngành.

Bốn là, cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Lao động truyền thống thường có lộ trình nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến trong tổ chức sử dụng lao động. Mặt khác, lao động tự do: ít cơ hội thăng tiến theo cấp bậc, nhưng có cơ hội đa dạng hóa kỹ năng, mở rộng mạng lưới khách hàng và tự do sáng tạo. Tại Đức, số lượng người làm nhiều việc cùng lúc đã tăng gấp ba lần từ năm 2003 đến năm 2018⁶ và tỷ lệ người tự kinh doanh có thêm việc làm đã tăng lên trong những năm gần đây, với thị trường lao động nên tảng mang đến nhiều cơ hội hơn cho các hình thức làm nhiều việc không ổn định⁷.

1.3. Sự cần thiết của chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động tự do trong nền kinh tế số

Thừa nhận rằng kinh tế số đã đem lại rất nhiều cơ hội việc làm cho lao động tự do song, cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ về bảo đảm chính sách an sinh xã hội đối với họ. Bởi sự phụ thuộc hoàn toàn vào nền tảng số sẽ có nguy cơ khi xuất hiện lỗi hỏng hệ thống, dữ liệu hoặc có sự cải tiến công nghệ mới; lao động tự do có thể mất việc làm, từ đó dẫn đến sụt giảm thu nhập, không có sự bảo đảm ổn định lâu dài. Bên cạnh đó, bởi không có quan hệ lao động truyền thống nên lao động tự do hầu như không có lưới an sinh xã hội theo chính sách bắt

⁵ Terceira Ann Berdahl and Asako S. Moriya, Insurance for Non-Standard Workers: Experiences of Temporary, Self-employed, and Part-Time Workers in the United States, 2010–2017, 2021: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-021-06700-0>.

⁶ Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2019): “Deutschland – Nebenjobberland”, *W-SI-Mitteilungen* 72(4): 247–259.

⁷ Bögenhold, Dieter; Klinglmair, Andrea; Parastuty, Zulaicha; Kandutsch, Florian (2019): “Micro-entrepreneurs—entrepreneurship and changes in work: toward precarious employment? Empirical findings from the coat”, in: Wieteke Conen; Joop Schippers (editors): *Self-employment is precarious work*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishers, 86–107.

buộc. Khi không được tham gia BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN, lao động tự do rất dễ phải trực tiếp đối mặt với khó khăn khi ốm đau, tai nạn, về già rơi vào tình trạng không có nguồn thu nhập thay thế. Trong khi sự phát triển của nền kinh tế số đòi hỏi không ngừng sự sáng tạo, cải tiến; nếu lao động tự do không bắt kịp với sự phát triển đó thì rất nhanh chóng bị “đào thải” khỏi thị trường. Sâu xa hơn, xét lực lượng lao động tự do ngày càng đông đảo, nếu không có lưới an sinh xã hội bảo vệ cho họ thì khi có biến động mạnh về thị trường, có thể tạo gánh nặng cho Nhà nước và xã hội khi xuất hiện nhiều tệ nạn tiêu cực, gây bất ổn nền an ninh chính trị và kinh tế.

Các lý do nêu trên cho thấy, lao động tự do cần thay đổi nhận thức và tham gia vào hệ thống BHXH do Nhà nước xây dựng để tự bảo vệ cho chính bản thân mình. Tham gia vào hệ thống BHXH, lao động tự do được Nhà nước bảo vệ các quyền lợi cơ bản, giảm bất bình đẳng xã hội, tránh việc lao động tự do bị bỏ rơi ngoài “lưới an sinh quốc gia”. Điều này cũng góp phần thúc đẩy nền kinh tế số phát triển nhanh nhưng bền vững, cân bằng hài hòa giữa tăng trưởng công nghệ và ổn định xã hội. Đây cũng là cách để Nhà nước khẳng định vai trò điều tiết, đưa ra các giải pháp kinh tế - xã hội chiến lược để thích ứng với quá trình chuyển đổi số mạnh mẽ.

2. Quy định của pháp luật hiện hành về bảo hiểm xã hội cho lao động tự do trong nền kinh tế số

2.1. Loại hình tham gia bảo hiểm xã hội

Như đã phân tích ở mục 1.2, lao động tự do là những người làm việc độc lập, tự tìm kiếm việc làm và tự tạo thu nhập không dựa trên quan hệ lao động truyền thống nên khi có nhu cầu, họ có thể tham gia BHXH tự nguyện quy định tại khoản 4 Điều 2 Luật BHXH năm 2024 với các điều kiện như sau:

- Điều kiện về tuổi: lao động tự do là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên;
- Điều kiện về đối tượng: không thuộc trường hợp tham

gia BHXH bắt buộc và không phải là người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH, trợ cấp hằng tháng.

BHXH tự nguyện tuy không phải là một loại hình an sinh mới nhưng, tại thời điểm trước khi chuyển đổi số, lao động tự do không quá phát triển rộng và chiếm số lượng đông đảo như hiện nay (*Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức quý I/2025 là 64,3%, tăng 0,7 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 0,5 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Xét theo khu vực, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức trong khu vực thành thị là 48,6%; khu vực nông thôn là 74,2%. Xét theo giới tính, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức ở nam là 67,6% và ở nữ là 60,6%*)⁸. Bởi vậy, thời điểm trước đây, không quá nhiều người thiết tha và mong muốn tham gia BHXH tự nguyện. Đến khi bối cảnh chuyển đổi số tăng mạnh, nhu cầu sử dụng lao động tự do phát triển thì Nhà nước cần phải có nhiều chính sách cải cách chế độ BHXH tự nguyện nhằm tăng tính hấp dẫn, giúp tạo lưới an sinh bảo vệ đối tượng này để góp phần bảo đảm công bằng, không bỏ ai ngoài lưới an sinh quốc gia, vì mục tiêu phát triển kinh tế số gắn liền với an sinh xã hội bền vững. Chính vì vậy, loại hình BHXH tự nguyện dành cho đối tượng lao động tự do theo Luật BHXH năm 2024 đã có nhiều điểm mới mang tính đột phá, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2025 nhằm gia tăng quyền lợi để thu hút lao động tự do tham gia vào hệ thống an sinh xã hội quốc gia.

Ngoài ra, lao động tự do nếu có việc làm, thu nhập ổn định, thường xuyên có thể trở thành đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khi có quyết định của Ủy ban Thường vụ Quốc hội theo khoản 6 Điều 2 Luật BHXH năm 2024. Tuy nhiên, đây là trường hợp đặc biệt theo đề xuất riêng của Chính phủ, căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội từng thời kỳ. Do đó, vẫn cần chờ hướng dẫn trong thời gian tới để xác định lao động tự do có những tiêu chí cụ thể nào để tham gia BHXH

⁸ Cục Thống kê, Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm Quý I năm 2025: <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2025/04/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2025/>.

bắt buộc. Đây có thể được xem là bước chuyển tiếp "quá độ", mục tiêu hướng tới mở rộng diện BHXH bắt buộc đối với lao động tự do có việc làm, thu nhập ổn định, thường xuyên. Tác giả cho rằng, việc này là cần thiết bởi trong bối cảnh chuyển dịch nền kinh tế số nhanh chóng như hiện nay, chính sách BHXH với lao động tự do cũng cần có quá trình thực thi từng bước từ chế độ tự nguyện sang chế độ bắt buộc một cách kỹ lưỡng, thấu đáo, để thực sự phát huy hiệu quả trong việc bảo vệ việc làm thỏa đáng và an sinh xã hội cho lao động tự do.

Như vậy, quy định của pháp luật hiện hành nêu trên cho thấy, chính sách của Nhà nước Việt Nam rất quan tâm và có cơ chế để bảo vệ lao động tự do trong việc hưởng chế độ an sinh xã hội do Nhà nước bảo hộ. Nhưng để chính sách thực sự phát huy ý nghĩa vốn có của nó, theo quan điểm của tác giả, dù loại hình tự nguyện hay bắt buộc thì việc để thay đổi căn bản nhận thức của lao động tự do về việc tham gia BHXH mới là vấn đề cốt lõi. Vì vậy, việc triển khai các biện pháp thúc đẩy để lao động tự do tiếp cận và tham gia BHXH là quan trọng hơn hết.

2.2. Các chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện

a) Trợ cấp thai sản: lần đầu tiên chế độ trợ cấp thai sản được bổ sung trong chế độ BHXH tự nguyện

Theo khoản 3 Điều 4 Luật BHXH năm 2024, khi tham gia BHXH tự nguyện, ngoài các chế độ trước đây gồm hưu trí và tử tuất, lao động tự do còn được hưởng thêm chế độ trợ cấp thai sản (kể từ ngày 01/7/2025) nhằm gia tăng quyền lợi ngắn hạn, góp phần làm giảm khoảng cách về các chế độ giữa BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện, từ đó góp phần mở rộng diện bao phủ BHXH đến đối tượng lao động tự do. Cụ thể, chế độ này được quy định tại mục 1 Chương VI Luật BHXH năm 2024 bao gồm:

Về đối tượng được hưởng: khi lao động nữ sinh con và lao động nam có vợ sinh con có thời gian đóng BHXH tự nguyện

hoặc vừa có thời gian đóng BHXH bắt buộc vừa có thời gian đóng BHXH tự nguyện từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con thì được hưởng khoản trợ cấp này. Mức trợ cấp thai sản mà lao động tự do được hưởng nếu đủ điều kiện là 2 triệu đồng cho mỗi con được sinh ra và mỗi thai từ 22 tuần tuổi trở lên chết trong tử cung, thai chết trong khi chuyển dạ và được ngân sách nhà nước bảo đảm thực hiện.

Về thủ tục giải quyết hưởng: được quy định tại Điều 97 Luật BHXH năm 2024 tương đối đơn giản. Trong thời gian 60 ngày kể từ ngày sinh con, NLĐ nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp và được cơ quan BHXH giải quyết trong 5 ngày làm việc.

Với chế độ mới được mở rộng chế độ trợ cấp thai sản trong BHXH tự nguyện thể hiện rõ vai trò của Nhà nước trong việc bảo đảm an sinh xã hội toàn diện, giảm khoảng cách giữa chính sách BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện, cân bằng quyền và lợi ích chính đáng của công dân trong xã hội. Cụ thể, việc hưởng trợ cấp thai sản giúp cho người lao động tự do được hưởng phần nào sự hỗ trợ về tài chính, khuyến khích các quyền lợi thiết thực không chỉ trong tuổi già mà còn trong những giai đoạn khó khăn của cuộc sống.

b) Chế độ hưu trí: giảm điều kiện về số năm đóng BHXH tự nguyện

Tương tự như chế độ hưu trí trong BHXH bắt buộc, chế độ hưu trí trong BHXH tự nguyện cũng điều chỉnh giảm thời gian đóng BHXH từ đủ 20 năm xuống từ đủ 15 năm trở lên và đến tuổi nghỉ hưu thì được hưởng lương hưu. Điều kiện 20 năm đóng BHXH còn dài không phù hợp với khả năng tạo và duy trì việc làm của nền kinh tế cho người lao động, đặc biệt là lao động tự do vốn có đặc điểm về công việc linh hoạt, không ổn định. Đồng thời, điều kiện để hưởng chế độ hưu trí này là đóng 20 năm cùng với hoàn cảnh kinh tế khó khăn đã khiến nhiều người lao động phải quan tâm đến những nhu cầu trước mắt và nản lòng trong quá trình theo đuổi đóng

góp cho hệ thống BHXH để được hưởng hưu trí trong tương lai khi về già. Bởi vậy, sự điều chỉnh điều kiện hưởng lương hưu về số năm đóng BHXH từ 20 năm xuống 15 năm nhằm tăng hấp dẫn cho lao động tự do khi tham gia. Thay vì phải tham gia đóng BHXH 20 năm như trước đây thì nay, khi tham gia từ đủ 15 năm và đáp ứng điều kiện tuổi nghỉ hưu thì có thể được hưởng chế độ hưu trí.

Khi đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí, lao động tự do sẽ được hưởng lương hưu hàng tháng và trợ cấp một lần khi nghỉ hưu nếu có thời gian đóng BHXH cao hơn so với quy định. Chính sách trợ cấp một lần có ý nghĩa khích lệ lao động tự do tiếp tục tham gia hệ thống BHXH tự nguyện ngay cả khi đã đủ điều kiện đóng (15 năm) giúp cho hệ thống an sinh xã hội của Nhà nước được bảo đảm vững chắc, thu hút NLĐ gắn bó và yên tâm khi về hưu vẫn được hưởng chính sách công bằng.

Ngoài ra, BHXH tự nguyện vẫn áp dụng quy định về hưởng BHXH một lần với những trường hợp: đủ tuổi nghỉ hưu nhưng có thời gian đóng BHXH chưa đủ 15 năm mà không tiếp tục tham gia BHXH, ra nước ngoài để định cư, đang mắc một trong những bệnh ung thư, bại liệt, xơ gan mất bù, lao nặng, AIDS, người có mức suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên, người khuyết tật đặc biệt nặng hoặc NLĐ có thời gian đóng BHXH trước ngày 01/7/2025 sau 12 tháng không tiếp tục đóng BHXH mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH⁹.

c) Chế độ tử tuất

Chế độ tử tuất trong BHXH tự nguyện dành cho các đối tượng là cá nhân, tổ chức lo mai táng và thân nhân của lao động tự do tham gia BHXH tự nguyện. Trong đó, gồm 2 khoản trợ cấp là trợ cấp mai tang và trợ cấp tuất một lần.

Một là, trợ cấp mai táng. Tại Điều 109 Luật BHXH năm 2024 quy định, đối tượng được hưởng một lần trợ cấp mai tang khi là tổ chức, cá nhân đứng ra lo mai tang mà người tham gia BHXH

⁹ Khoản 1 Điều 102 Luật BHXH năm 2024.

tự nguyện có thời gian đóng từ 60 tháng trở lên hoặc khi đang hưởng lương hưu, tạm dừng hưởng lương hưu. Mức trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức tham chiếu tại tháng mà người tham gia chết. Trường hợp những người nêu trên bị Tòa án tuyên bố là đã chết thì thân nhân được hưởng khoản trợ cấp này.

Hai là, trợ cấp tuất một lần. Đối tượng hưởng chế độ này là người đang tham gia BHXH tự nguyện hoặc đang bảo lưu thời gian đóng BHXH hoặc đang hưởng lương hưu hoặc đang tạm dừng hưởng lương hưu khi chết thì thân nhân được hưởng trợ cấp tuất một lần.

Về cơ bản, chế độ tử tuất tiếp thu tinh thần của Luật BHXH năm 2014, duy trì chế độ cho người thân, người lo mai táng cho lao động tự do khi không may gặp biến cố qua đời, giúp cho họ giảm được gánh nặng tài chính trước mắt. Đồng thời, cũng góp phần thể hiện tinh nhân văn của chính sách BHXH khi NLD gặp biến cố không may.

d) Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Trước đây, theo Luật BHXH năm 2014, bảo hiểm xã hội tự nguyện không bao gồm chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà thuộc nội dung tách biệt theo Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Tuy nhiên, đến Luật BHXH năm 2024, nhằm thể hiện tính đồng bộ trong việc bảo đảm quyền an sinh xã hội cho người lao động nên chế độ này đã được gộp trong chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện tại điểm d khoản 3 Điều 4 Luật BHXH năm 2024 và dẫn chiếu thực hiện theo Luật An toàn vệ sinh lao động để bảo đảm tính thống nhất về lĩnh vực nhà nước quản lý chuyên ngành.

Theo đó, lao động tự do thuộc đối tượng được tham gia và hưởng bảo hiểm tai nạn lao động theo hình thức tự nguyện tại điểm c khoản 3 Điều 6 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Lao động tự do có độ tuổi từ đủ 15 tuổi trở lên, không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc về TNLD, BNN thì có thể tham gia bảo hiểm TNLD, BNN theo hình thức tự nguyện. Khi không

may bị tai nạn lao động, lao động tự do có thể được trả chi phí giám định mức suy giảm khả năng lao động và chế độ trợ cấp tai nạn lao động theo Điều 4 và Điều 6 Nghị định 143/2024/NĐ-CP. Như vậy, với nhiều chế định mới về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hình thức tự nguyện đã cho thấy tầm nhìn và chiến lược bao phủ diện tham gia BHXH tự nguyện của Nhà nước ta là đúng đắn, tạo thêm lá chắn an sinh giúp cho lao động tự do thêm lớp bảo vệ rủi ro trong những lúc không may gặp biến cố.

2.3. Mức đóng, phương thức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện

Trước đây, Luật BHXH năm 2014 cũng đã quy định chính sách hỗ trợ người tham gia BHXH tự nguyện, tuy nhiên mức hỗ trợ theo Nghị định số 134/2015/NĐ-CP tương đối thấp, chỉ 10%, 25% hoặc 30% mức đóng tính theo chuẩn hộ nghèo khu vực nông thôn tùy theo từng nhóm đối tượng. Ngoài ra, do cách tính mức lương hưu của người nghỉ hưu dựa trên thời gian đóng góp và mức tiền lương, thu nhập làm căn cứ đóng BHXH, do vậy việc giảm điều kiện về thời gian đóng BHXH sẽ làm xuất hiện thêm nhiều trường hợp người nghỉ hưu ở mức lương hưu khá thấp, đặc biệt là đối với những người tham gia BHXH tự nguyện ở mức thu nhập làm căn cứ đóng BHXH tự nguyện là 1.500.000 đồng/tháng, thời gian tham gia vừa đủ 15 năm thì mức hưởng của người này khi nghỉ hưu sẽ rất thấp, chỉ nhỉnh hơn một chút so với trợ cấp hưu trí xã hội. Đồng thời theo định hướng thì tuổi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội sẽ được giảm theo lộ trình. Điều này lại có ảnh hưởng đến việc phát triển đối tượng tham gia BHXH tự nguyện.

Do đó, để tăng tính hấp dẫn và thu hút lao động tự do trong nền kinh tế số tham gia BHXH tự nguyện, chính sách hiện nay có mức đóng và hỗ trợ cao hơn so với quy định trước đây. Cụ thể tại Điều 5 Nghị định 159/2025/NĐ-CP quy định như sau:

Bằng 50% đối với người tham gia thuộc hộ nghèo, người đang sinh sống tại xã đảo, đặc khu theo quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ;

Bằng 40% đối với người tham gia thuộc hộ cận nghèo;
Bằng 30% đối với người tham gia là người dân tộc thiểu số;
Bằng 20% đối với người tham gia khác.

Đồng thời, thời gian hỗ trợ tùy thuộc vào thời gian tham gia BHXH tự nguyện thực tế nhưng không quá 120 tháng. Mức đóng còn lại ngoài khoản Nhà nước hỗ trợ, lao động tự do sẽ thực hiện đóng 22% mức thu nhập làm căn cứ đóng BHXH tự nguyện. Trong đó, thu nhập làm căn cứ đóng BHXH tự nguyện thấp nhất bằng mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn và cao nhất bằng 20 lần mức tham chiếu tại thời điểm đóng¹⁰.

Về phương thức đóng, NLĐ được tự do lựa chọn các hình thức theo quy định một cách linh hoạt¹¹. Ngoài ra, lao động tự do khi tham gia BHXH tự nguyện đã lựa chọn phương thức đóng và mức thu nhập làm căn cứ đóng đều có thể yêu cầu thay đổi phương thức, mức đóng với thủ tục tương đối đơn giản (Điều 4 Nghị định 159/2025/NĐ-CP) giúp cho lao động tự do có thể linh hoạt trong việc tham gia BHXH tự nguyện theo mong muốn và điều kiện tại từng thời điểm.

Về mức đóng, phương thức đóng của NLĐ tham gia bảo hiểm TNLĐ, BNN tự nguyện được quy định chi tiết tại Điều 11 Nghị định 143/2024/NĐ-CP. Ngoài ra, lao động tự do cũng được Nhà nước hỗ trợ tiền đóng theo tỷ lệ % trên mức đóng bảo hiểm TNLĐ quy định tại Điều 12 Nghị định 143/2024/NĐ-CP, cụ thể: bằng 30% đối với người tham gia bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện thuộc hộ nghèo theo mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn; bằng 25% đối với người tham gia bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện thuộc hộ cận nghèo theo mức chuẩn hộ cận nghèo khu vực nông thôn và bằng 10% đối với người lao động khác.

¹⁰ Khoản 2 Điều 31 Luật BHXH năm 2024.

¹¹ Khoản 2 Điều 36 Luật BHXH năm 2024.

3. Vai trò của Nhà nước trong việc thúc đẩy việc tham gia bảo hiểm xã hội đối với lao động tự do trong nền kinh tế số

3.1. Bảo đảm thi hành chính sách trong thực tiễn

Nhà nước đóng vai trò quyết định trong mở rộng diện bao phủ BHXH tự nguyện cho nhóm lao động tự do. Nhà nước hỗ trợ mở rộng diện bao phủ thông qua (i) xây dựng các cơ chế đảm bảo hiệu lực thực hiện và (ii) hỗ trợ cho những nhóm dân số nhất định tham gia bằng kinh phí từ ngân sách nhà nước.

Nhà nước còn phải chịu trách nhiệm thi hành và đảm bảo hiệu lực pháp luật về BHXH tự nguyện cho lao động tự do. Để thực hiện được những điều như nêu trên, cơ quan thanh tra đóng vai trò đặc biệt quan trọng, và cần được trao đủ nguồn lực tương xứng. Thành lập các "chốt kiểm" (check-points) và tạo ra các biện pháp khuyến khích cũng sẽ đồng thời giúp tăng tỷ lệ bao phủ. Ví dụ về các "chốt kiểm" (check-point) là sự chia sẻ dữ liệu giữa các hệ thống BHXH và các hệ thống thuế, bao gồm đơn giản hóa thủ tục đăng ký và thanh toán BHXH cũng như kê khai và nộp thuế đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa và các đối tượng lao động tự kinh doanh; kết nối giữa việc tham gia BHXH với việc tiếp cận đến các chương trình về thị trường lao động trong độ tuổi của Chính phủ (đào tạo nghề, hỗ trợ doanh nghiệp,...);...

3.2. Tuyên truyền, phổ biến chính sách

Nhà nước đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển kế hoạch truyền thông toàn diện với các thông điệp rõ ràng phù hợp với các đối tượng khác nhau.

Công tác thông tin, tuyên truyền phổ biến pháp luật về BHXH tự nguyện cần được đẩy mạnh không chỉ tập trung tại các khu đô thị, khu công nghiệp, các doanh nghiệp lớn và khu vực việc làm chính thức; mà còn tập trung vào hệ thống nền tảng mạng xã hội, hoặc các hệ thống điện tử, chia sẻ dữ liệu số, nơi thu hút số lượng lao động tự do tương đối lớn và tại các khu vực nông thôn, trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ,

đặc biệt ở các làng nghề và khu vực việc làm phi chính thức – những nơi mà việc phát triển đối tượng rất cần được quan tâm.

Tham khảo một số biện pháp thúc đẩy đối với lao động tự do trong nền kinh tế số ở một số quốc gia, bao gồm Trung Quốc, Indonesia và Uruguay, cũng như Pháp và Tây Ban Nha, đã áp dụng các biện pháp tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thanh toán các khoản đóng góp an sinh xã hội trên các nền tảng lao động kỹ thuật số, cho thấy các quốc gia có thể quản lý các hình thức lao động này. Ví dụ, tại Indonesia, cơ quan chính phủ chịu trách nhiệm về an sinh xã hội đang hợp tác với ngành tài chính để tạo điều kiện thuận lợi cho việc đăng ký và thanh toán các khoản đóng góp, nhằm mở rộng phạm vi bao phủ của các khoản trợ cấp thương tật và tử vong do tai nạn lao động cho người lao động Gojek tài xế (nền tảng gọi xe theo yêu cầu lớn nhất Indonesia). Điều này khuyến khích các tài xế của Gojek đăng ký trực tuyến với cơ quan, trong khi các khoản đóng góp an sinh xã hội của họ được rút trực tiếp từ tài khoản tài xế của họ¹². Một cách tiếp cận tương tự áp dụng ở Brazil, nơi Chính phủ có kế hoạch mở rộng phạm vi áp dụng cơ chế thuế đơn cho tài xế làm việc trên các nền tảng kỹ thuật số, cho phép họ tiếp cận các chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản và khuyết tật cũng như lương hưu¹³.

4. Một số góp ý hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội nhằm bảo đảm an sinh cho lao động tự do trong nền kinh tế số

Mặc dù sự phát triển của nền kinh tế số mạnh mẽ, thông điệp truyền thông về BHXH tự nguyện đã có thể mở rộng đến lao động tự do, nhưng trong nhận thức của họ, đặc biệt là

¹² Nguyen, Quynh Anh, and Nuno Cunha. 2019. Extension of Social Security to Workers in Informal Employment in the ASEAN Region. Bangkok: ILO: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

¹³ La Salle, Dominique, and Greta Cartoceti. 2019. “Social Security for the Digital Age: Addressing the New Challenges and Opportunities for Social Security Systems”. Geneva: ISSA.

những người có thu nhập thấp và người lao động trẻ tuổi, việc đóng góp để tích lũy cho chế độ hưu trí có lẽ chưa phải là ưu tiên trước mắt. Đảm bảo quyền tiếp cận an sinh xã hội cho lao động tự do sẽ góp phần thu hẹp một trong những khoảng trống nghiêm trọng trong việc làm bền vững. Điều này cũng có nghĩa là họ được đảm bảo một mức độ an ninh thu nhập nhất định trong trường hợp họ phải đối mặt với các rủi ro khác trong vòng đời, chẳng hạn như tai nạn lao động, thai sản hoặc tuổi già. Bên cạnh những tác động tích cực trực tiếp đến phúc lợi của họ, việc có an sinh xã hội còn giúp tăng năng suất lao động và khả năng tìm kiếm các hình thức việc làm mới cũng như thích ứng với những thay đổi của thị trường lao động. Tác giả xin đề xuất một số góp ý sau đây nhằm thúc đẩy chính sách BHXH đối với lao động tự do, nhằm đảm bảo quyền hưởng an sinh xã hội trong nền kinh tế số như sau:

Một là, cần sớm có quy định làm rõ cách xác định "có việc làm, thu nhập ổn định, thường xuyên" tại khoản 6 Điều 2 Luật BHXH năm 2024 để từng bước mở rộng loại hình tham gia BHXH bắt buộc cho lao động tự do. Như đã phân tích ở trên, việc bổ sung thêm đối tượng tại khoản 6 Điều 2 Luật BHXH năm 2024 có nhiều ý nghĩa quan trọng trong việc mở rộng độ bao phủ chế độ BHXH nhưng chưa được làm rõ định nghĩa, phương thức xác định thu nhập như thế nào là ổn định, thường xuyên để đưa đối tượng trên vào tham gia BHXH. Do đó, tác giả kiến nghị cần có quy định cụ thể làm căn cứ xác định "thu nhập ổn định, thường xuyên" để xác định một số đối tượng lao động tự do đủ điều kiện được tham gia loại hình BHXH bắt buộc (được hưởng nhiều chế độ hơn so với BHXH tự nguyện). Theo tác giả, có thể bổ sung trường hợp các cá nhân được trả tiền công, tiền thù lao, tiền chi khác không từ HĐLĐ mà có phát sinh thu nhập với thời hạn từ 01 tháng trở lên cần được xác định là có thu nhập ổn định, thường xuyên, ví dụ như cá nhân cho thuê nhà, cá nhân cho thuê xe,... mà có thu nhập từ việc cho thuê với thời hạn từ 01 tháng trở lên cần được xác định là có thu nhập ổn định, thường xuyên tương tự với NLĐ trong quan hệ lao động.

Hai là, có chính sách ưu đãi cho những người tự kinh doanh để tăng mức hấp dẫn tham gia hệ thống BHXH. Những cải cách được thực hiện ở Costa Rica là một ví dụ điển hình về việc người lao động tự do đã được tham gia vào các chương trình lương hưu và/hoặc bảo hiểm y tế chung bằng cách bắt buộc họ tham gia, giảm tỷ lệ đóng góp và điều chỉnh các chế độ phúc lợi cho phù hợp với người lao động có việc làm¹⁴. Tại Costa Rica, Luật Bảo vệ Người lao động được ban hành năm 2000 quy định bắt buộc người lao động tự kinh doanh phải đăng ký bảo hiểm y tế xã hội và bảo hiểm hưu trí, đồng thời thiết lập các thủ tục để thực hiện dần dần. Để đảm bảo việc đăng ký số lượng người lao động lớn nhất, tổ chức an sinh xã hội đã đưa ra các cơ chế nhằm giảm chi phí giao dịch liên quan đến cả việc đóng góp và yêu cầu trợ cấp. Theo quan điểm về thách thức đóng góp kép đã đề cập, những người có thu nhập cao hơn mức lương tối thiểu phải đóng BHXH, bao gồm các khoản trợ cấp khuyết tật/tàn tật, thai sản, tuổi già và tử tuất. Những người có năng lực đóng góp thấp sẽ nhận được trợ cấp của chính phủ và mức trợ cấp sẽ giảm dần khi mức đóng góp của họ tăng lên¹⁵.

Từ thực tiễn nêu trên, có thể tham khảo cho Việt Nam trong việc thúc đẩy chính sách lao động tự do tham gia BHXH thông qua việc hỗ trợ giảm các chi phí giao dịch liên quan cho họ. Chẳng hạn như, có chính sách ưu đãi giảm thuế thu nhập cá nhân cho các trường hợp tham gia BHXH tự nguyện, bởi chính sách thực sự có tính hấp dẫn khi được Nhà nước ưu tiên hỗ trợ cùng với việc hỗ trợ mức đóng kèm theo hỗ trợ giảm các chi phí khác trong quá trình lao động tự do tự kinh doanh sẽ giúp họ có thêm động lực, giải quyết được các ưu tiên trước mắt (ví dụ như được giảm thuế) để tham gia hệ thống BHXH.

¹⁴ Durán Valverde, F., Aguilar, J.F., Ortiz Vindas, J. F., Corea, D. M., de Lima Vieira, A. C., and Tessier, L. 2013. Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay. ILO Extension of Social Security Paper No. 42.

¹⁵ Shahra Razavi, Making the Right to Social Security a Reality for All Workers, The Indian Journal of Labour Economics 65(3), 7/2022, DOI: 10.1007/s41027-022-00378-6.

Ba là, cải thiện phương thức đóng thông qua hệ thống nền tảng trực tuyến. Như đã phân tích tại mục 2.4, Việt Nam có thể tham khảo cách áp dụng các biện pháp tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thanh toán các khoản đóng góp an sinh xã hội trên các nền tảng lao động kỹ thuật số, ví dụ cải tiến thông qua ứng dụng VNeid hay các tài khoản kinh doanh của lao động tự do trên các sàn thương mại điện tử hoặc ứng dụng ngân hàng có liên kết trực tiếp với việc đóng và thụ hưởng trực tiếp BHXH tự nguyện, giúp họ tiếp cận, tham gia BHXH tự nguyện một cách nhanh chóng, thuận tiện.

Thông qua các góp ý nêu trên, tác giả hi vọng chính sách BHXH tự nguyện sẽ ngày càng phát huy giá trị, ý nghĩa nhân văn vốn có của nó, để thực sự hiệu quả và cải thiện được chất lượng an sinh xã hội cho lao động tự do nói riêng và công dân Việt Nam nói chung. Để trong thời đại kỷ nguyên số, BHXH là lá chắn an toàn, đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau; khẳng định quyết tâm của Việt Nam trong kỷ nguyên vươn mình, chủ động thích ứng công nghệ số song song việc phát triển hệ thống an sinh bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Phê, Từ điển tiếng Việt, NXB Hồng Đức, năm 2021, trang 669.
2. Shahra Razavi, Making the Right to Social Security a Reality for All Workers, *The Indian Journal of Labour Economics* 65(3), 7/2022, DOI: 10.1007/s41027-022-00378-6.
3. Drahokoupil, Jan; Vandaele, Kurt (2021): "Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy", in: Jan Drahokoupil; Kurt Vandaele (eds.): *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1–31.
4. Durán Valverde, F., Aguilar, J.F., Ortiz Vindas, J. F., Corea, D. M., de Lima Vieira, A. C., and Tessier, L. 2013. Innovations in extending social insurance coverage to independent workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Philippines, France and Uruguay. ILO Extension of Social Security Paper No. 42.
5. Nguyen, Quynh Anh, and Nuno Cunha. 2019. Extension of Social Security to Workers in Informal Employment in the ASEAN Region. Bangkok: ILO: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.
6. La Salle, Dominique, and Greta Cartoceti. 2019. "Social Security for the Digital Age: Addressing the New Challenges and Opportunities for Social Security Systems". Geneva: ISSA.
7. Urzì Brancati, Maria C.; Pesole, Annarosa; Fernández-Macías, Enrique (2020): *New evidence on platform workers in Europe: Results from the second COLLEEM survey*. Brussels: European Union Publishing Office.

8. Nullmeier, Frank (2022): "The structural adaptability of Bismarckian social security systems in the digital age", in: Marius R. Busemeyer; Achim Kemmerling; Paul Marx; Kees van Kersbergen (eds.): *Digitization and the Welfare State*, Oxford University Press, 290–303.

9. Terceira Ann Berdahl and Asako S. Moriya, *Insurance for Non-Standard Workers: Experiences of Temporary, Self-employed, and Part-Time Workers in the United States, 2010–2017*, 2021: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-021-06700-0>

10. Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2019): "Deutschland – Nebenjobberland", *WSI-Mitteilungen*72(4): 247–259.

11. Bögenhold, Dieter; Klinglmair, Andrea; Parastuty, Zulaicha; Kandutsch, Florian (2019): "Micro-entrepreneurs–entrepreneurship and changes in work: toward precarious employment? Empirical findings from the coat", in: Wieteke Conen; Joop Schippers (editors): *Self-employment is precarious work*. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishers, 86–107

12. Cục Thống kê, *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm Quý I năm 2025*: <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2025/04/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2025/>.

VAI TRÒ CỦA KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG ĐẢM BẢO VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ HIỆN NAY

THE ROLE OF THE PRIVATE SECTOR IN ENSURING DECENT WORK FOR WORKERS IN THE CURRENT CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

*Tác giả: TS. Hồ Xuân Dũng**

*Người phản biện: TS. GVC Nguyễn Thị Bích***

Tóm tắt: Nghiên cứu này phân tích vai trò của khu vực kinh tế tư nhân (KTTN) trong bảo đảm việc làm thỏa đáng tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số. Trước những hạn chế của tăng trưởng dựa vào FDI thâm dụng lao động (tính ổn định việc làm thấp, lao động giá rẻ) KTTN vượt lên như chủ thể có khả năng tạo việc làm bền vững nhờ tính linh hoạt, nội lực vốn và khả năng thích ứng cao. Chuyển đổi số vừa tạo ra rủi ro mất việc làm đối với nhóm lao động phổ thông, vừa mở ra cơ hội nâng cấp kỹ năng, tăng năng suất và đa dạng hóa hình thức việc làm. Bài viết đề xuất ba định hướng chính: hoàn thiện khung pháp lý lao động trong nền kinh tế số, phát triển kỹ năng số phù hợp với mức độ số hóa của doanh nghiệp, và hỗ trợ tài chính cho KTTN trong quá trình tái đào tạo lao động.

Từ khóa: Kinh tế tư nhân, FDI thâm dụng lao động, chuyển đổi số, việc làm thỏa đáng.

*Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

** Trưởng Bộ môn Luật Lao động, Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: *This research analyzes the role of the private economic sector in ensuring decent work in Vietnam within the context of digital transformation. In the face of limitations inherent in labor-intensive FDI-led growth (low employment stability, cheap labor), the private economic sector emerges as an entity capable of generating sustainable employment due to its flexibility, internal capital resources, and high adaptability. Digital transformation simultaneously creates risks of job loss for the unskilled labor force, while opening opportunities for upskilling, increasing productivity, and diversifying forms of employment. The article proposes three main directions: (i) Perfecting the labor legal framework in the digital economy; (ii) Developing digital skills commensurate with the level of enterprise digitalization; and (iii) Providing financial support for the private economic sector in the process of labor retraining.*

Keywords: *Private economic sector, Labor-intensive FDI, Digital transformation, Decent work.*

Dẫn nhập

Việc làm thỏa đáng theo Tổ chức Lao động Quốc tế, được hiểu là việc làm có năng suất, có thu nhập công bằng, điều kiện làm việc an toàn, được bảo vệ xã hội và bảo đảm bình đẳng, phát triển cá nhân. Theo Chương trình nghị sự về Việc làm thỏa đáng, việc làm bền vững dựa trên ba trụ cột: an ninh thu nhập, bảo vệ xã hội và phát triển con người. Đây cũng là mục tiêu SDG 8 trong Chương trình nghị sự 2030 của Liên Hợp Quốc. Tại Việt Nam, dù khái niệm này chưa được quy định trực tiếp, nhưng đã được phản ánh trong Bộ luật Lao động 2019, Luật Việc làm 2025, Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và các chính sách an sinh xã hội.

Toàn cầu hóa và chuyển đổi số làm thay đổi sâu sắc cấu trúc thị trường lao động, đưa vấn đề việc làm bền vững trở thành một trong những thách thức trọng tâm của các nền kinh tế đang phát triển. Đối với Việt Nam, KTTN được xem là động lực tăng trưởng và việc làm. Để trả lời câu hỏi: làm thế nào để khu vực này có thể trở thành lực lượng bảo đảm việc làm bền vững trong kỷ nguyên số, nghiên cứu này tập trung làm rõ 2 nội dung:

(i) Phân tích vai trò của KTTN trong việc tạo việc làm bền vững tại Việt Nam, thông qua đối chiếu với mô hình phát triển kinh tế dựa vào nguồn vốn FDI kể từ chính sách Đổi mới năm 1986 (I);

(ii) Phân tích tác động tích cực và hạn chế của chuyển đổi số đối với việc làm trong khu vực KTTN, đề xuất định hướng củng cố KTTN để thích ứng và phát triển việc làm bền vững trong bối cảnh mới (II).

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích định tính kết hợp với khung lý luận của ILO về Decent Work Agenda, đặt trong điều kiện thể chế, xã hội và công nghệ của Việt Nam. Ngoài ra, nghiên cứu cũng tham khảo các số liệu trong các nghiên cứu được thực hiện bởi Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tổng cục thống kê (GSO) đã công bố.

1. Kinh tế tư nhân – chủ thể đảm bảo việc làm bền vững tại Việt Nam

Tại Việt Nam, KTTN được hiểu là loại hình kinh tế phát triển dựa trên sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất, do cá nhân làm chủ, hoàn toàn chịu trách nhiệm về toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Ở nghĩa rộng, KTTN được nhắc đến như hoạt động kinh tế không thuộc khu vực kinh tế Nhà nước, bao gồm các doanh nghiệp trong và ngoài nước, trong đó tư nhân nắm trên 50% vốn đầu tư¹. Tuy nhiên, nếu đặt trong bối cảnh chính sách kinh tế trong từng thời kỳ được Đảng xây dựng trong các văn kiện xuyên suốt từ Đại hội VI (1989) đến Đại hội XIII (2021), KTTN được hiểu ở góc độ hẹp hơn. Năm 1989, Nghị quyết Trung ương 6 (khóa VI) lần đầu tiên dùng khái niệm KTTN gồm kinh tế cá thể, tiểu chủ và tư bản tư nhân. Đến năm 2011, Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội xác định 4 thành phần kinh tế của nền kinh tế Việt Nam gồm kinh tế nhà nước, kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân, và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài (FDI). Việc liệt kê riêng rẽ này cho thấy FDI là một thành phần riêng biệt so với kinh tế tư nhân. Trong bối cảnh của Nghị quyết 68-NQ/TW gần đây, KTTN cũng được hiểu theo cách phân loại này.

Về vai trò KTTN, Điều 51 Hiến pháp năm 2013 lần đầu tiên khẳng định KTTN là một trong những động lực của nền kinh tế. Tiếp đó, Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 03/6/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII xác định phát triển KTTN trở thành động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đặc biệt, Nghị quyết số 68-NQ/TW năm 2025 đã nhấn mạnh giai đoạn mới của phát triển kinh tế tư nhân, đặt trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Theo Nghị quyết này, vai trò của KTTN không chỉ giới hạn trong việc đóng góp cho tăng trưởng GDP mà còn phải gắn liền với việc bảo đảm việc làm bền vững, nâng cao chất lượng lao động và phát triển xã hội công bằng.

¹ Huyền, N. T., & Lê, M. Q. N. (2021). Private economic development, experience of some countries and lessons for Vietnam. *Science & Technology Development Journal - Economics - Law and Management*, 5(3).

Như vậy, vai trò trung tâm của khu vực KTTN không chỉ được thể hiện qua đóng góp thực tế trong việc tạo việc làm mới và nâng cao chất lượng việc làm bền vững, mà còn trở nên đặc biệt quan trọng trong bối cảnh khu vực FDI bộc lộ những hạn chế về ổn định việc làm cho người lao động.

1.1. Vai trò trung tâm của khu vực KTTN trong tạo việc làm bền vững tại Việt Nam :

1.1.1. KTTN – chủ thể tạo việc làm chủ yếu và ổn định nhất trong nền kinh tế

Khu vực KTTN đã phát triển mạnh mẽ khẳng định vị thế là một trong những động lực quan trọng nhất của nền kinh tế, đặc biệt là trong việc tạo việc làm. Về quy mô, KTTN hiện có khoảng hơn 940.000 doanh nghiệp và 5 triệu hộ kinh doanh đang hoạt động và đóng góp khoảng 39–40% GDP quốc gia². Sự phát triển của khu vực KTTN đóng góp đáng kể vào việc tạo thêm nhiều việc làm mới, giảm áp lực giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo và ổn định đời sống xã hội. Theo 2 tác giả Xuân Sơn và Phúc Vinh (2020), khu vực này thu hút khoảng 85% lực lượng lao động, đóng góp quan trọng vào phát triển đầu tư, tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu, nâng cao đời sống nhân dân và bảo đảm an sinh, phúc lợi xã hội³.

Khác với FDI, khu vực KTTN được xem là chủ thể sử dụng lao động khá linh hoạt, thể hiện ở phạm vi hoạt động bao phủ, khả năng hấp thụ lao động thuộc nhiều trình độ đào tạo khác nhau, trong đó có lao động phổ thông, và sự thích ứng nhanh với biến động của thị trường.

Thứ nhất, khu vực KTTN tạo việc làm trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống kinh tế – xã hội. Nhà nước đã tạo điều kiện cho KTTN tham gia cả vào những lĩnh vực trước đây từng do kinh tế NN nắm giữ như năng lượng, khoáng sản, hay

² Tài liệu Hội nghị Trung ương XII.

³ Xuan Son, H., & Phuc Vinh, P. (2020). The transformation process of the private sector in Vietnam in the period of reform-awareness and reality, European Journal of Economic and Financial Research.

viễn thông⁴. Đây cũng là xu thế hiện tại của các quốc gia phát triển cũng như đang phát triển nhằm đảm bảo an ninh chiến lược của quốc gia⁵ trước những biến động của đầu tư và địa chính trị.

Thứ hai, khu vực KTTN sử dụng lao động mọi trình độ và độ tuổi. Do đặc điểm đa dạng về quy mô nhưng trình độ công nghệ hạn chế, khu vực KTTN thường áp dụng mô hình thâm dụng lao động, qua đó mở rộng cơ hội việc làm cho người lao động ít kỹ năng. Trong nghiên cứu của 2 tác giả Phan và Coxhead (2025), khi doanh nghiệp Nhà nước có xu hướng sử dụng nhiều vốn và lao động kỹ năng cao (tỷ lệ lao động có kỹ năng/lao động phổ thông là 2,04), thì khu vực KTTN chủ yếu dựa vào lao động phổ thông (tỷ lệ tương ứng là 0,94 vào năm 2016), cho thấy vai trò then chốt của khu vực này trong giải quyết việc làm cho đại bộ phận người lao động⁶.

Thứ ba, KTTN đa dạng về quy mô từ siêu nhỏ đến lớn, nhưng nổi bật ở khả năng thành lập nhanh, thích ứng linh hoạt và dễ dàng thâm nhập các thị trường ngách hoặc khu vực có mức độ rủi ro cao. Chính đặc tính này giúp KTTN đóng vai trò vừa duy trì ổn định xã hội, vừa tạo điều kiện cho nền kinh tế chuyển đổi và phát triển bền vững.

1.1.2. KTTN đảm bảo tính bền vững dài hạn của việc làm nhờ khả năng thích ứng và nội lực nội địa

Khu vực KTTN đã chứng minh nội lực thông qua khả năng huy động vốn đầu tư trong nước, đảm bảo nguồn lực cho sản xuất và duy trì việc làm. Các nghiên cứu của các tác giả Huyền và Lê (2021) cho thấy từ năm 2005, vốn đầu tư trong khu vực

⁴ Huyền, N. T., & Lê, M. Q. N. (2021). t.lđđ.

⁵ Karl P Sauvant, Making FDI More Sustainable: Towards an Indicative List of FDI Sustainability Characteristics, Journal of World Investment & Trade, vol. 20 (Dec. 2019), pp. 916-952.

⁶ Phan, D., & Coxhead, I. (2025). Capital market distortions and skills demand in a transitional economy: The case of Vietnam. Economics of Transition and Institutional Change, 33(3), 695–717.

KTTN luôn đạt cao nhất so với các thành phần kinh tế khác. Cụ thể, năm 2015, vốn đầu tư khu vực KTTN đạt 11 nghìn tỷ, trong khi đó khu vực nhà nước chỉ đạt 6.945 nghìn tỷ và khu vực FDI chỉ đạt 4.178 nghìn tỷ. Như vậy, khu vực KTTN chiếm gần 50% tổng vốn đầu tư toàn xã hội và duy trì tỷ trọng này kể từ năm 2010 đến nay. Con số này vượt xa tổng vốn đăng ký và vốn FDI thực hiện trong cùng kỳ tại Việt Nam. Ở quy mô doanh nghiệp, vốn đăng ký bình quân của khu vực KTTN đã tăng hơn 61,5% (từ 900 triệu đồng/doanh nghiệp vào năm 2000 lên hơn 9 tỷ đồng/doanh nghiệp vào năm 2011). KTTN đã đóng góp quan trọng vào nỗ lực huy động nguồn vốn và nguồn lực nhân rỗi trong dân cư, để đưa vào sử dụng hiệu quả trong hoạt động sản xuất, kinh doanh⁷.

Nhờ tính linh hoạt và nền tảng nội lực trong nước, KTTN không chỉ góp phần bảo đảm tính ổn định lâu dài của việc làm, mà còn đóng vai trò cốt lõi trong phát triển bền vững của nền kinh tế. Để nhận diện đầy đủ giá trị này, cần xem xét khu vực KTTN trong mối tương quan với mô hình tăng trưởng dựa vào FDI.

1.2. Những hạn chế của mô hình tăng trưởng đầu tư nước ngoài và yêu cầu phát triển KTTN nhằm bảo đảm việc làm bền vững

1.2.1. Hạn chế của FDI thâm dụng lao động đối với việc làm bền vững

Kể từ khi thực hiện chính sách đổi mới kinh tế năm 1986, Việt Nam mở cửa và thu hút mạnh FDI, chủ yếu là các ngành thâm dụng lao động để tận dụng lực lượng lao động trẻ, nông thôn, chưa qua đào tạo. Đến tháng 1/2022, Việt Nam đã thu hút 34.642 dự án đầu tư từ 140 quốc gia với vốn đăng ký 415,6 tỷ USD. Dù chiếm dưới 3% tổng số doanh nghiệp (2016–2020), khu vực FDI đóng góp 1/5 tổng vốn đầu tư xã hội, 1/4 doanh thu thuần, 1/3 việc làm và gần 1/2 lợi nhuận trước thuế của toàn bộ khu vực kinh doanh⁸. Hiện nay, FDI tạo ra khoảng 20% GDP,

⁷ Xuan Son, H., & Phuc Vinh, P. (2020), t.lđđ

⁸ Số liệu GSO, 2021

sử dụng khoảng 5 triệu lao động và mang lại 42% lợi nhuận của khu vực doanh nghiệp⁹.

Tuy nhiên, FDI tại Việt Nam thể hiện rõ của chính sách đầu tư tìm kiếm lợi nhuận dựa trên lao động giá rẻ và chủ yếu là lao động phổ thông¹⁰. Hiện tượng này phổ biến ở các quốc gia đang phát triển¹¹, trong đó có Trung Quốc¹². FDI các ngành thâm dụng lao động hấp thụ lực lượng lao động lớn chưa qua đào tạo, giúp các nước đang phát triển chuyển dịch lao động dư thừa từ nông nghiệp và khu vực phi chính thức sang việc làm chính thức¹³. Tại Việt Nam, tỷ trọng lao động trong nông nghiệp từ 65,3% năm 2000 xuống còn 37,2% vào năm 2020, phản ánh một quá trình tái cơ cấu kinh tế sâu sắc. Ngay cả các ngành như điện tử, bán dẫn với sự có mặt của Intel, Samsung, Nidec khi đầu tư tại Việt Nam cũng chỉ chủ yếu thực hiện lắp ráp linh kiện điện tử giá trị gia tăng thấp. Do phụ thuộc vào lao động giá rẻ và ít kỹ năng, các ngành thâm dụng lao động thường tạo ra việc làm ngắn hạn, tập trung trong một nhóm tuổi nhất định. Khi người lao động đạt độ tuổi 40–50, sức khỏe và khả năng thích ứng giảm khiến họ dễ bị sa thải hoặc buộc phải nghỉ việc, dù chưa đến tuổi nghỉ hưu. Khảo sát nhỏ của Viện Công nhân và Công đoàn (2018) cho thấy 80% phụ nữ trên 35 tuổi làm việc trong các khu công nghiệp đã nghỉ hoặc bị cho thôi

⁹ VietnamPlus (2023). Vietnam's foreign direct investment powers economy into the future. <https://special.vietnamplus.vn/2023/02/10/vietnams-foreign-direct-investment-powers-economy-into-the-future/> truy cập ngày 11/11/2025.

¹⁰ Hou, L., Li, Q., Wang, Y., & Yang, X. (2021). Wages, labor quality, and FDI inflows: A new non-linear approach. *Economic Modelling*, 102, 105557.

¹¹ Bazlur Rahman, M., Sharmin Akter, B., Akter α, S., & Bazlur Rahman σ, M. (2023). Significance of Labor Productivity and Labor Cost on Foreign Direct Investment: Evidence from Bangladeshi Textile Sector, *Global Journal of Management and Business Research*, 23(B2), 11–21.

¹² Dai, Z., Niu, Y., Zhang, H., & Niu, X. (2022). Impact of the Transforming and Upgrading of China's Labor-Intensive Manufacturing Industry on the Labor Market. *Sustainability*, 14(21).

¹³ Barcucci, V. and Nguyen, T.L. V. (2021) Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố tác động .

việc. Sau khi mất việc, 43,1% chuyển sang lao động tự do, 17,2% buôn bán nhỏ, 15,3% làm nội trợ, 13,3% quay lại nông nghiệp, và hơn 11% bán hàng rong¹⁴.

Đồng thời, thách thức về việc làm bền vững còn thể hiện ở việc khi lợi thế lao động giá rẻ bị giảm dần do chi phí lao động tăng, các doanh nghiệp FDI dễ có xu hướng cắt giảm việc làm hoặc di dời đầu tư sang quốc gia khác như đã xảy ra ở Trung Quốc¹⁵. Hơn nữa, phần lớn doanh nghiệp FDI thâm dụng lao động tại Việt Nam chủ yếu là gia công từ nguyên vật liệu nhập khẩu thay vì sử dụng nguyên liệu tại chỗ, tạo điều kiện thuận lợi cho việc di dời diễn ra dễ dàng hơn.

Từ những phân tích trên có thể thấy, khu vực FDI thâm dụng lao động tại Việt Nam, vốn đóng vai trò quan trọng trong việc tạo việc làm và thúc đẩy tăng trưởng, nay đang bộc lộ những giới hạn về tính bền vững, cả về chất lượng việc làm lẫn khả năng ổn định dài hạn. Thực tế này đặt ra thách thức lớn cho Việt Nam trong bối cảnh quốc gia đang chuyển hướng sang mục tiêu công nghiệp hóa hiện đại và trở thành nước có thu nhập trung bình cao. Trong bối cảnh đó, KTTN trở thành chủ thể chính cho việc đảm bảo việc làm bền vững trước những hạn chế của mô hình FDI này.

1.2.2. Phát triển KTTN là điều kiện để bảo đảm việc làm bền vững

Một trong những hướng đi quan trọng nhằm bảo đảm việc làm bền vững tại Việt Nam là củng cố và phát triển khu vực KTTN trong nước. Trong bối cảnh nền kinh tế phụ thuộc nhiều vào khu vực FDI, việc gia tăng năng lực nội sinh của khu vực KTTN sẽ giúp giảm thiểu rủi ro từ các biến động bên ngoài, hấp thụ lao động bị đào thải từ FDI, đồng thời tăng cường tính tự chủ kinh tế của quốc gia.

¹⁴ Duy Anh (2018). Ngăn chặn “sa thải mềm”, Đại biểu nhân dân newspaper, 03/6/2018.

¹⁵ Hou, L., Li, Q., Wang, Y., & Yang, X. (2021), tldd.

Thứ nhất, việc củng cố khu vực tư nhân giúp giảm rủi ro từ biến động của dòng vốn FDI. FDI vốn là khu vực rất nhạy cảm với các yếu tố địa chính trị, khủng hoảng kinh tế toàn cầu hay sự thay đổi trong chiến lược chuỗi cung ứng của các tập đoàn đa quốc gia. Theo IMF (2023), sự phân mảnh dòng vốn FDI do căng thẳng địa chính trị có thể làm giảm tới 2% GDP dài hạn ở các quốc gia đang phát triển phụ thuộc mạnh vào FDI, trong đó có Việt Nam. Sự sụt giảm đầu tư FDI có thể kéo theo mất việc làm quy mô lớn trong khu vực công nghiệp của các nước đang phát triển. Trong khi đó, KTTN có khả năng đóng vai trò vùng đệm ổn định, tạo ra việc làm lâu dài và ít biến động hơn, nhờ mức độ gắn bó sâu hơn với thị trường trong nước và ít phụ thuộc vào chiến lược toàn cầu của các tập đoàn đa quốc gia. Ở một khía cạnh khác, chiến lược tăng cường các KTTN trở thành nhà cung ứng cho chuỗi giá trị do FDI dẫn dắt, một mặt đảm bảo sự duy trì FDI với thị trường trong nước, từ đó ổn định việc làm cho lao động tại doanh nghiệp FDI đồng thời mở ra cơ hội việc làm cho doanh nghiệp cung ứng nội địa¹⁶.

Thứ hai, việc phát triển khu vực KTTN còn là điều kiện then chốt để tăng cường tự chủ kinh tế. Việc chuyển lợi nhuận ra nước ngoài của doanh nghiệp FDI khiến nguồn lực tài chính tại các nước đang phát triển bị suy giảm, hạn chế khả năng tái đầu tư và phát triển dài hạn. Ngược lại, khi KTTN trong nước phát triển mạnh, lợi nhuận được giữ lại và tái đầu tư nội địa, góp phần nâng cao năng lực công nghệ, kỹ năng lao động, và cơ sở hạ tầng sản xuất. Đồng thời, khu vực KTTN còn tạo ra hiệu ứng lan tỏa tích cực thông qua việc hình thành các mối liên kết sản xuất – cung ứng – phân phối trong nước, giúp ổn định chuỗi sản xuất và duy trì việc làm ổn định hơn so với mô hình phụ thuộc vào vốn FDI.

¹⁶ Dung, X., Quang, X., Chien, T., Dieu Thuy, T., & Son, M. (2025). The impact of foreign direct investment on sustainable employment policies in labor-intensive sectors: a case study of Vietnam; paper presented in Decent work Conference organised by ILO, Geneva, 7/2025.

Từ các phân tích trên có thể khẳng định rằng, tăng cường KTTN không chỉ là yêu cầu phát triển kinh tế, mà còn là điều kiện tiên quyết để bảo đảm việc làm bền vững trong dài hạn. Đây là hướng đi cần được đặt ở vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của Việt Nam trong giai đoạn tới.

2. Chuyển đổi số – thách thức và cơ hội để củng cố việc làm bền vững trong khu vực KTTN tại Việt Nam

Khái niệm việc làm bền vững vốn có nội hàm thay đổi theo từng giai đoạn phát triển kinh tế – xã hội và định hướng phát triển của quốc gia. Ở Việt Nam, sự thay đổi nội hàm của khái niệm này phản ánh rõ quá trình thay đổi nền kinh tế từ mô hình dựa vào lao động giá rẻ và đầu tư nước ngoài sang phát triển dựa trên tri thức, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Trong giai đoạn đầu của nền kinh tế nhiều thành phần với việc mở cửa và thu hút dòng vốn FDI thâm dụng lao động, khái niệm “việc làm bền vững” được hiểu theo nghĩa đơn giản và thực dụng, là công việc ổn định, có thu nhập cao hơn so với nông nghiệp thuần túy, phù hợp với trình độ của lao động phổ thông. Trong bối cảnh đó, các công việc do khu vực FDI tạo ra trong ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử, lắp ráp linh kiện điện tử... được xem là bền vững, bởi đáp ứng nhu cầu việc làm cho hàng triệu lao động nông thôn và mang lại thu nhập ổn định trong giai đoạn 1995–2015. Ngoài ra, khu vực FDI cũng góp phần cải thiện điều kiện lao động, nâng cao tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế, nhờ áp lực từ các thị trường xuất khẩu.

Tuy nhiên, cùng với quá trình công nghiệp hóa, ý nghĩa của việc làm bền vững đã trở nên toàn diện và phức tạp hơn. Trong bối cảnh Việt Nam hướng tới mục tiêu trở thành nước công nghiệp, thu nhập trung bình cao vào năm 2050, việc làm bền vững không chỉ dừng ở khía cạnh ổn định và thu nhập, mà còn bao hàm chất lượng việc làm, tính bao trùm, khả năng thích ứng với công nghệ và môi trường kinh tế số¹⁷. Nói cách khác, việc làm bền vững ngày nay không chỉ là “có việc làm”,

¹⁷ Dung, X., Quang, X., Chien, T., Dieu Thuy, T., & Son, M. (2025). tldd.

mà còn là "có việc làm có chất lượng và có khả năng thích ứng lâu dài".

Chính sách việc làm của Việt Nam đang đối mặt với hai thách thức lớn: (i) sự suy giảm dần vai trò của dòng vốn FDI trong các ngành thâm dụng lao động có nguy cơ tạo ra khoảng trống việc làm đáng kể; (ii) chuyển đổi số đang làm thu hẹp cơ hội việc làm truyền thống, đặc biệt trong các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn. Hai xu hướng này tạo nên áp lực kép đối với KTTN không chỉ trong duy trì việc làm, mà còn tái cơ cấu lực lượng lao động, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng để thích ứng với yêu cầu mới của thị trường lao động số hóa.

2.1. Những thách thức của chuyển đổi số đối với việc làm bền vững trong khu vực kinh tế tư nhân

Chuyển đổi số đã trở thành xu hướng tất yếu trong các lĩnh vực kinh tế, thay đổi cơ bản mô hình tổ chức quản trị và sử dụng lao động. Về mặt tích cực, chuyển đổi số trở thành động lực tái cấu trúc việc làm, mở ra ngành nghề và hình thức lao động mới: từ thương mại điện tử, fintech, logistics thông minh đến dịch vụ nền tảng số. Các công việc mới xuất hiện... góp phần đa dạng hóa cơ hội việc làm chất lượng cao trong khu vực KTTN. Đồng thời, chuyển đổi số cũng giúp doanh nghiệp tăng năng suất, giảm chi phí qua đó duy trì năng lực cạnh tranh.

Tuy nhiên, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo đã thay thế nhiều công việc giản đơn, đặc biệt trong các ngành thâm dụng lao động. 70–80% quy trình trong ngành dệt may Việt Nam có thể bị tự động hóa ở mức cao, dẫn đến nhiều lao động có nguy cơ bị thay thế hoặc giảm giờ làm, nhất là nhóm lao động phổ thông, ít kỹ năng và lớn tuổi.

¹⁸ Lê Thanh Thủy. (2019). Ngành dệt may trong xu thế cách mạng 4.0. Tài Chính, 51.

Như vậy, chuyển đổi số đang tái cấu trúc sâu sắc thị trường lao động Việt Nam: trong khi tạo ra các cơ hội việc làm chất lượng cao, nó cũng đặt ra thách thức lớn về khả năng thích ứng của người lao động, vốn phần đông xuất thân từ khu vực phi chính thức hoặc chưa qua đào tạo kỹ năng số. Tuy nhiên, đánh giá về mức độ chuyển đổi số, theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư¹⁹, hơn 60% SMEs Việt Nam đã bước đầu ứng dụng công nghệ số trong một số khâu sản xuất – kinh doanh, nhưng chỉ ở giai đoạn số hóa (digitalization), số hóa quy trình (process digitalization), mà chưa đạt đến mức chuyển đổi số (digital transformation). Điều này khiến năng suất và khả năng thích ứng với công nghệ mới của KTTN vẫn còn thấp²⁰. Lao động trong khu vực KTTN chủ yếu vẫn thực hiện các công việc ở giai đoạn nhập dữ liệu, vận hành máy móc, kiểm soát dây chuyền, thay vì vận hành mô hình kinh tế số thực thụ.

Việc nhận diện đúng mức độ và tính chất chuyển đổi số trong khu vực KTTN ở Việt Nam là điều kiện tiên quyết để xây dựng chương trình việc làm bền vững phù hợp, tránh chú trọng vào đào tạo kỹ năng cao, trong khi phần lớn KTTN chỉ cần lao động kỹ thuật trung bình và có khả năng thích ứng. Vì vậy, việc xây dựng chính sách việc làm hai tầng là cần thiết với (i) nâng cao kỹ năng vận hành, kỹ năng sử dụng công nghệ cơ bản và quản trị dữ liệu và (ii) phát triển nguồn nhân lực số chất lượng cao cho các ngành công nghệ.

2.2. Cơ hội củng cố việc làm bền vững trong khu vực kinh tế tư nhân

Chuyển đổi số gây ra những xáo trộn và rủi ro cho thị trường lao động, thì trong dài hạn, nó mở ra cơ hội cho việc làm bền vững, đặc biệt trong KTTN. Với quy trình hóa, KTTN có thể nhanh chóng mở rộng thị trường thông qua thương mại điện tử, giảm phụ thuộc vào trung gian, tăng năng suất lao động, tối ưu hóa chi phí và cải thiện điều kiện làm việc. Điều

¹⁹ Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2024). Báo cáo thường niên chuyển đổi số doanh nghiệp Việt Nam năm 2023, NXB Chính trị Quốc gia.

²⁰ Xuan Son, H., & Phuc Vinh, P. (2020), t.lđđ.

này giúp khu vực KTTN thu hẹp khoảng cách với các doanh nghiệp FDI vốn có lợi thế vào công nghệ ứng dụng trước đây, từ đó tăng năng lực duy trì việc làm ổn định. Như vậy, quá trình số hóa, nếu được định hướng đúng, có thể nâng cấp cơ cấu việc làm trong khu vực KTTN từ “thâm dụng lao động giản đơn” sang “thâm dụng kỹ năng”.

Chuyển đổi số cũng giúp đa dạng hóa hình thức việc làm, tạo điều kiện cho lao động tham gia thị trường theo nhiều cách linh hoạt hơn. Các hình thức như làm việc từ xa, freelance, gig economy, hoặc kinh tế chia sẻ đang phát triển mạnh tại Việt Nam. Đây là cơ hội để hấp thụ lao động, đặc biệt phụ nữ, người khuyết tật, lao động nông thôn. Tuy nhiên, các hình thức việc làm này cũng làm thay đổi về cách thức quản lý điều hành của NSDLĐ như thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động của NLD khi làm việc từ xa.

Tuy nhiên, để các cơ hội trên trở thành hiện thực, Việt Nam cần xây dựng khung pháp lý và chính sách giúp quá trình chuyển đổi số thực sự gắn kết với mục tiêu việc làm bền vững. Có thể chia thành ba nhóm điều kiện chủ chốt:

Thứ nhất, hoàn thiện khung thể chế và chính sách lao động trong nền kinh tế số, trong đó nghiên cứu khung pháp lý riêng cho lao động nền tảng cũng như các hình thức việc làm linh hoạt nhằm bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ cơ bản của người lao động đặt trong bối cảnh công nghệ số và chuyển đổi số làm thay đổi cách nhìn nhận về điều kiện lao động, sự quản lý điều hành của NSDLĐ cũng như an toàn vệ sinh lao động.

Thứ hai, phát triển kỹ năng số và năng lực thích ứng của người lao động. Nếu không đầu tư mạnh vào đào tạo, Việt Nam có thể rơi vào “bẫy kỹ năng thấp” khi doanh nghiệp tự động hóa mà lao động không đủ năng lực để tham gia. Để đảm bảo cho mục tiêu này, cần triển khai đồng bộ các chính sách : (i) chương trình đào tạo lại cho nhóm lao động phổ thông bị ảnh hưởng bởi tự động hóa; (ii) đào tạo kỹ năng số cơ bản cho lao động SMEs; (iii) Khuyến khích học tập suốt đời để đảm bảo khả

năng thích ứng của người lao động khi thay đổi nghề nghiệp. Đặc biệt, các chương trình đào tạo phải gắn với thực trạng mức độ số hóa của doanh nghiệp, tránh tình trạng đào tạo quá cao so với năng lực hấp thụ thực tế.

Song song với chương trình đào tạo, chính sách hỗ trợ tài chính đóng vai trò rất quan trọng trong việc hỗ trợ khu vực KTTN, mà đa phần là SMEs thực hiện việc đào tạo. Hỗ trợ tài chính được thực hiện thông qua công cụ thuế (khấu trừ chi phí đào tạo...) hoặc nhận hỗ trợ kinh phí đào tạo để chuyển đổi nghề nghiệp từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp như biện pháp hạn chế thất nghiệp chủ động vừa hỗ trợ kinh phí đào tạo cho doanh nghiệp vừa đảm bảo cho người lao động không bị mất việc trong thời gian đào tạo để thích ứng với thay đổi công nghệ trong doanh nghiệp.

Chuyển đổi số đặt ra một thách thức sâu sắc cho khái niệm việc làm bền vững: sự bền vững không còn chỉ là "ổn định", mà là "khả năng thích ứng và phát triển liên tục". Trong bối cảnh đó, KTTN, với sự hỗ trợ của Nhà nước, chính là tác nhân then chốt giúp Việt Nam chuyển từ mô hình "tạo việc làm" sang mô hình "duy trì và đổi mới việc làm bền vững".

Phân tích trên cho thấy khu vực KTTN giữ vai trò trụ cột trong việc bảo đảm việc làm bền vững tại Việt Nam. Trong bối cảnh chuyển đổi số, việc làm bền vững không chỉ đòi hỏi khả năng thích ứng và sáng tạo, mà cần sự phát triển ổn định trong một môi trường lao động liên tục biến đổi. Với ưu thế về tính linh hoạt, năng lực đổi mới và khả năng phản ứng nhanh với thị trường, khu vực KTTN chính là động lực quan trọng có thể biến những thách thức của quá trình chuyển đổi số thành cơ hội phát triển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. GSO (Vietnam) 2021, Tài liệu Hội nghị Trung ương XII.
2. Bazlur Rahman, M., Sharmin Akter, B., Akter α, S., & Bazlur Rahman σ, M. (2023). *Significance of Labor Productivity and Labor Cost on Foreign Direct Investment: Evidence from Bangladeshi Textile Sector*, *Global Journal of Management and Business Research*, 23(B2), 11–21 <https://www.researchgate.net/publication/370561012>
3. Barcucci, V. and Nguyen, T.L. V. (2021) Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố tác động. https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?instCode=41ILO_INST&filePid=13100927180002676&download=true truy cập ngày 30/6/2025.
4. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2024). Báo cáo thường niên chuyển đổi số doanh nghiệp Việt Nam năm 2023, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
5. Dai, Z., Niu, Y., Zhang, H., & Niu, X. (2022). Impact of the Transforming and Upgrading of China's Labor-Intensive Manufacturing Industry on the Labor Market. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142113750>.
6. Dung, X., Quang, X., Chien, T., Dieu Thuy, T., & Son, M. (2025). *The impact of foreign direct investment on sustainable employment policies in labor-intensive sectors: a case study of Vietnam*; paper presented in Decent work Conference organised by ILO, Geneva, 7/2025.

7. Duy Anh (2018). Ngăn chặn "sa thải mềm", Đại biểu nhân dân newspaper, 3/6/2018. <https://daibieunhandan.vn/ngan-chan-sa-thai-mem-post49086.html> truy cập 11/11/2025.

8. Hou, L., Li, Q., Wang, Y., & Yang, X. (2021). Wages, labor quality, and FDI inflows: A new non-linear approach. *Economic Modelling*, 102, 105557. <https://doi.org/>

<https://doi.org/10.1016/j.econmod.2021.105557>.

9. Huyền, N. T., & Lê, M. Q. N. (2021). Private economic development, experience of some countries and lessons for Vietnam. *Science & Technology Development Journal - Economics - Law and Management*, 5(3), first. <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v5i3.761>.

10. Karl P Sauvart, Making FDI More Sustainable: Towards an Indicative List of FDI Sustainability Characteristics, *Journal of World Investment & Trade*, vol. 20 (Dec. 2019), pp. 916-952.

11. Lê Thanh Thủy. (2019). Ngành dệt may trong xu thế cách mạng 4.0. *Tài Chính*, 51.

12. Phan, D., & Coxhead, I. (2025). Capital market distortions and skills demand in a transitional economy: The case of Vietnam. *Economics of Transition and Institutional Change*, 33(3), 695-717. <https://doi.org/10.1111/ecot.12444>.

13. Xuan Son, H., & Phuc Vinh, P. (2020). The transformation process of the private sector in vietnam in the period of reform-awareness and reality, *European Journal of Economic and Financial Research*. <https://doi.org/>

[10.46827/ejefr.v4i2.840](https://doi.org/10.46827/ejefr.v4i2.840).

14. VietnamPlus (2023). Vietnam's foreign direct investment powers economy into the future. <https://special.vietnamplus.vn/2023/02/10/vietnams-foreign-direct-investment-powers-economy-into-the-future/> truy cập ngày 11/11/2025.

VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG ĐẢM BẢO VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG GIAI ĐOẠN CHUYỂN ĐỔI SỐ

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN ENSURING DECENT WORK FOR WORKERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

*Tác giả: ThS. Tống Thị Huệ**

*Người phản biện: TS. Đinh Thị Chiến***

Tóm tắt: Trong kỷ nguyên số, vai trò của công đoàn trở nên quan trọng hơn bao giờ hết, như một “van an toàn” bảo vệ quyền lợi và phẩm giá của người lao động. Công đoàn cần thích ứng phương thức hoạt động, chủ động tham gia vào quá trình chuyển đổi số nhằm duy trì và nâng cao các tiêu chí của việc làm thỏa đáng trong bối cảnh mới. Bài viết này phân tích những tác động của chuyển đổi số đối với việc làm thỏa đáng trên các lĩnh vực khác nhau (công nghiệp, dịch vụ, khu vực công, kinh tế nền tảng...), từ đó làm rõ thách thức đặt ra về kỹ năng, điều kiện làm việc, tâm lý xã hội và quan hệ lao động. Tiếp theo, bài viết trình bày vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi, phát triển kỹ năng, tham gia hoạch định chính sách và ứng dụng công nghệ để hỗ trợ người lao động thời kỳ chuyển đổi số. Kinh nghiệm quốc tế từ một số quốc gia (Đức, Hàn Quốc, Thụy Điển, Úc) sẽ được xem xét nhằm rút ra bài học cho Việt Nam, đồng thời đánh giá thuận lợi, khó khăn của Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập. Cuối cùng, bài viết đề xuất một số giải pháp cụ thể để Công đoàn Việt Nam đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động, qua đó khẳng định tầm quan trọng chiến lược của công đoàn trong quá trình chuyển đổi số hiện nay.

* Viện Chiến lược và chính sách Mặt trận, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

** Phụ trách Trung tâm Tư vấn pháp luật, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Từ khóa: chuyển đổi số, công đoàn, người lao động, việc làm thỏa đáng.

Abstract: *In the digital era, the role of trade unions has become more important than ever as a “safety valve” safeguarding workers’ rights and dignity. Trade unions need to adapt their modes of operation and proactively engage in the digital transformation process in order to maintain and enhance the criteria of decent work in the new context. This article analyzes the impacts of digital transformation on decent work across various sectors (industry, services, the public sector, and the platform economy, among others), thereby clarifying the emerging challenges related to skills requirements, working conditions, psychosocial issues, and labor relations. The article then examines the role of trade unions in protecting workers’ rights, developing skills, participating in policy formulation, and applying technology to support workers during the digital transformation period. International experiences from several countries (Germany, South Korea, Sweden, and Australia) are reviewed to draw lessons for Viet Nam, while also assessing the country’s advantages and challenges in the context of digital transformation and international integration. Finally, the article proposes a number of specific solutions for the Viet Nam Trade Union to ensure decent work for workers, thereby affirming the strategic importance of trade unions in the ongoing digital transformation process.*

Keywords: *digital transformation, trade unions, workers, decent work.*

1. Tác động của chuyển đổi số đến việc làm thỏa đáng

“Việc làm thỏa đáng” (decent work) là khái niệm trung tâm trong Chương trình nghị sự của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về lao động bền vững. Theo ILO, việc làm thỏa đáng nghĩa là người lao động có cơ hội việc làm năng suất với thu nhập công bằng, nơi làm việc an toàn và có bảo trợ xã hội, có triển vọng phát triển và hòa nhập xã hội, được tự do bày tỏ ý kiến, tham gia đối thoại về những quyết định ảnh hưởng tới cuộc sống của họ, và được đối xử bình đẳng về cơ hội và quyền lợi. Nói cách khác, việc làm thỏa đáng không chỉ đo bằng lương, mà còn bởi môi trường làm việc an toàn, thời giờ làm việc hợp lý, có phúc lợi (như bảo hiểm y tế, hưu trí) và có tiếng nói thông qua tổ chức đại diện. Đây cũng chính là mục tiêu số 8 về lao động và tăng trưởng bền vững trong các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG) của Liên Hợp Quốc.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, các tiêu chí của việc làm thỏa đáng đang đứng trước cả cơ hội lẫn thách thức chưa từng có. Công nghệ số có tiềm năng cải thiện nhiều khía cạnh của việc làm thỏa đáng – ví dụ: tự động hóa có thể thay thế công việc nguy hiểm giúp bảo vệ an toàn cho người lao động, làm việc từ xa giúp linh hoạt thời gian, nền tảng số mở rộng tiếp cận bảo hiểm xã hội...¹ Tuy nhiên, nếu thiếu các thiết chế bảo vệ phù hợp, chuyển đổi số cũng tạo ra không ít nguy cơ: nguy cơ mất việc làm cho lao động kỹ năng thấp do robot hóa, phân hóa thu nhập sâu sắc hơn giữa lao động kỹ năng cao và thấp, áp lực công việc tăng do bị giám sát bằng công nghệ, ranh giới công việc – đời sống bị xóa nhòa và đặc biệt là một bộ phận lớn lao động mới (như lao động nền tảng, freelancer) không được hưởng các quyền lợi cơ bản do nằm ngoài khung pháp luật hiện hành. Dưới đây, chúng ta sẽ xem xét tác động nổi bật của chuyển đổi số tới việc làm thỏa đáng trong một số lĩnh vực tiêu biểu của nền kinh tế.

¹ Human Resources Online (2025), ILO details the role of AI in improving workplace safety & health risks across industries;

Lĩnh vực công nghiệp (sản xuất chế tạo)

Trong lĩnh vực công nghiệp, chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ thông qua tự động hóa, robot và trí tuệ nhân tạo (AI) được ứng dụng vào quy trình sản xuất. Nhiều công đoạn thủ công trong các ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử, chế biến nông sản đang dần được máy móc thay thế. Theo dự báo của McKinsey, khoảng 9 triệu việc làm tại Việt Nam có thể bị tự động hóa toàn phần hoặc một phần trong 10 năm tới, chủ yếu đe dọa nhóm lao động kỹ năng thấp². Thực tế này đặt ra thách thức lớn về an sinh và đào tạo lại cho lực lượng công nhân phổ thông trung niên, buộc Chính phủ và doanh nghiệp phải có chính sách tái kỹ năng (reskilling) và chuyển đổi việc làm phù hợp.

Về thu nhập và điều kiện làm việc, chuyển đổi số tạo ra sự phân hóa rõ rệt. Lao động kỹ năng cao (biết vận hành robot, quản lý dây chuyền thông minh) có cơ hội nhận lương cao hơn do năng suất tăng. Ngược lại, lao động trình độ thấp dễ bị giáng cấp hoặc mất việc, thu nhập đình trệ. Máy móc tự động cũng giúp cải thiện an toàn lao động khi thay thế công việc nặng nhọc, độc hại – nhờ đó giảm rủi ro tai nạn và bệnh nghề nghiệp. Tuy nhiên, nếu không có cơ chế phân chia lợi ích công bằng, tự động hóa có thể khiến năng suất tăng mà lương công nhân không tăng tương xứng. Về phúc lợi, lao động chính thức trong nhà máy (có hợp đồng, đóng bảo hiểm) thường được bảo đảm chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hộ an toàn hơn so với lao động thời vụ, ngắn hạn. Nhóm sau có thể chưa được bao phủ đầy đủ bởi bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm thất nghiệp... dẫn đến thiếu hụt bảo trợ xã hội khi gặp rủi ro.

Một thách thức khác là yêu cầu kỹ năng mới trong Công nghiệp 4.0. Công nhân sản xuất nay không chỉ làm các thao tác giản đơn mà cần biết giám sát hệ thống tự động, xử lý dữ

² <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025.

liệu máy móc. Những người không kịp thích ứng có nguy cơ bị đào thải. Do đó, đảm bảo việc làm thỏa đáng đòi hỏi phải nâng cao trình độ tay nghề cho công nhân, tích hợp nội dung đào tạo về công nghệ số trong các chương trình huấn luyện an toàn lao động.

Lĩnh vực dịch vụ (thương mại, du lịch, vận tải...)

Ngành dịch vụ đang chuyển đổi nhanh chóng nhờ các nền tảng số và ứng dụng di động. Thương mại điện tử bùng nổ khiến nhiều cửa hàng bán lẻ truyền thống phải chuyển sang mô hình online hoặc đa kênh; du lịch, khách sạn áp dụng hệ thống đặt phòng trực tuyến; vận tải hành khách và giao nhận hàng hóa xuất hiện mô hình gọi xe công nghệ. Những thay đổi này giúp dịch vụ tiện lợi, linh hoạt hơn cho khách hàng, nhưng đồng thời tác động đa chiều đến người lao động trong ngành.

Về thu nhập, nhân viên trong doanh nghiệp dịch vụ truyền thống chịu áp lực cạnh tranh với tự động hóa (như quầy tự thanh toán thay thế thu ngân) nên tiền lương khó cải thiện. Ở chiều tích cực, chuyển đổi số tạo ra một số vị trí việc làm mới với thu nhập khá (quản lý kênh bán hàng online, marketing số, phân tích dữ liệu khách hàng...). Tuy nhiên, đối với nhóm lao động dịch vụ trên nền tảng (tài xế xe ôm công nghệ, shipper giao đồ ăn, người bán hàng online tự do), thu nhập thường bấp bênh và không ổn định. Họ không có lương cố định mà hưởng theo sản phẩm; nhiều người phải làm 12-14 giờ mỗi ngày mới đủ sống, do các công ty nền tảng thu chiết khấu cao và người lao động tự gánh các chi phí xăng xe, điện thoại. Theo ước tính của ILO, 30-40% thu nhập của tài xế công nghệ bị tiêu tốn vào các chi phí liên quan đến công việc (nhiên liệu, khấu hao xe, dữ liệu di động)³. Do đó, sau khi trừ chi phí, mức thu nhập thực tế của họ rất thấp so với công sức bỏ ra.

³ Human Rights Watch (2025), ILO Commits to International Standards on Gig Work (Các cam kết của ILO về tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về công việc tự do).

Về điều kiện và an toàn lao động: Lao động dịch vụ truyền thống ít đối mặt nguy cơ tai nạn nghiêm trọng như trong công nghiệp, nhưng lại chịu sức ép tâm lý trong môi trường số. Nhân viên bán hàng, lễ tân khách sạn thường bị giám sát chặt chẽ qua doanh số hoặc đánh giá trực tuyến từ khách hàng, tạo áp lực căng thẳng tinh thần. Đối với tài xế và shipper công nghệ, rủi ro tai nạn giao thông rất cao do phải chạy nhanh để đáp ứng thuật toán giao hàng gấp rút. Thực tế, một khảo sát của Viện Công nhân và công đoàn năm 2023 cho thấy có tới 60% shipper và tài xế công nghệ từng gặp tai nạn giao thông khi làm việc, nhưng phần lớn không được hỗ trợ hay bồi thường vì không có hợp đồng lao động và không tham gia bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp⁴. Về phúc lợi, một bộ phận lớn lao động dịch vụ hiện nay thuộc khu vực phi chính thức nên không được đóng bảo hiểm xã hội, không có chế độ nghỉ ốm, nghỉ phép hưởng lương. Hơn 70% lao động nền tảng tại Việt Nam không có bất kỳ hợp đồng lao động chính thức nào, dẫn đến việc họ gần như “vô hình” trong hệ thống an sinh – ốm đau tự chi trả, về già không lương hưu⁵. Tình trạng này khiến công việc nền tảng trở thành bẫy thu nhập thấp và rủi ro cho nhiều người trẻ.

Khu vực công (giáo dục, y tế và hành chính công)

Trong các lĩnh vực dịch vụ công như giáo dục, y tế và văn phòng hành chính, chuyển đổi số cũng tạo ra thay đổi sâu sắc về cách thức làm việc. Giáo dục trực tuyến bùng nổ sau đại dịch COVID-19 đã mở rộng cơ hội học tập cho học sinh, sinh viên khắp nơi, nhưng đồng thời đặt gánh nặng mới lên giáo viên. Nhiều giáo viên, giảng viên phải thích nghi nhanh với việc dạy qua Zoom/Teams, soạn bài giảng điện tử, sử dụng hệ thống quản lý học tập (LMS). Khối lượng công việc “vô hình” tăng lên:

⁴ <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025.

⁵ <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025.

ngoài giờ đứng lớp, giáo viên còn hỗ trợ kỹ thuật cho học sinh, giải đáp thắc mắc trực tuyến, chấm bài online..., dẫn đến nguy cơ quá tải và stress nghề nghiệp. Nhiều giáo viên thừa nhận dạy online nhiều giờ liền gây mỏi mắt, đau đầu; thậm chí một số người bị hội chứng kiệt sức (burnout). Bên cạnh đó, còn xuất hiện hiện tượng quấy rối trên không gian mạng: lớp học online bị phá rối, giáo viên bị xúc phạm trong các nhóm chat, làm ảnh hưởng nghiêm trọng tới tinh thần và danh dự của họ.

Tương tự, trong lĩnh vực y tế, khám chữa bệnh từ xa và ứng dụng hồ sơ sức khỏe điện tử đang dần phổ biến. Bác sĩ có thể tư vấn bệnh nhân qua điện thoại, qua app; nhân viên hành chính bệnh viện dùng hệ thống quản lý trực tuyến. Điều này giúp phục vụ bệnh nhân thuận tiện hơn nhưng cũng khiến nhân viên y tế phải trực tuyến gần như liên tục, trả lời tư vấn ngoài giờ. Ngay cả lĩnh vực hành chính công, công chức, viên chức ngày nay xử lý hồ sơ qua mạng, gửi email công vụ ngoài giờ hành chính. Ranh giới giữa thời gian làm việc và nghỉ ngơi bị xóa nhòa. Nhiều cán bộ phản ánh họ phải trả lời tin nhắn, điện thoại công việc vào buổi tối, thậm chí đêm khuya. Nếu thiếu quy định rõ ràng (như quyền được "ngắt kết nối" ngoài giờ làm việc), lao động khu vực công dễ rơi vào tình trạng làm việc kéo dài, khó cân bằng cuộc sống.

Nhìn chung, thách thức lớn với việc làm thỏa đáng trong khu vực công là kiểm soát khối lượng công việc và stress trong môi trường số. Cần có quy định và văn hóa quản lý mới để đảm bảo công chức, viên chức không bị quá tải, có thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động, đồng thời bảo vệ họ trước các rủi ro an ninh mạng (như lộ lọt dữ liệu cá nhân, quấy rối trực tuyến).

Lao động tự do và kinh tế nền tảng (freelancer, sáng tạo nội dung số)

Đây là nhóm lao động phát triển nhanh trong kỷ nguyên số. Nhờ internet và các nền tảng trực tuyến toàn cầu, hàng triệu người có thể làm việc tự do từ xa, từ lập trình, thiết kế, viết nội dung cho đến sáng tạo video trên YouTube, TikTok. Ước

tính Việt Nam hiện có khoảng 7,5 triệu người tham gia làm việc trên các nền tảng số, chiếm gần 14% tổng lực lượng lao động⁶ – một con số rất đáng kể, phản ánh xu thế việc làm linh hoạt, phi tập trung trong kinh tế số.

Đặc điểm của lao động tự do (freelancer) và lao động nền tảng là không có quan hệ lao động cố định với một chủ thể duy nhất. Họ không thuộc biên chế doanh nghiệp nào và thường không có hợp đồng lao động dài hạn. Về thu nhập, nhóm lao động này mang tính chất “rất cao hoặc bằng 0”: khi có dự án thuận lợi hoặc nội dung “hot” họ có thể kiếm nhiều tiền, nhưng cũng có thể dài hạn không có việc. Cạnh tranh toàn cầu trên các sàn freelance khiến đơn giá dịch vụ nhiều khi bị ép thấp; nhiều freelancer Việt Nam phải nhận mức thù lao rất rẻ để giành được việc, dẫn đến thu nhập thực tế có khi dưới mức đủ sống sau khi trừ chi phí⁷. Chẳng hạn, một nghiên cứu của Nielsen Việt Nam (2023) cho thấy 72% người kinh doanh bán hàng qua mạng từng bị sụt giảm doanh thu do thay đổi thuật toán hiển thị hoặc chi phí quảng cáo tăng, mà họ không có bất kỳ cơ chế thương lượng hay phản hồi nào đối với nền tảng⁸. Đây là minh chứng cho tính dễ tổn thương của lao động phụ thuộc nền tảng: thu nhập của họ có thể bị ảnh hưởng lớn bởi quyết định đơn phương từ phía công ty nền tảng (thay đổi thuật toán, chính sách phí dịch vụ...) nhưng bản thân người lao động không có tiếng nói.

Về phúc lợi – an sinh, đây là điểm yếu nhất của mô hình freelance và gig. Hầu hết freelancer không thuộc diện tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc; nếu họ không tự đóng Bảo hiểm

⁶ <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025;

⁷ Human Rights Watch (2025), ILO Commits to International Standards on Gig Work;

⁸ <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025;

xã hội tự nguyện thì hoàn toàn không có lưới an sinh. Thống kê năm 2023 cho thấy cả nước có 18,26 triệu người tham gia Bảo hiểm xã hội (bắt buộc và tự nguyện) – chỉ đạt khoảng 39,25% lực lượng lao động trong độ tuổi⁹. Nói cách khác, còn tới gần 61% lao động chưa tham gia Bảo hiểm xã hội, chủ yếu rơi vào khu vực phi chính thức và lao động tự do. Nhóm này khi ốm đau, tai nạn sẽ tự chi trả, về già không có lương hưu, rủi ro rất cao. Ngoài ra, thời giờ làm việc của freelancer tuy linh hoạt nhưng cũng chính vì “tự do” nên nhiều người rơi vào văn hóa làm việc “mọi lúc mọi nơi” – không ít bạn trẻ nhận dự án về phải thức thâu đêm để kịp tiến độ, làm việc xuyên cuối tuần, dẫn đến căng thẳng và ảnh hưởng sức khỏe. Ngược lại, một số khác thiếu kỷ luật giờ giấc, trễ hạn giao sản phẩm và bị khách hàng phạt, cũng gây bất ổn thu nhập. Có thể thấy, tự do của kinh tế gig đi kèm với bấp bênh – thách thức lớn cho mục tiêu việc làm thỏa đáng.

Nhìn chung, chuyển đổi số đang tái định hình bức tranh việc làm trên mọi lĩnh vực, tạo ra cơ hội lớn đồng thời đặt ra những vấn đề gai góc về chất lượng việc làm. Nhiều tiêu chí thỏa đáng truyền thống (thu nhập ổn định, an toàn lao động, phúc lợi, tiếng nói của người lao động) đang bị thách thức, đòi hỏi các chủ thể liên quan – đặc biệt là tổ chức công đoàn – phải có những thích ứng kịp thời.

2. Thách thức đặt ra đối với vai trò của công đoàn trong đảm bảo việc làm thỏa đáng thời kỳ chuyển đổi số

Trước bối cảnh chuyển đổi số với những tác động và nguy cơ như trên, vai trò của công đoàn (công đoàn) trong việc bảo vệ người lao động càng trở nên quan trọng và cấp thiết. Ở Việt Nam, công đoàn lâu nay chủ yếu hoạt động trong khu vực lao động chính thức, thực hiện chức năng truyền thống là đại diện, bảo vệ quyền lợi về lương, giờ làm, an toàn và phúc lợi cho

⁹ <https://dansinh.dantri.com.vn/bao-hiem-xa-hoi/nam-2023-hon-1-trieu-nguoi-huong-cac-che-do-bao-hiem-that-nghiep-20240117134732289.htm>, truy cập ngày 14/11/2025.

người lao động tại các doanh nghiệp, cơ quan. Tuy nhiên, kỷ nguyên số đang đặt ra những yêu cầu mới đối với vai trò công đoàn, đồng thời bộc lộ nhiều hạn chế của mô hình hoạt động cũ. Dưới đây là những thách thức nổi bật mà công đoàn cần vượt qua để thực hiện tốt chức năng đảm bảo việc làm thỏa đáng trong thời đại số:

- *Khoảng trống về đối tượng đại diện*: Nhiều nhóm lao động mới hình thành trong kinh tế số – như tài xế công nghệ, shipper giao hàng, lập trình viên tự do, cộng tác viên thời vụ làm qua app – hiện nằm ngoài phạm vi bao phủ của công đoàn. Luật pháp hiện hành (Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn) chủ yếu công nhận quan hệ lao động trên cơ sở hợp đồng lao động truyền thống, khiến những người lao động không có hợp đồng chính thức không đủ điều kiện gia nhập công đoàn cơ sở. Kết quả là một bộ phận rất lớn người lao động – đặc biệt là giới trẻ trong “nền kinh tế gig” – không có tổ chức đại diện bảo vệ. Khi gặp tranh chấp hoặc bị xâm phạm quyền lợi, họ phải đơn độc tự đấu tranh. Những cuộc đình công tự phát của tài xế xe công nghệ tại Thành phố Hồ Chí Minh trong các năm 2022–2023 để phản đối tăng chiết khấu, thay đổi thuật toán giao hàng... là minh chứng rõ cho khoảng trống đại diện này. Đây là thách thức chưa từng có với công đoàn, vốn từ trước đến nay chủ yếu tập hợp lao động trong quan hệ tuyển dụng chính thức. Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tính đến giữa năm 2025, cả nước chỉ còn khoảng 8,64 triệu đoàn viên công đoàn (sau khi rà soát, sắp xếp lại tổ chức)¹¹, trong khi lực lượng lao động cả nước khoảng 51 triệu người. Như vậy, hơn 80% người lao động chưa là đoàn viên công đoàn, chủ yếu thuộc khu vực phi chính thức. Nâng cao tỷ lệ bao phủ và thu hút những nhóm lao động mới vào tổ chức công đoàn là

¹⁰ <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025;

¹¹ <https://laodongthudo.vn/ca-nuoc-hien-con-hon-86-trieu-doan-vien-cong-doan-194484.html>, truy cập ngày 14/11/2025.

bài toán cấp bách để công đoàn không bị “lọt vai” trong việc bảo vệ người lao động thời chuyển đổi số.

- *Biến đổi về quan hệ lao động và phương thức làm việc:* Ngay cả trong khu vực lao động có quan hệ truyền thống, chuyển đổi số cũng đang làm thay đổi cách thức tổ chức lao động. Môi trường làm việc phân tán hơn: làm việc từ xa, làm việc linh hoạt tại nhà đang dần phổ biến sau đại dịch. Người lao động không còn tập trung đông tại nhà xưởng hay văn phòng như trước, gây khó khăn cho công tác tập hợp đoàn viên, sinh hoạt công đoàn. Các hình thức tương tác trực tiếp (họp tổ công đoàn, mít-tinh tại cơ sở) giảm đi, đòi hỏi công đoàn phải tìm cách kết nối đoàn viên qua kênh số hóa. Bên cạnh đó, doanh nghiệp áp dụng ngày càng nhiều công cụ giám sát điện tử (phần mềm chấm công tự động, camera AI, theo dõi email công việc) có thể xâm phạm quyền riêng tư và tạo áp lực tâm lý lên người lao động. Trong khi đó, pháp luật chưa theo kịp để điều chỉnh chi tiết các vấn đề mới này. Công đoàn đứng trước bài toán: làm sao bảo vệ người lao động trước những rủi ro phi truyền thống (stress vì bị giám sát liên tục, bị yêu cầu trực tuyến ngoài giờ, dữ liệu cá nhân bị thu thập)? Đây là những nội dung trước đây chưa nổi cộm, nay trở thành chủ đề thương lượng mới mà công đoàn cần đưa vào chương trình nghị sự với người sử dụng lao động. Công đoàn buộc phải đổi mới phương thức thương lượng, đối thoại để bao quát cả các vấn đề thời đại số như quyền được ngắt kết nối ngoài giờ, giới hạn phạm vi giám sát của công ty, bảo vệ dữ liệu riêng tư của người lao động, v.v.

- *Nguy cơ mất việc và yêu cầu kỹ năng mới:* Như đã phân tích ở trên, chuyển đổi số dẫn đến nhiều doanh nghiệp tái cơ cấu nhân sự để ứng dụng công nghệ, tinh giản bộ máy. Đặc biệt, lao động lớn tuổi hoặc kỹ năng thấp có nguy cơ bị đào thải nếu không kịp thích ứng. Vai trò của công đoàn giờ đây không chỉ dừng ở bảo vệ tiền lương, phúc lợi hiện tại, mà còn phải hỗ trợ người lao động về việc làm tương lai – tức hỗ trợ họ học hỏi kỹ năng mới, chuyển đổi nghề nghiệp khi cần thiết.

Thực tế cho thấy, khi doanh nghiệp áp dụng robot, AI, nếu công đoàn tham gia thương lượng ngay từ đầu, có thể đạt được những biện pháp bảo vệ việc làm nhân văn hơn: không sa thải đột ngột, mà bố trí đào tạo lại, chuyển người lao động sang vị trí mới hoặc giảm giờ làm có lộ trình thay vì cắt giảm nhân sự hàng loạt. Nhiều công ty ở Đức đã cam kết bảo đảm việc làm cho công nhân đến một thời hạn nhất định, trong thời gian đó nếu dư thừa nhân lực sẽ cho nghỉ hưu sớm tự nguyện hoặc giảm giờ làm thay vì sa thải¹². Bài học này cho thấy công đoàn cần chủ động đối thoại sớm với doanh nghiệp khi có kế hoạch ứng dụng công nghệ mới, nhằm thương lượng các giải pháp nhân sự mềm dẻo. Đồng thời, công đoàn các cấp phải tích cực phối hợp tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo lại kỹ năng cho đoàn viên. So với trước đây, nhiệm vụ bồi dưỡng kỹ năng nay cấp bách hơn nhiều – người lao động trồng cây công đoàn như chỗ dựa để học hỏi, thích nghi với công nghệ. Một số liên đoàn lao động địa phương thời gian qua đã có sáng kiến: ví dụ Liên đoàn Lao động Thành phố Hồ Chí Minh triển khai học bổng “công đoàn” hỗ trợ 153 công nhân học nâng cao trình độ trong năm 2025¹³. Đây là hướng đi cần nhân rộng để công đoàn thực sự đồng hành cùng người lao động vượt qua thách thức kỹ thuật số.

- *Hạn chế về nguồn lực và năng lực của chính công đoàn:*
Bản thân tổ chức công đoàn cũng đang đứng trước yêu cầu hiện đại hóa để đáp ứng thời đại chuyển đổi số, nhưng hiện còn nhiều hạn chế. Đội ngũ cán bộ công đoàn phần lớn xuất thân từ người lao động sản xuất, chưa được đào tạo bài bản về công nghệ và quản trị hiện đại. Kỹ năng số của nhiều cán bộ công đoàn cơ sở còn yếu, dẫn đến công tác số hóa trong nội bộ công đoàn tiến triển chậm. Tỷ trọng ngân sách dành cho

¹² World Economic Forum, Here's how Germany is bridging its growing skills gap (Đây là cách Đức đang thu hẹp khoảng cách kỹ năng ngày càng gia tăng của mình);

¹³ <https://nld.com.vn/cong-doan-va-thach-thuc-thoi-ai-196250425224116146.htm>, truy cập ngày 14/11/2025.

ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động công đoàn còn thấp, nhiều nơi vẫn quản lý đoàn viên, thu đoàn phí thủ công. Điều này khiến năng lực nghiên cứu chính sách và tham mưu của công đoàn về các vấn đề mới (kinh tế nền tảng, AI, dữ liệu lớn) còn hạn chế, tiếng nói của công đoàn chưa đủ trọng lượng trên bàn đàm phán với Chính phủ và doanh nghiệp về những chủ đề này. Bên cạnh đó, thu hút đoàn viên mới trong giới trẻ gặp nhiều khó khăn khi công đoàn chậm đổi mới phương thức tiếp cận – nhiều lao động trẻ làm việc từ xa hoặc theo ca kíp không “thấy” sự hiện diện của công đoàn, hoặc coi công đoàn là hình thức cũ kỹ. Nếu không nhanh chóng cải thiện hình ảnh và phương thức hoạt động (như kết nạp đoàn viên và tương tác qua ứng dụng di động, mạng xã hội), công đoàn có nguy cơ bị người lao động cho là lỗi thời, không thiết thực.

Trước những thách thức trên, Công đoàn Việt Nam thời gian qua cũng đã bắt đầu có những động thái thích ứng. Một số công đoàn ngành và địa phương đang thí điểm mở rộng phạm vi bao phủ sang khu vực phi chính thức. Lần đầu tiên, một nghiệp đoàn dành cho tài xế công nghệ đã được thành lập tại Đà Nẵng (tháng 7/2024) với 184 tài xế Grab tham gia. Nghiệp đoàn này trực thuộc Liên đoàn Lao động Thành phố Đà Nẵng, có tư cách pháp nhân và con dấu riêng. Mục tiêu là hỗ trợ pháp lý, thương lượng với công ty cải thiện điều kiện làm việc, đồng thời vận động gây quỹ chăm lo cho các thành viên. Ngay khi ra mắt, nghiệp đoàn đã phối hợp tặng 184 thẻ bảo hiểm tai nạn cho các đoàn viên – một bước đi nhỏ nhưng rất ý nghĩa để bảo vệ lao động công nghệ¹⁴. Đây là tín hiệu tích cực cho thấy công đoàn có thể vươn tới khu vực phi chính thức nếu có cách làm linh hoạt. Bên cạnh đó, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cũng luôn tích cực tham gia quá trình xây dựng chính sách: đóng góp ý kiến cho việc sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội nhằm bổ sung các quy định bảo vệ lao động làm việc trên nền tảng số. Ở tầm quốc

¹⁴ <https://nhandan.vn/nghiệp-doan-diem-tua-cho-lai-xe-cong-nghe-post821227.html>, truy cập ngày 14/11/2025;

tế, tiếng nói của Công đoàn Việt Nam ngày càng hướng tới các vấn đề mới: ví dụ ủng hộ sáng kiến của ILO về xây dựng tiêu chuẩn lao động toàn cầu cho lao động nền tảng. Tháng 6/2025, tại Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 111 ở Geneva, ILO đã đồng thuận khởi động quá trình thương thảo một Công ước ràng buộc về bảo đảm việc làm thỏa đáng trong nền kinh tế nền tảng¹⁵. Đây được coi là bước đột phá mang tính toàn cầu nhằm lấp “khoảng trống luật pháp” đối với lao động gig. Công đoàn Việt Nam – với tư cách đại diện người lao động tại ILO – đã bỏ phiếu ủng hộ nghị quyết này, thể hiện cam kết cùng cộng đồng quốc tế đấu tranh cho quyền lợi người lao động thời đại số. Những thách thức nêu trên chính là định hướng để công đoàn xác định ưu tiên hành động trong giai đoạn tới, từ việc mở rộng phạm vi đại diện, nâng cao năng lực thương lượng đến đổi mới phương thức hoạt động bằng công nghệ.

3. Kinh nghiệm quốc tế tiêu biểu của công đoàn trong kỷ nguyên số

Để tìm kiếm mô hình phù hợp, có thể tham khảo kinh nghiệm của các nước có phong trào công đoàn phát triển trong bối cảnh chuyển đổi số. Dưới đây là một số kinh nghiệm tiêu biểu từ một số quốc gia cùng bài học rút ra cho Việt Nam:

- **Đức:** Đức có hệ thống công đoàn lâu đời và cơ chế đồng tham gia (co-determination) trong doanh nghiệp, nhờ đó công đoàn có tiếng nói mạnh trong quản trị công ty. Khi chuyển đổi số, các công đoàn ngành như IG Metall (cơ khí – ô tô) đã chủ động thương lượng với giới chủ về việc không sa thải lao động dù tự động hóa tăng. Đổi lại, người lao động chấp nhận giảm giờ làm hoặc luân chuyển vị trí sau đào tạo lại để thích ứng công nghệ. Nhiều hãng công nghiệp Đức cam kết bảo đảm việc làm cho công nhân đến một thời hạn nhất định; trong thời gian đó, nếu dư nhân lực sẽ cho nghỉ hưu sớm tự nguyện

¹⁵ Human Rights Watch, ILO Commits to International Standards on Gig Work (ILO cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về việc làm tự do).

hoặc giảm giờ làm, thay vì sa thải hàng loạt¹⁶. Chính phủ và doanh nghiệp Đức cũng phối hợp cùng công đoàn thực hiện các chương trình đào tạo lại quy mô lớn, giúp tránh tình trạng thất nghiệp hàng loạt khi triển khai công nghệ xanh và số. Nhờ những nỗ lực này, Đức duy trì tỷ lệ thất nghiệp rất thấp (~5% vào năm 2022) ngay cả trong quá trình số hóa nhanh¹⁷. Kinh nghiệm Đức nhấn mạnh tầm quan trọng của đối thoại sớm và chủ động ngay tại doanh nghiệp khi có kế hoạch chuyển đổi công nghệ. Công đoàn cần tham gia từ đầu để thương lượng các giải pháp nhân sự mềm dẻo (đào tạo, chuyển đổi vị trí, giảm giờ làm...), thay vì để doanh nghiệp đơn phương quyết định sa thải rồi mới phản ứng. Ngoài ra, mô hình đồng tham gia tại Đức – với đại diện công đoàn trong hội đồng quản trị công ty – giúp công đoàn nắm bắt kịp thời chiến lược của doanh nghiệp để đề xuất phương án bảo vệ người lao động.

- **Hàn Quốc:** Hàn Quốc là quốc gia có tốc độ chuyển đổi số rất nhanh, với môi trường pháp lý và hoạt động công đoàn có nhiều nét tương đồng Việt Nam (công đoàn mạnh trong khu vực chính quy, nhưng gặp khó ở khu vực lao động tự do). Trước thách thức đó, công đoàn Hàn Quốc đã vận động một số chính sách đáng chú ý. Chính phủ Hàn Quốc đang thảo luận xây dựng khung pháp lý cho tài xế gọi xe công nghệ: một diễn đàn ba bên (cơ quan nhà nước – công ty nền tảng – đại diện tài xế) được thành lập để thương lượng các quy tắc quản lý lao động nền tảng, chẳng hạn quy định về thu nhập tối thiểu, giờ làm tối đa cho tài xế công nghệ. Mặc dù đến cuối 2024, các dự luật cụ thể về lao động nền tảng ở Hàn Quốc vẫn đang trì hoãn thông qua do tranh cãi về việc có tạo “địa vị lao động thứ ba” (không phải nhân viên, cũng không hoàn

¹⁶ World Economic Forum, Here's how Germany is bridging its growing skills gap (Đây là cách Đức đang thu hẹp khoảng cách kỹ năng ngày càng tăng của mình);

¹⁷ World Economic Forum, Here's how Germany is bridging its growing skills gap (Đây là cách Đức đang thu hẹp khoảng cách kỹ năng ngày càng tăng của mình)

toàn tự làm chủ) hay không¹⁸, nhưng quá trình đối thoại ba bên đã khởi động cho thấy quyết tâm đưa lao động gig vào khuôn khổ bảo vệ. Về phía tổ chức, công đoàn Hàn Quốc cũng tích cực hiện đại hóa phương thức tuyển mộ đoàn viên. Nhiều nghiệp đoàn ngành đã phát triển ứng dụng di động để công nhân có thể đăng ký gia nhập, đóng đoàn phí trực tuyến – phù hợp với giới lao động trẻ ít có thời gian gặp gỡ trực tiếp¹⁹. Các kênh mạng xã hội, cộng đồng trực tuyến được công đoàn Hàn Quốc tận dụng để kết nối và thông tin đến lao động trẻ. Bài học từ Hàn Quốc là: bên cạnh việc vận động chính sách ở tầm vĩ mô, công đoàn cần nhanh nhạy ứng dụng công nghệ trong chính công tác tổ chức của mình, nếu không muốn mất đi thế hệ lao động mới.

- **Thụy Điển:** Thụy Điển đại diện cho mô hình Bắc Âu với truyền thống đối thoại xã hội sâu rộng: phần lớn quan hệ lao động được điều chỉnh qua thỏa ước tập thể giữa công đoàn và người sử dụng lao động, tỷ lệ bao phủ thỏa ước lên tới ~90% lao động. Khi kinh tế số phát triển, công đoàn Thụy Điển nhanh chóng tìm cách tích hợp lao động gig vào hệ thống thỏa ước thay vì chờ luật pháp. Điển hình, Nghiệp đoàn vận tải Thụy Điển (Swedish Transport Workers' Union) đã ký thỏa ước tập thể với hãng giao đồ ăn Foodora vào tháng 2/2021 – đây là thỏa thuận tập thể đầu tiên cho lao động giao hàng nền tảng ở Thụy Điển. Thỏa thuận này quy định lương giờ tối thiểu và phụ cấp mỗi đơn giao hàng cho các tài xế xe đạp, xe máy của Foodora, đồng thời họ được hưởng bảo hiểm hưu trí, nghỉ phép có lương và lộ trình tăng lương hàng năm như lao động chính quy²⁰. Mặc dù ban đầu không phải tất cả tài xế Foodora đều

¹⁸ Kim Jong-jin (FES), Digital Platform Work in South Korea (Công việc trên nền tảng kỹ thuật số tại Hàn Quốc);

¹⁹ ILO. (2023), Trade unions in transformation 4.0: Innovations by trade unions in the digital economy – Country case: Republic of Korea (công đoàn trong quá trình chuyển đổi 4.0: Những đổi mới của công đoàn trong nền kinh tế số – Trường hợp quốc gia: Hàn Quốc).

²⁰ Eurofound, Platform economy database (2024), Collective agreement between Foodora and Swedish Transport Workers' Union (Thỏa thuận chung giữa Foodora và công đoàn Công nhân Vận tải Thụy Điển).

được bao phủ (do công ty dùng chiêu thuê qua công ty con để né thỏa thuận), nhưng việc ký kết này vẫn được ca ngợi là bước tiến lớn, đặt nền móng để đưa lao động nền tảng vào khuôn khổ thương lượng tập thể. Qua đó, Thụy Điển cho thấy thương lượng tự nguyện giữa công đoàn và doanh nghiệp có thể là công cụ linh hoạt, hiệu quả để đảm bảo việc làm thỏa đáng cho cả lao động phi truyền thống. Bài học rút ra cho Việt Nam: trong bối cảnh luật pháp chưa bắt kịp kinh tế nền tảng, công đoàn có thể thử nghiệm hướng đi tương tự – hỗ trợ hình thành thỏa thuận tập thể tự nguyện giữa nhóm lao động nền tảng với doanh nghiệp. Dù những thỏa thuận này hiện chưa được luật pháp chính thức công nhận, chúng vẫn tạo tiền lệ tốt, cải thiện phần nào điều kiện cho người lao động trong khi chờ khung pháp lý hoàn thiện.

- **Úc:** Úc có hệ thống quan hệ lao động mang tính kết hợp giữa mô hình Anh-Mỹ và đối thoại xã hội, trong đó pháp luật giữ vai trò quan trọng. Những năm gần đây, công đoàn Úc (đại diện là Tổng Công hội ACTU) đã tập trung vận động chính sách nhằm bảo vệ lao động trong kinh tế gig. Kết quả nổi bật là tháng 12/2023, Quốc hội Úc đã thông qua luật mới gọi là “Đạo luật Đóng lại Kẽ hở” (*Closing Loopholes Bill*). Luật này lần đầu tiên định nghĩa khái niệm “nhân viên tương đương” (employee-like) để chỉ lao động gig – đưa họ vào phạm vi điều chỉnh của luật lao động. Đồng thời, luật trao thẩm quyền cho Ủy ban Quan hệ Lao động Fair Work có thể ấn định tiêu chuẩn tối thiểu về lương, giờ làm, an toàn... cho nhóm “nhân viên tương đương” này. Điều đặc biệt, luật mới cho phép lao động gig được thương lượng tập thể thông qua công đoàn ở cấp ngành hoặc cấp công ty, mà trước đây họ không có quyền này²¹.

Để đạt được thành công này, ACTU đã kiên trì vận động chính trị và dư luận. Công đoàn tổ chức nhiều chiến dịch truyền thông phơi bày tình cảnh lao động gig: báo chí Úc những năm

²¹ Reuters (2023), Australian gig workers to get right to negotiate minimum pay, conditions (người lao động tự do tại Úc có quyền thương lượng mức lương tối thiểu và các điều kiện);

2020 liên tục đưa tin về các vụ tai xế giao hàng tử vong do tai nạn (5 người tử vong chỉ trong 2 tháng cuối 2020)²², mức thu nhập “rẻ mạt” của tài xế sau khi trừ chi phí... Những sự kiện đau lòng này được công đoàn tận dụng để gây sức ép dư luận, đòi hỏi chính phủ hành động. Kết quả là từ 2021, chính quyền liên bang Úc (đảng Lao động) đưa vấn đề bảo vệ lao động gig vào chương trình nghị sự và cuối cùng thông qua đạo luật lịch sử nói trên. Kinh nghiệm Úc cho thấy sức mạnh của việc kết hợp vận động chính trị và đấu tranh xã hội: công đoàn vừa làm việc trong hành lang nghị viện để đề xuất luật, vừa tranh thủ sự ủng hộ của công luận để tạo áp lực cải cách. Bên cạnh đó, Úc nhấn mạnh rằng hoàn thiện khung pháp luật vĩ mô là then chốt để bảo vệ số đông người lao động trong thời đại số. Dù thương lượng thỏa ước hay hành động tự nguyện có vai trò, nhưng chỉ khi những chuẩn mực tối thiểu được luật pháp quy định, mọi lao động phổ quát mới được hưởng bảo vệ. Bài học cho Việt Nam là công đoàn cần chủ động nghiên cứu, tham mưu cho Nhà nước những chính sách tương tự – ví dụ như bổ sung định nghĩa về lao động kinh tế số và quyền lợi cơ bản của họ vào Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi sắp tới, hoặc đề xuất thiết lập cơ chế để lao động nền tảng cũng có thể thương lượng tập thể theo ngành nghề.

4. Giải pháp của Công đoàn Việt Nam nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng trong chuyển đổi số

Để phát huy vai trò bảo vệ người lao động trong kỷ nguyên số, Công đoàn Việt Nam cần triển khai một chương trình hành động đồng bộ, vừa giải quyết các vấn đề trước mắt, vừa xây dựng nền tảng dài hạn.

(1) **Chủ động cập nhật hệ thống pháp luật và chính sách:** Chủ động tham mưu, đề xuất sửa đổi các văn bản luật, chính sách liên quan đến lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội và

²² The Walkley Magazine, Delivery driver deaths: lifting the lid on the dark side of the gig economy (Cái chết của tài xế giao hàng: Hé lộ mặt tối của nền kinh tế việc làm tự do).

công đoàn cho phù hợp với nền kinh tế số. Trọng tâm trước mắt là mở rộng định nghĩa về quan hệ lao động và đối tượng lao động trong luật. Nếu chưa thể coi lao động gig, freelancer là "nhân viên" chính thức, có thể bổ sung khái niệm "người lao động kinh tế số" với một số quyền cơ bản về thu nhập tối thiểu, an toàn lao động, bảo hiểm xã hội... Theo thống kê, đến cuối 2023, Bảo hiểm xã hội tự nguyện mới bao phủ ~1,83 triệu người (3,92% lực lượng lao động)²³ – con số còn quá thấp. Công đoàn nên phối hợp với ngành Bảo hiểm xã hội và chính quyền địa phương tuyên truyền, vận động mạnh mẽ nhóm tài xế, tiểu thương, lao động tự do tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện để không ai bị bỏ lại phía sau về an sinh. Bên cạnh đó, trước các vấn đề mới như quản lý lao động qua nền tảng, trí tuệ nhân tạo trong tuyển dụng và giám sát nhân viên, công đoàn cần chủ động đề xuất xây dựng các văn bản dưới luật (nghị định, thông tư) để lấp kẽ hở pháp lý, bảo vệ quyền riêng tư và quyền lợi của người lao động. Ví dụ, kiến nghị ban hành quy định giới hạn việc giám sát điện tử, đảm bảo quyền được không trả lời công việc ngoài giờ (quyền ngắt kết nối), hoặc quy định trách nhiệm của doanh nghiệp nền tảng trong đóng bảo hiểm cho đối tác tài xế, shipper...

(2) **Nâng cao năng lực tổ chức và chuyển đổi số nội bộ công đoàn:** Bản thân công đoàn phải chuyển đổi số để mạnh hơn. Trước hết, cần đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng công nghệ cho đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp. Mỗi cán bộ công đoàn cần thành thạo việc sử dụng các phần mềm quản lý đoàn viên, các công cụ truyền thông số (như mạng xã hội, hội nghị trực tuyến), đồng thời hiểu biết cơ bản về những chủ đề kỹ thuật như AI, dữ liệu lao động... Có như vậy, cán bộ công đoàn mới đủ tự tin thương lượng với doanh nghiệp về những vấn đề công nghệ ảnh hưởng người lao động. Kế đến, xây dựng cơ sở dữ liệu đoàn viên thống nhất toàn quốc và ứng dụng quản lý

²³ <https://dansinh.dantri.com.vn/bao-hiem-xa-hoi/nam-2023-hon-1-trieu-nguoi-huong-cac-che-do-bao-hiem-that-nghiep-20240117134732289.htm>, truy cập ngày 14/11/2025.

đoàn viên hiện đại. Hiện nay, nhiều nơi chưa nắm rõ tình hình biến động đoàn viên, nhất là khi người lao động chuyển việc giữa các tỉnh thành, ngành nghề. Việc số hóa cơ sở dữ liệu và kết nối liên thông sẽ giúp công đoàn theo dõi di biến động việc làm của đoàn viên kịp thời – ví dụ, biết được bao nhiêu công nhân bị ảnh hưởng nếu doanh nghiệp X cắt giảm lao động do chuyển đổi số, từ đó có hỗ trợ thích hợp. Công đoàn cũng nên dành một phần ngân sách thỏa đáng để phát triển hạ tầng công nghệ thông tin: trang bị máy tính, phần mềm cho công đoàn cơ sở, xây dựng cổng thông tin, app di động dành cho đoàn viên. Một ví dụ khả thi là phát triển một ứng dụng “công đoàn số” trên smartphone, tích hợp thông tin về quyền lợi, chính sách, chức năng kết nạp đoàn viên trực tuyến, diễn đàn để người lao động phản ánh kiến nghị... Một số công đoàn ngành (như công đoàn giáo dục, công đoàn công thương) đã có mô hình thí điểm về chuyển đổi số, kết quả cho thấy khi có ứng dụng số, tương tác giữa đoàn viên và tổ chức tăng lên rõ rệt. Vì vậy, đầu tư cho chuyển đổi số trong công đoàn chính là đầu tư cho tương lai của tổ chức – giúp công đoàn bắt kịp thời đại và phục vụ người lao động tốt hơn.

(3) **Thiết lập cơ chế đối thoại và thương lượng mới, linh hoạt:** Trong bối cảnh quan hệ lao động trở nên đa dạng (nhiều người lao động làm việc mà không có quan hệ chính thức với một chủ sử dụng lao động cố định), công đoàn cần thúc đẩy những cơ chế đối thoại đa phương thay cho mô hình song phương truyền thống. Cụ thể, đề xuất Chính phủ thành lập các diễn đàn ba bên cấp quốc gia chuyên về tác động của chuyển đổi số, với sự tham gia của Nhà nước, đại diện người lao động (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) và đại diện các doanh nghiệp công nghệ. Diễn đàn này thảo luận định kỳ các vấn đề như điều chỉnh chính sách cho lao động trên nền tảng, chương trình đào tạo kỹ năng tương lai, khung đạo đức sử dụng AI trong quản trị nhân sự, v.v. Kinh nghiệm quốc tế

²⁴ <https://vuit.org.vn/tin-tuc/t47699/chuyen-doi-so-dong-luc-moi-trong-hoat-dong-cong-doan-cong-thuong>, truy cập ngày 14/11/2025.

(Hàn Quốc, EU) cho thấy các ủy ban ba bên chuyên để có thể giúp định hình chính sách kịp thời hơn cho những lĩnh vực mới. Bên cạnh đó, Công đoàn Việt Nam cần khuyến khích và hỗ trợ phát triển mô hình thương lượng tập thể theo ngành hoặc theo chuỗi cung ứng. Khi nhiều lao động phân tán ở các doanh nghiệp nhỏ lẻ hoặc làm việc tự do, thương lượng đơn lẻ tại từng doanh nghiệp không hiệu quả. Thay vào đó, thương lượng ở cấp ngành (ví dụ ngành vận tải hành khách công nghệ, ngành giáo dục mầm non tư thục...) sẽ tạo một bằng chung về điều kiện lao động cho cả nhóm, tránh tình trạng doanh nghiệp nào chú ý mới có thỏa ước còn doanh nghiệp khác thì không. Công đoàn cấp ngành, liên đoàn lao động địa phương có thể đứng ra tập hợp người lao động cùng lĩnh vực để đại diện thương lượng với đại diện nhóm doanh nghiệp. Quá trình này có thể bắt đầu dưới dạng "thỏa thuận tập thể khuyến nghị" (chưa ràng buộc pháp lý), nhưng khi đã đạt được thỏa thuận, công đoàn sẽ vận động các doanh nghiệp thực thi, tiến tới kiến nghị Nhà nước hợp thức hóa kết quả đó (như ban hành mức sàn thu nhập cho tài xế công nghệ chẳng hạn). Song song, cần chuẩn bị cho khả năng thương lượng đa doanh nghiệp: ví dụ, khi nền tảng số liên kết nhiều lao động và nhiều đối tác (tài xế Grab với các nhà hàng, khách hàng), công đoàn có thể phối hợp với hiệp hội ngành hàng để xây dựng thỏa thuận ba bên nâng cao phúc lợi cho tài xế (như các nhà hàng cùng đóng góp quỹ hỗ trợ tài xế gặp tai nạn...). Những cơ chế sáng tạo này đòi hỏi công đoàn phải linh hoạt, kiên trì kết nối các bên, nhưng sẽ mở ra kênh mới để bảo vệ người lao động phi truyền thống.

(4) *Đổi mới phương thức hoạt động công đoàn theo hướng linh hoạt, số hóa và gắn gũi hơn với đoàn viên:* Để thu hút đoàn viên và thích ứng với lực lượng lao động đang thay đổi, công đoàn phải đa dạng hóa hình thức hoạt động. Trước hết, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tuyên truyền, giáo dục đoàn viên. Phát triển các kênh tương tác trực tuyến trên mạng xã hội (Facebook, Zalo, YouTube...) để tiếp cận nhóm lao động trẻ, lao động tự do – cung cấp nội dung

hữu ích về kỹ năng nghề, cơ hội việc làm, đồng thời tạo diễn đàn để họ chia sẻ khó khăn, nguyện vọng. Thực tế cho thấy, khi đoàn viên cảm nhận công đoàn hiện diện ngay trên điện thoại của họ (qua các fanpage, group hỗ trợ người lao động), họ sẽ gắn bó hơn và xem công đoàn như người bạn đồng hành. Thứ hai, linh hoạt trong mô hình tổ chức: bên cạnh công đoàn cơ sở theo doanh nghiệp như truyền thống, cần thúc đẩy thành lập các nghiệp đoàn nghề nghiệp tập hợp lao động cùng ngành nghề dù họ làm cho nhiều chủ khác nhau. Ví dụ, nghiệp đoàn tài xế công nghệ (đã có ở Đà Nẵng), nghiệp đoàn hướng dẫn viên du lịch tự do (có thể tập hợp những người làm freelance cho nhiều công ty du lịch), nghiệp đoàn giáo viên mầm non ngoài công lập... Những nghiệp đoàn này có thể trực thuộc công đoàn cấp trên địa phương, hoạt động linh hoạt, phi lợi nhuận, tập trung bảo vệ nhóm lao động đặc thù. Công đoàn cấp trên cần hỗ trợ về pháp lý, kinh phí ban đầu, đào tạo cán bộ cho các nghiệp đoàn mới thành lập. Song hành đó, tiếp tục đổi mới nội dung sinh hoạt công đoàn cho thiết thực với đoàn viên thời 4.0: thay vì chỉ sinh hoạt định kỳ cứng nhắc, có thể tổ chức các hội thảo trực tuyến, các khóa học kỹ năng online miễn phí cho đoàn viên, các cuộc thi sáng kiến cải tiến qua mạng... Những hoạt động này vừa nâng cao năng lực đoàn viên, vừa tạo sự gắn kết và thu hút lao động tham gia tổ chức.

Chuyển đổi số là xu thế tất yếu và mang lại cơ hội lớn cho tăng trưởng kinh tế, nhưng con người phải là trung tâm của tiến trình này. Công đoàn cần hành động quyết liệt để mục tiêu "không để ai bị bỏ lại phía sau" trở thành hiện thực, góp phần xây dựng một xã hội số phát triển bền vững, nơi mọi người lao động đều được đảm bảo việc làm thỏa đáng và có cuộc sống tốt đẹp hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Việt Nam Hội Nhập (2025), *Bảo vệ người lao động trong nền kinh tế số tại Việt Nam: Những yêu cầu cấp thiết từ thực tiễn*, <https://vietnamhoinhap.vn/vi/bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-so-tai-viet-nam--nhung-yeu-cau-cap-thiet-tu-thuc-tien-53189.htm>, truy cập ngày 14/11/2025;
2. Báo Người lao động điện tử (2025), *công đoàn và thách thức thời AI*, <https://nld.com.vn/cong-doan-va-thach-thuc-thoi-ai-196250425224116146.htm>, truy cập ngày 14/11/2025;
3. Báo Nhân dân (2024), *Nghiệp đoàn – Điểm tựa cho lái xe công nghệ*, <https://nhandan.vn/nghiep-doan-diem-tua-cho-lai-xe-cong-nghe-post821227.html>, truy cập ngày 14/11/2025;
4. Human Resources Online (2025), *ILO details the role of AI in improving workplace safety & health risks across industries*;
5. ILO. (2023), *Trade unions in transformation 4.0: Innovations by trade unions in the digital economy – Country case: Republic of Korea*;
6. HumanRightsWatch(2025), *ILO Commits to International Standards on Gig Work*;
7. The World Economic Forum / Reuters (2022), *Here's how Germany is bridging its growing skills gap*;
8. Eurofound, *Platform economy database (2024), Collective agreement between Foodora and Swedish Transport Workers' Union*;
9. Reuters (2023), *Australian gig workers to get right to negotiate minimum pay, conditions*.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM BỀN VỮNG

INTERNATIONAL EXPERIENCE ON THE ROLE OF EMPLOYERS' REPRESENTATIVE ORGANIZATIONS IN PROMOTING SUSTAINABLE EMPLOYMENT DEVELOPMENT

*Tác giả: ThS. Lê Ngọc Anh**

*ThS. GVC Đoàn Công Yên***

*Người phản biện: TS. GVCC Lê Thị Thuý Hương****

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động (Employers' Organizations – EROs) trong việc thúc đẩy phát triển việc làm bền vững trong bối cảnh hiện nay. Trên cơ sở khung lý thuyết về việc làm bền vững của Tổ chức lao động thế giới (ILO), nghiên cứu khảo sát và tổng hợp kinh nghiệm quốc tế từ cấp độ toàn cầu (ILO) đến quốc gia (Đức, Nhật Bản, Philippines). Qua đó, bài viết làm rõ cách thức các EROs tham gia vào quá trình đối thoại xã hội, hoạch định chính sách lao động, thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp (CSR/ESG), đồng thời hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thích ứng với các yêu cầu của chuyển đổi số và chuyển đổi xanh. Từ những phân tích này, nghiên cứu rút ra bài học cho Việt Nam trong việc nâng cao vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, đặc biệt là Liên đoàn Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI) và các hiệp hội ngành nghề, nhằm góp phần đạt được mục tiêu phát triển việc làm bền vững.

Từ khoá: tổ chức đại diện người sử dụng lao động, mục tiêu việc làm bền vững, Liên đoàn Thương mại và công nghiệp Việt Nam.

*Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

** Giảng viên Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

*** Trưởng phòng KHCN & HTPT, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh.

Abstract: *This article focuses on analyzing the role of employers' organizations (Employers' Organizations – EROs) in promoting sustainable employment development in the contemporary context. Building on the International Labour Organization's (ILO) conceptual framework on sustainable employment, the study examines and synthesizes international experience at both the global level (ILO) and the national level (Germany, Japan, and the Philippines). The article elucidates the modalities through which EROs participate in social dialogue, contribute to labour policy formulation, promote corporate social responsibility (CSR/ESG), and support education, training, and human resource development in response to the demands of digital transformation and the green transition. On this basis, the study draws lessons for Viet Nam on strengthening the role of employers' representative organizations - particularly the Viet Nam Chamber of Commerce and Industry (VCCI) and sectoral business associations - in order to contribute to the achievement of sustainable employment development goals.*

Keywords: *employers' organizations, sustainable employment goals, Viet Nam Chamber of Commerce and Industry (VCCI).*

1. Khái niệm việc làm bền vững

ILO đã định nghĩa việc làm bền vững là “công việc hiệu quả cho cả nam và nữ trong điều kiện tự do, công bằng, an ninh và nhân phẩm”¹. Nhìn chung, việc làm được coi là bền vững khi việc làm đó: mang lại thu nhập công bằng; đảm bảo hình thức việc làm ổn định và điều kiện làm việc an toàn; đảm bảo cơ hội và sự đối xử bình đẳng cho tất cả mọi người; bao gồm bảo trợ xã hội cho người lao động và gia đình họ; mang lại triển vọng phát triển cá nhân và khuyến khích hòa nhập xã hội; người lao động được tự do bày tỏ mối quan tâm và tổ chức².

Quan điểm trên của ILO về việc làm bền vững tập trung vào bốn thành phần chính, cụ thể là: (i) Quyền của người lao động, chẳng hạn như các quyền cơ bản của người lao động như không bị phân biệt đối xử, không có điều kiện lạm dụng (bao gồm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức); (ii) An sinh xã hội, được hiểu là sự bảo vệ khỏi nguy cơ mất nguồn thu nhập liên quan đến công việc; (iii) Việc làm, được hiểu là khả năng hữu hình để có được một công việc phù hợp với nhu cầu, sở thích và nguyện vọng của một người; (iv) Đối thoại xã hội, được hiểu là “quyền của người lao động được tham gia thảo luận với người sử dụng lao động và chính quyền về các vấn đề liên quan đến công việc”³.

Cách tiếp cận của ILO về việc làm bền vững mang tính toàn diện, “phản ánh bản chất đa diện của việc làm bền vững, không chỉ đơn thuần là việc làm mà còn bao gồm chất lượng và điều kiện làm việc”⁴. Mặc dù các nội dung đề cập tại Mục

¹ ILO (1999), Report of the Director-General: Decent Work, 87th Session Geneva, June 1999, <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/realm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, truy cập ngày 10/11/2025.

² European Commission (2022), Employment and decent work, https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en, truy cập ngày 10/11/2025.

³ Madhavi Venkatesan, Giuliano Luongo (2019), SDG8 – Sustainable Economic Growth and Decent Work for All, Emerald Publishing Limited, p. 71.

⁴ <https://alumniuk.britishcouncil.org/news/66d83b5a2c2fc346b7ab455d>, truy cập ngày 10/11/2025.

tiêu 8 mang tính phổ quát nhưng “không thể có một danh mục các chỉ tiêu SDG toàn diện mọi lĩnh vực. Vì vậy, các quốc gia nên bổ sung các chỉ tiêu cần thiết để đưa ra một bức tranh đầy đủ hơn về thị trường lao động và cung cấp thông tin về các vấn đề ưu tiên tùy theo tình hình quốc gia”⁵.

Tại Việt Nam, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 136/NQ-CP về phát triển bền vững với 17 mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030, trong đó có Mục tiêu 8 - Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người. Các ưu tiên của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026 là: Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau sẽ: (i) đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới dựa trên đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng; (ii) được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình; (iii) được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

⁵ Tổ chức Lao động Quốc tế (2019), Việc làm thỏa đáng và các Mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam, Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva, tr. 8.

⁶ Chính phủ (2023), Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026: Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra, tr. v. Năm 2019, trong Tuyên bố thế kỷ về tương lai việc làm, các thành viên của ILO nhất trí phát triển cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đối với tương lai việc làm là nền tảng cho phát triển bền vững, chấm dứt đói nghèo và không để ai bị bỏ lại phía sau.

Mục tiêu của việc làm thỏa đáng mang ý nghĩa rằng phát triển không đơn thuần là chỉ tạo việc làm mà không kể đến chất lượng việc làm, việc làm được tạo ra phải là việc làm tốt, có năng suất và được trả công xứng đáng, với thời gian làm việc thỏa đáng và an toàn tại nơi làm việc, tiếp cận đối thoại xã hội, cung cấp an sinh xã hội cho người lao động và gia đình của họ, ủng hộ sự phát triển cá nhân và hội nhập xã hội⁷.

2. Khái quát chung về tổ chức đại diện người sử dụng lao động và vai trò trong phát triển việc làm bền vững

Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là những tổ chức được thành lập nhằm tổ chức và thúc đẩy lợi ích tập thể của người sử dụng lao động. Do phạm vi và nội dung của các lợi ích tập thể này khác nhau giữa các quốc gia, nên cơ cấu, cơ sở thành viên và chức năng của các tổ chức này cũng rất khác nhau giữa các quốc gia. Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động thực hiện nhiều chức năng khác nhau. Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia vào việc tác động đến thị trường lao động và môi trường quan hệ lao động theo nhiều cách thức, ví dụ như thông qua việc tham gia vào các cơ quan theo luật định, tham vấn về các vấn đề thị trường lao động, cũng như các hoạt động vận động hành lang thay mặt cho các thành viên của họ⁸.

Tại Việt Nam, “tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động”⁹. Theo quy định hiện hành, tổ chức đại diện người sử dụng lao động bao gồm: Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI); Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt

⁷ Tổ chức Lao động Quốc tế (2019), Việc làm thỏa đáng và các Mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam, Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva, tr. 6.

⁸ International Labour Organization (2013), Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators, ILO manual: second version, Geneva, p. 196.

⁹ Khoản 4 Điều 3 BLLĐ 2019.

Nam (VINASME); Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA)¹⁰. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) có chức năng đại diện để thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam trong các quan hệ trong nước và quốc tế; hướng dẫn và hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp trong thực hiện các nghĩa vụ, trách nhiệm với Nhà nước, xã hội¹¹. VCCI thực hiện nhiều nhiệm vụ quan trọng như: (i) Tập hợp, nghiên cứu thực trạng và kiến nghị với Đảng và Nhà nước các vấn đề về pháp luật, chính sách, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nhằm cải thiện môi trường kinh doanh và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định; tổ chức các diễn đàn, đối thoại, các cuộc tiếp xúc, làm đầu mối liên kết các doanh nghiệp, làm cầu nối giữa cộng đồng doanh nghiệp với các cơ quan Đảng, Nhà nước và với các tổ chức có liên quan khác ở trong và ngoài nước để phối hợp triển khai, trao đổi thông tin, ý kiến và đề xuất các giải pháp xử lý vướng mắc, hoàn thiện chính sách, pháp luật liên quan đến doanh nghiệp, môi trường kinh doanh và quan hệ lao động; (ii) Đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp tham gia vào quá trình xây dựng ban hành văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến doanh nghiệp, hoạt động kinh doanh và quan hệ lao động dưới các hình thức khác nhau theo quy định của pháp luật; (iii) Thực hiện vai trò của tổ chức đại diện ở trung ương của người sử dụng lao động Việt Nam tham gia vào các thiết chế ba bên về quan hệ lao động, hướng dẫn, hỗ trợ xây dựng và liên kết tổ chức của người sử dụng lao động ở cấp ngành và địa phương; phối hợp với các tổ chức đại diện người lao động và các cơ quan, đơn vị hữu quan để hỗ trợ doanh nghiệp, người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định theo quy định của pháp luật; (iv) Tổ chức đào tạo để phát triển, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, nâng cao năng lực quản lý, kinh doanh cho

¹⁰ Khoản 4 Điều 7 BLLĐ 2019.

¹¹ Khoản 1 Điều 5 Điều lệ Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam kèm theo Quyết định số 1496/QĐ-TTg ngày 30 tháng 11 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ.

các doanh nhân, xây dựng đội ngũ doanh nhân năng động, hiệu quả¹²;...

Nhìn chung, các tổ chức đại diện người sử dụng lao động là đối tác quan trọng trong việc thúc đẩy công việc tử tế. Các tổ chức này đóng góp vào việc làm bền vững bằng cách tham gia đối thoại xã hội, phát triển hệ thống đào tạo nghề chất lượng và vận động các chính sách cải thiện điều kiện làm việc, mức lương công bằng và bảo trợ xã hội; đồng thời, cũng giúp các thành viên áp dụng các thông lệ tốt nhất, đáp ứng các yêu cầu pháp lý và tham gia thương lượng tập thể để xác định các tiêu chuẩn như lương, giờ làm việc và an toàn.

Thứ nhất, trong đối thoại xã hội. Đối thoại xã hội bao gồm tất cả các hình thức đàm phán, tham vấn và trao đổi thông tin giữa đại diện chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề cùng quan tâm. Mục tiêu chính của đối thoại xã hội là xây dựng sự đồng thuận giữa các chủ thể trong lĩnh vực lao động. Các cấu trúc và quy trình đối thoại xã hội thành công có tiềm năng giải quyết các vấn đề kinh tế và xã hội quan trọng, khuyến khích quản trị tốt, thúc đẩy hòa bình và ổn định xã hội và công nghiệp, cũng như thúc đẩy tiến bộ kinh tế. Do đó, đối thoại xã hội đóng vai trò then chốt trong việc đạt được mục tiêu của ILO là thúc đẩy cơ hội cho phụ nữ và nam giới có được việc làm bền vững và hiệu quả trong điều kiện tự do, bình đẳng, an ninh và nhân phẩm. Các chỉ số đối thoại xã hội là một yếu tố quan trọng để đo lường tiến độ của việc làm bền vững¹³.

Thứ hai, trong vấn đề giáo dục, đào tạo. Người sử dụng lao động và các tổ chức của họ đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và áp dụng chính sách trong việc huy động nguồn

¹² Điều 6 Điều lệ Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam kèm theo Quyết định số 1496/QĐ-TTg ngày 30 tháng 11 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ.

¹³ International Labour Organization (2012), *Decent work indicators: concepts and definitions*, ILO manual, International Labour Office - First edition - Geneva, tr.163.

lực để bổ sung cho nguồn tài chính công và trong việc cung cấp trực tiếp giáo dục¹⁴. Người sử dụng lao động, các tổ chức của người sử dụng lao động có thể: (a) xây dựng và thúc đẩy các chính sách của tổ chức người sử dụng lao động nhằm hỗ trợ các dịch vụ đào tạo chất lượng cao, dễ tiếp cận và có giá cả phải chăng; (b) hỗ trợ các thành viên của người sử dụng lao động thực hiện các quyền, vai trò và trách nhiệm của họ về các vấn đề đào tạo thông qua việc phối hợp trao đổi thông tin, tư vấn chính sách, vận động và đại diện về các vấn đề chung và tại nơi làm việc ảnh hưởng đến họ; (c) đóng góp vào việc phát triển, thiết kế, đánh giá và sửa đổi các phương pháp học tập, mục tiêu và chương trình giảng dạy...

Thứ ba, vấn đề việc làm bền vững trong nền kinh tế phi chính thức. Các kết luận chỉ ra một loạt hành động toàn diện nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt việc làm bền vững trong nền kinh tế phi chính thức và tạo điều kiện thuận lợi cho việc hội nhập vào nền kinh tế chính thống. Các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động có thể đóng vai trò quan trọng¹⁵: (i) Làm rõ những nguyên nhân cơ bản của tình trạng phi chính thức; thúc đẩy hành động từ phía tất cả các đối tác ba bên để giải quyết những vấn đề này; (ii) công bố và chia sẻ các chiến lược và thực tiễn tốt, sáng tạo và hiệu quả mà các tổ chức của người sử dụng lao động và công đoàn ở các khu vực khác nhau trên thế giới đã sử dụng để tiếp cận người lao động và doanh nghiệp trong nền kinh tế phi chính thức; (iii) các tổ chức của người sử dụng lao động có thể hỗ trợ các đơn vị kinh tế tiếp cận thông tin, tài chính, bảo hiểm, công nghệ và phát triển tinh thần kinh doanh, đồng thời có thể giúp xây dựng và vận động hành lang chương trình nghị sự phù hợp với

¹⁴ International Labour Organization (2014), *ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*. Genf: International Labour Organization 2014, V, 39 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-88215 - DOI: 10.25656/01:8821, pp 5-6.

¹⁵ International Labour Organization (2008), *Decent work and the transition to formalization: recent trends, policy debates and good practices*, International Labour Office, Geneva, p. 4.

nhu cầu của các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ (MSE). Các tổ chức này cũng có thể đóng vai trò là cầu nối để thiết lập mối liên kết giữa các doanh nghiệp phi chính thức và doanh nghiệp chính thức.

Thứ tư, trong vấn đề an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Về vấn đề ATVSLĐ, các xu hướng mới trong việc bổ sung cho hoạt động thanh tra lao động thông qua các thực hành tốt đang được xem xét. Vai trò của các đối tác xã hội nói riêng và việc xây dựng các liên minh và phong trào xã hội thông qua sự hợp tác và quan hệ đối tác giữa các tổ chức của người lao động và các cơ quan thanh tra có thể thúc đẩy các thực hành tốt về ATVSLĐ cho khu vực kinh tế phi chính thức. Thanh tra lao động cũng có thể hợp tác với các tổ chức của người sử dụng lao động thông qua các sáng kiến tiếp cận trách nhiệm xã hội của Doanh nghiệp trong chuỗi cung ứng hoặc tiếp cận trực tiếp hoặc gián tiếp các quy tắc thực hành cho các nhà cung cấp của họ¹⁶.

3. Vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong phát triển việc làm bền vững tại một số quốc gia

Như vậy, việc làm bền vững theo ILO không chỉ là "có việc làm" mà còn là việc làm có năng suất, có bảo vệ xã hội, bảo đảm quyền và được hình thành thông qua đối thoại xã hội. Điều này kéo theo một hệ quả quan trọng: muốn đạt được việc làm bền vững thì tiếng nói của người sử dụng lao động phải được tổ chức lại thành các chủ thể đủ mạnh để cùng Nhà nước và tổ chức của người lao động thương lượng, tham vấn và đồng thực thi chính sách. Nói cách khác, tổ chức đại diện người sử dụng lao động (EROs) chính là "cánh tay thể chế" để chuyển các nguyên tắc của ILO (việc làm – bảo vệ – quyền – đối thoại) vào vận hành thực tế. Trên nền tảng đó, nhóm tác giả đã lựa chọn kinh nghiệm của Đức, Nhật Bản và Philippines

¹⁶ International Labour Organization (2008), Decent work and the transition to formalization: recent trends, policy debates and good practices, International Labour Office, Geneva, p. 14.

– ba nước có bối cảnh và trình độ phát triển khác nhau – nhằm làm sáng tỏ vai trò, cơ chế vận hành cũng như những kết quả cụ thể mà các tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã đạt được trong việc thúc đẩy phát triển việc làm bền vững, qua đó rút ra một số gợi mở cho Việt Nam.

3.1. Vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Đức

Tổ chức đại diện giới chủ tại Đức được xây dựng trên cơ sở quyền tự do hiệp hội theo Điều 9 Hiến pháp Đức (Grundgesetz)¹⁷. Vì được Hiến pháp bảo đảm nên tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở Đức được hình thành sớm và có địa vị rõ ràng. Hệ thống đại diện giới sử dụng lao động Đức được tổ chức rất chặt chẽ, trong đó Liên đoàn các hiệp hội sử dụng lao động Đức (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA) đóng vai trò trung tâm. BDA là tổ chức trung ương, đại diện cho khoảng 1 triệu doanh nghiệp thông qua 48 hiệp hội ngành và 14 hiệp hội khu vực, với khoảng 20 triệu người lao động.¹⁸

BDA tham gia sâu rộng vào đối thoại xã hội ba bên cùng Chính phủ và Liên đoàn Công đoàn Đức (DGB), đặc biệt trong việc xây dựng chính sách việc làm, an sinh xã hội, và giáo dục nghề nghiệp kép (Dual Vocational Training)¹⁹ – yếu tố cốt lõi đảm bảo việc làm bền vững theo Luật Đào tạo nghề (Berufsbildungsgesetz – BBiG, 2005, sửa đổi 2020)²⁰. Đồng thời, BDA còn có vai trò là tiếng nói chủ đạo trong việc thúc đẩy chuyển đổi xanh và số hóa lao động, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào năng lượng sạch và nâng cao kỹ năng số cho người lao động. Trên thực tế, BDA cùng với Phòng Công

¹⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0055, truy cập ngày 15/11/2025.

¹⁸ <https://arbeitsgeber.de/en/die-bda/mission/>, truy cập ngày 15/11/2025.

¹⁹ *Mô hình đào tạo nghề ở CHLB Đức*, Tạp chí Công Thương, <https://tapchi-congthuong.vn/mo-hinh-dao-tao-nghe-o-chlb-duc-163.htm>, truy cập ngày 15/11/2025.

²⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/, truy cập ngày 15/11/2025.

ng nghiệp và Thương mại Đức (DIHK) điều phối hệ thống đào tạo nghề kép. Mô hình này là trụ cột của việc làm bền vững tại Đức, giúp đảm bảo người học nghề được đào tạo vừa lý thuyết, vừa thực hành tại doanh nghiệp, từ đó duy trì tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên thấp nhất châu Âu (khoảng 3,6% năm 2024)²¹. Ngoài ra, BDA tham gia thực hiện Chiến lược Quốc gia về Lao động Xanh (Green Jobs Strategy 2021) và các chương trình Digital Skills for Work 4.0, hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi số, tăng năng suất và duy trì việc làm chất lượng.

Cùng với BDA, hệ thống đại diện người sử dụng lao động ở Đức còn gồm một mạng lưới đa tầng gồm nhiều tổ chức, hiệp hội. Các hiệp hội ngành như Gesamtmetall (kim loại – điện), BAVC (hóa chất) và DEHOGA (dịch vụ khách sạn, nhà hàng) phối hợp với công đoàn trong thương lượng tập thể để thiết lập tiêu chuẩn đào tạo, tiền lương, và an toàn nghề nghiệp, qua đó trực tiếp bảo đảm chất lượng việc làm trong từng ngành²². Hiệp hội Công nghiệp Đức (Bundesverband der Deutschen Industrie – BDI): đại diện cho lợi ích của hơn 100.000 doanh nghiệp sản xuất công nghiệp. BDI phối hợp với BDA trong các vấn đề về chính sách việc làm trong lĩnh vực công nghiệp xanh, chuyển đổi năng lượng và đào tạo kỹ thuật số.²³ Các tổ chức như Phòng Công nghiệp và Thương mại Đức (Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK) điều phối hơn 79 phòng thương mại và công nghiệp địa phương (IHKs), đại diện cho doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs), có vai trò quan trọng trong việc tổ chức hệ thống đào tạo nghề kép

²¹ Một nghiên cứu của OECD (2025) - *Evaluation of an Apprenticeship Support Programme for Young People in Germany* cho thấy hơn 80% người tham gia chương trình học nghề do các hiệp hội doanh nghiệp tổ chức đã có việc làm ổn định trong vòng 36 tháng (nguồn: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/evaluation-of-an-apprenticeship-support-programme-for-young-people-in-germany_34cb4877/287a8cdb-en.pdf, truy cập ngày 15/11/2025.)

²² <https://www.gesamtmetall.de/verband/about-us/>, truy cập ngày 15/11/2025.

²³ <https://english.bdi.eu/bdi/about-us#/article/news/the-federation-of-german-industries-bdi>, truy cập ngày 15/11/2025.

(dual system)²⁴. Trong khi đó, Hiệp hội các Doanh nghiệp Thủ công (Zentralverband des Deutschen Handwerks – ZDH) lại tập trung vào các doanh nghiệp nhỏ và ngành nghề truyền thống, chịu trách nhiệm trong việc duy trì việc làm địa phương và bảo tồn kỹ năng thủ công, góp phần vào việc làm bền vững ở khu vực nông thôn.²⁵ Sự tồn tại song song của BDA (đại diện ở tầm chính sách) với DIHK, ZDH (thủ công), BDI (công nghiệp) ở tầm thực thi tạo nên một “hệ sinh thái đại diện” vừa bao phủ được doanh nghiệp lớn, vừa không bỏ quên SMEs và khu vực nghề truyền thống. Kết quả là mục tiêu của ILO về “việc làm có kỹ năng, có bảo vệ và do các bên cùng thỏa thuận” được hiện thực hóa rất cụ thể trong bối cảnh Đức.

Như vậy, mô hình Đức thể hiện tính liên kết dọc – ngang giữa tổ chức trung ương (BDA) và hiệp hội ngành, tạo nên một hệ sinh thái đại diện người sử dụng lao động đa tầng hoạt động hiệu quả, góp phần trực tiếp vào phát triển việc làm bền vững cả về kỹ năng, an toàn và ổn định lâu dài. Kinh nghiệm của Đức cho thấy, khi EROs có vị thế pháp lý rõ ràng và tham gia thực chất vào quá trình hoạch định chính sách, việc làm bền vững được bảo đảm cả về chất lượng và tính ổn định.

3.2. Vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Nhật Bản

Ở Nhật Bản, Liên đoàn các tổ chức kinh tế Nhật Bản (Keidanren - Japan Business Federation) là tổ chức đại diện cao nhất cho giới chủ Nhật Bản, quy tụ hơn 1.758 hội viên gồm 1.574 doanh nghiệp, 152 hiệp hội ngành và 32 thành viên đặc biệt, hoạt động theo Điều 3 của Điều lệ Keidanren với mục tiêu “huy động sức mạnh của doanh nghiệp, cá nhân và cộng đồng để thúc đẩy phát triển bền vững của nền kinh tế Nhật Bản và nâng cao chất lượng sống của người dân”²⁶. Keidanren

²⁴ <https://www.dihk.de/de/ueber-uns/werwirsind>, truy cập ngày 15/11/2025.

²⁵ <https://www.zdh.de/ueber-uns/zdh/aufgaben/>, truy cập ngày 15/11/2025.

²⁶ Keidanren, 2025, Annual Report 2025: Driving Digital and Green Transformation, https://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2025.pdf, truy cập ngày 16/11/2025.

có cơ cấu tổ chức gồm hơn 70 ủy ban chuyên trách về các lĩnh vực đổi mới sáng tạo, năng lượng, việc làm, chuyển đổi số, và bình đẳng giới – phản ánh vai trò toàn diện trong hệ thống chính sách lao động và phát triển kinh tế của Nhật.²⁷

Keidanren là tiếng nói đại diện cho doanh nghiệp trong các vấn đề lao động – việc làm, thông qua Ủy ban Lao động và Phúc lợi (Labour Policy Committee), phối hợp với Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản (MHLW). Tổ chức này là hạt nhân thúc đẩy “Society 5.0 for SDGs” – mô hình phát triển kết hợp công nghệ số, đổi mới sáng tạo và việc làm bền vững; đồng thời khuyến khích doanh nghiệp áp dụng ESG/CSR guidelines nhằm nâng cao chất lượng việc làm và năng lực cạnh tranh.²⁸

Keidanren có vai trò quan trọng trong việc định hướng “việc làm trọn đời” (lifetime employment) – một đặc trưng của mô hình lao động Nhật Bản. Trong giai đoạn sau đại dịch, Keidanren đã khuyến nghị Chính phủ đẩy mạnh “Work Style Reform”, thúc đẩy linh hoạt việc làm (side jobs, remote work) và cân bằng giữa công việc – cuộc sống. Trong giai đoạn chuyển đổi số và già hóa dân số, Keidanren đóng vai trò then chốt trong việc đề xuất chính sách đổi mới kỹ năng (reskilling), phát triển thị trường lao động linh hoạt, và thúc đẩy chương trình ESG Management gắn kết giữa lợi nhuận và phát triển bền vững.

Keidanren còn phối hợp chặt chẽ với Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi (MHLW) trong các ủy ban ba bên để định hình chính sách lao động phi truyền thống, tạo việc làm mới trong các lĩnh vực công nghệ và dịch vụ.

²⁷ <https://www.keidanren.or.jp/en/profile/pro001.html>, truy cập ngày 16/11/2025.

²⁸ Japan’s Voluntary National Review Report on the implementation of the Sustainable Development Goals, 2017, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16445Japan.pdf>, truy cập ngày 16/11/2025.

Theo báo cáo năm 2025 của Keidanren²⁹, tổ chức này đang triển khai chiến lược dài hạn "FUTURE DESIGN 2040", đặt trọng tâm vào việc kiến tạo "chu trình tăng trưởng – phân phối hài hòa" (*virtuous cycle of growth and distribution*), hướng tới "một xã hội công bằng, bình đẳng và bền vững". Keidanren đóng vai trò then chốt trong việc tư vấn và thực thi các chính sách lớn của Chính phủ, bao gồm cải cách lao động, nâng cao năng suất, và phát triển nguồn nhân lực thích ứng với chuyển đổi số (DX) và chuyển đổi xanh (GX). Báo cáo nhấn mạnh: "Việc duy trì tăng trưởng bền vững đòi hỏi cải thiện năng suất doanh nghiệp, thúc đẩy di chuyển lao động, và cải cách căn bản quy định về thời giờ làm việc" – một định hướng trực tiếp gắn với chất lượng việc làm.

Đáng chú ý, Keidanren đã thiết lập Ủy ban Chính sách Lao động (Committee on Employment Policy) và Ủy ban Đa dạng & Hòa nhập (Committee on Diversity & Inclusion) nhằm thúc đẩy việc làm bình đẳng và đa dạng, đồng thời triển khai các biện pháp tăng lương cơ cấu (structural wage increases) cho cả khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs). Trong năm 2024–2025, Keidanren đã sửa đổi Nguyên tắc 2 của "Charter of Corporate Behavior", yêu cầu các thành viên "coi tăng lương là một khoản đầu tư cho con người" và bảo đảm truyền tải chi phí hợp lý trong chuỗi cung ứng – giúp SMEs duy trì khả năng trả lương và bảo đảm việc làm ổn định. Đồng thời, Keidanren công bố "Educational Reform Looking Ahead to 2040" (February 2025), thúc đẩy cải cách giáo dục, mở rộng cơ hội học tập lại (reskilling & recurrent education), và hợp tác với các trường đại học nhằm đào tạo nhân lực có bằng Ph.D. gắn kết doanh nghiệp – học thuật, bảo đảm cung ứng nguồn nhân lực trình độ cao cho thị trường lao động tương lai.

Ở khía cạnh môi trường và kinh tế xanh, Keidanren dẫn đầu mạnh mẽ các chương trình Green Transformation (GX) và

²⁹ Keidanren, 2025, Annual Report 2025: Driving Digital and Green Transformation, https://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2025.pdf, truy cập ngày 16/11/2025.

Digital Transformation (DX). Báo cáo nêu rõ tổ chức này thúc đẩy Keidanren Carbon Neutrality Action Plan, tham gia xây dựng GX 2040 Vision và Kế hoạch Năng lượng Chiến lược lần thứ 7 của Nhật Bản, góp phần “tối đa hóa sử dụng năng lượng tái tạo, hạt nhân, và các nguồn phi carbon” nhằm vừa giảm phát thải vừa duy trì tăng trưởng và việc làm chất lượng cao

Cùng với đó, Keidanren khuyến khích đầu tư vào AI, robot, công nghệ sinh học và nội dung sáng tạo, đồng thời đề xuất cơ chế “10×10×” – tăng gấp 10 lần số lượng và thành công của startup đến 2027, mở ra hàng nghìn việc làm mới trong các ngành công nghệ cao.

Ở cấp độ xã hội, Keidanren còn đóng vai trò điều phối chính sách di cư và việc làm cho lao động nước ngoài, qua Ủy ban Chính sách Di trú (Committee on Migration Policies) thành lập năm 2024, nhằm “phát triển môi trường thân thiện với nhân lực quốc tế và chương trình việc làm phát triển kỹ năng cho người lao động di trú”.

Đồng thời, Keidanren phối hợp Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp (METI) triển khai sáng kiến Asia Zero Emission Community (AZEC) – một khuôn khổ hợp tác khu vực cho việc làm xanh, năng lượng sạch và chuỗi cung ứng carbon thấp

Như vậy, từ thực tiễn triển khai FUTURE DESIGN 2040, Keidanren không chỉ là tổ chức vận động chính sách của giới chủ mà còn là chủ thể thực thi chiến lược phát triển việc làm bền vững, kết hợp các trụ cột: (i) đổi mới công nghệ – đào tạo nhân lực chất lượng cao; (ii) tăng lương và cải thiện phúc lợi gắn với năng suất; (iii) đa dạng hóa hình thức việc làm và nâng cao bình đẳng giới; và (iv) chuyển đổi xanh và kinh tế tuần hoàn.

Những chính sách và hoạt động này cho thấy Keidanren đang định hình mô hình đại diện người sử dụng lao động tiên tiến, kết hợp hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, công bằng xã hội và phát triển bền vững – một hình mẫu tiêu biểu để Việt Nam tham khảo trong giai đoạn chuyển đổi xanh – số hiện nay.

Ngoài Keidanren, Nhật Bản còn có một số tổ chức đại diện người sử dụng lao động khác. Điểm làm nên tính “đa tầng” của Nhật là bên cạnh Keidanren vẫn có JCCI (đại diện doanh nghiệp nhỏ và địa phương), Keizai Doyukai (các CEO)³⁰, và các hiệp hội ngành thế mạnh như JAMA (ô tô), JEITA (điện tử – CNTT). Cụ thể: Japan Chamber of Commerce and Industry (JCCI) đại diện khối doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) – nhóm dễ tổn thương trước biến động kinh tế. JCCI phối hợp với Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi (MHLW) triển khai các chương trình đào tạo lại kỹ năng số (reskilling), giúp SMEs duy trì lực lượng lao động. Bên cạnh đó, các tổ chức như Keizai Doyukai (Hiệp hội các giám đốc điều hành) hay Japan Automobile Manufacturers Association (JAMA – Hiệp hội các nhà sản xuất ô tô Nhật Bản)³³ và Japan Electronics and Information Technology Industries Association (JEITA – Hiệp hội Công nghiệp Điện tử & Công nghệ thông tin Nhật Bản)³⁴ đã tiên phong trong chuyển đổi xanh và đào tạo nhân lực công nghệ cao. Những tổ chức này đại diện cho những ngành công nghiệp then chốt của nền kinh tế Nhật, đóng vai trò kết nối doanh nghiệp với Chính phủ và xã

³⁰ https://www.doyukai.or.jp/en/about/committee_action.html, truy cập ngày 16/11/2025. International Labour Organization (ILO), 2025, Decent work and the social and solidarity economy (SSE) in Japan: Twelve dialogues on the SSE, Geneva: International Labour Office, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Decent%20work%20and%20the%20Social%20and%20Solidarity%20Economy%20%28SSE%29%20Japan.pdf>, truy cập ngày 16/11/2025.

³¹ <https://www.jcci.or.jp/english/about/jcci/>, truy cập ngày 16/11/2025.

³² https://www.doyukai.or.jp/en/about/committee_action.html, truy cập ngày 16/11/2025.

International Labour Organization (ILO), 2025, Decent work and the social and solidarity economy (SSE) in Japan: Twelve dialogues on the SSE, Geneva: International Labour Office, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Decent%20work%20and%20the%20Social%20and%20Solidarity%20Economy%20%28SSE%29%20Japan.pdf>, truy cập ngày 16/11/2025.

³³ <https://www.jama.or.jp/english/about/>, truy cập ngày 16/11/2025.

<https://www.jama.or.jp/english/reports/>, truy cập ngày 16/11/2025.

³⁴ <https://www.jeita.or.jp/english/about/overview/index.html>, truy cập ngày 16/11/2025.

hội trong việc hoạch định chính sách việc làm, đào tạo nghề, chuyển đổi xanh (GX) và chuyển đổi số (DX).

Trong lĩnh vực công nghiệp ô tô, JAMA hiện là tổ chức đại diện cho hơn 14 hãng xe nội địa và hàng nghìn doanh nghiệp phụ trợ. Báo cáo *Motor Industry of Japan 2024*³⁵ của JAMA nhấn mạnh rằng ngành này đang tạo ra hơn 5,5 triệu việc làm trực tiếp và gián tiếp, chiếm khoảng 8% tổng lực lượng lao động của Nhật Bản. JAMA không chỉ vận động chính sách về năng lượng sạch và an toàn giao thông, mà còn phối hợp với Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp (METI) trong chương trình *Green Mobility and Workforce Transition*³⁶, nhằm đào tạo lại (reskilling) người lao động để thích ứng với xu thế xe điện (EVs) và tự động hóa sản xuất. Hoạt động này thể hiện vai trò của JAMA như một “đối tác chuyển đổi” – vừa thúc đẩy năng suất và đổi mới công nghệ, vừa đảm bảo quá trình chuyển đổi không làm mất việc làm hàng loạt trong ngành.

Trong khi đó, JEITA đóng vai trò trụ cột trong chuyển đổi số và phát triển kỹ năng công nghệ cao cho lực lượng lao động. Báo cáo *Activity Report 2024: Toward a Digital and Green Society*³⁷ chỉ ra rằng JEITA đã phối hợp với các trường đại học kỹ thuật và Bộ Lao động – Phúc lợi – Y tế (MHLW) để xây dựng mạng lưới đào tạo hơn 100.000 kỹ sư về trí tuệ nhân tạo (AI), an ninh mạng và thiết kế hệ thống xanh. Đồng thời, JEITA là thành viên chủ chốt trong “Hội đồng ESG Quốc gia” do Keidanren điều phối, thúc đẩy doanh nghiệp công nghệ áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế về phát thải, an toàn thông tin, và bảo vệ quyền của người lao động trong nền kinh tế số.

³⁵ Japan Automobile Manufacturers Association (JAMA), (2024), *Motor Industry of Japan 2024: Annual Report*, Tokyo: JAMA, <https://www.jama.or.jp/english/reports/mioj.html> , truy cập ngày 16/11/2025.

³⁶ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/automobile/jido_soko/pdf/mobilitydigitaltransformationstrategy2.pdf? , truy cập ngày 16/11/2025.

³⁷ Japan Electronics and Information Technology Industries Association (JEITA), 2024, *Activity Report 2024: Toward a Digital and Green Society*, Tokyo: JEITA, <https://www.jeita.or.jp/english/>, truy cập ngày 16/11/2025.

Như vậy, hệ thống EROs tại Nhật Bản thể hiện tính phối hợp chặt chẽ và linh hoạt giữa tổ chức trung ương, hiệp hội ngành và khu vực SMEs, Keidanren dẫn dắt ở cấp chính sách vĩ mô, phản ánh lợi ích của toàn bộ khu vực doanh nghiệp; các tổ chức hiệp hội như JAMA, JEITA... hiện thực hóa chính sách ở cấp ngành, gắn trực tiếp với người lao động, đào tạo nghề và chuyển đổi cơ cấu việc làm. Mô hình này đã chứng minh hiệu quả trong việc đảm bảo tính bền vững của việc làm trong quá trình công nghiệp hóa 4.0, vừa duy trì năng lực cạnh tranh, vừa bảo đảm quyền lợi xã hội của người lao động theo tiêu chuẩn việc làm bền vững, thoả đáng của ILO.

3.3. Vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Philippines

Tại Philippines, Liên đoàn các nhà sử dụng lao động (Employers Confederation of the Philippines (ECOP)) là tổ chức Trung ương đại diện cho các nhà sử dụng lao động ở Philippines, đồng thời là đối tác chính thức của Chính phủ và Liên đoàn Công đoàn trong Hội đồng Lao động ba bên quốc gia (National Tripartite Industrial Peace Council – NTIPC). ECOP hoạt động theo Điều 3, Khoản 8 của Hiến pháp 1987 (quyền tự do hiệp hội) và được pháp lý hóa thông qua Bộ luật số 147-15, ban hành năm 2015 của Bộ Lao động và Việc làm Philippines (DOLE), một bộ luật được ban hành quy định về việc tổ chức, hoạt động và công nhận các tổ chức của người sử dụng lao động³⁸. ECOP được Chính phủ Philippines và ILO công nhận là “single voice of employers’ organisations” – đại diện cho tiếng nói của giới chủ trong mọi tham vấn chính sách lao động và việc làm. ECOP đồng thời là thành viên của ASEAN Confederation of Employers (ACE) và International Organisation of Employers (IOE), qua đó giúp bảo đảm tiếng nói của khu vực doanh nghiệp Philippines được kết nối trong các khuôn khổ khu vực và toàn cầu.³⁹

³⁸ <https://blr.dole.gov.ph/news/department-order-no-147-15-series-of-2015-amending-the-implementing-rules-and-regulations-of-book-vi-of-the-labor-code-of-the-philippines-as-amended/> , truy cập ngày 17/11/2025.

³⁹ <https://ecop.org.ph/about/>, truy cập ngày 17/11/2025.

Về việc hoạch định chính sách, ECOP tham gia trong Ủy ban Tiền lương và Năng suất Quốc gia Philippines (National Wages and Productivity Commission - NWPC), phối hợp với Cục Quản lý Việc làm Lao động Philippines ở Nước ngoài (Philippine Overseas Employment Administration - POEA), Trung tâm An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Quốc gia Philippines (Occupational Safety and Health Center - OSHC) và Ủy ban Cố vấn Ba bên Quốc gia về Tiêu chuẩn Lao động (National Tripartite Advisory Committee on Labour Standards - NTAC) – bảo đảm tiếng nói của doanh nghiệp được phản ánh xuyên suốt quá trình hoạch định và thực thi chính sách. Trong khuôn khổ đó, ECOP đã đóng vai trò quan trọng trong việc cùng Chính phủ và công đoàn thông qua Labour and Employment Plan 2023–2028 (Kế hoạch Lao động và Việc làm 2023–2028), National OSH Strategy 2024–2028 (Chiến lược An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Quốc gia 2024–2028), và Tripartite Roadmap on Freedom of Association (2023) (Đường lối Ba bên về Tự do Hiệp hội) – những văn kiện định hướng cho mục tiêu việc làm bền vững gắn với tăng năng suất, an toàn nghề nghiệp và bảo vệ quyền tự do hiệp hội. Ở cấp khu vực, ECOP duy trì mạng lưới Regional và Industry Tripartite Councils tại 14 vùng kinh tế và nhiều ngành then chốt như ngân hàng, xây dựng, dệt may, và khách sạn – nhà hàng, qua đó hỗ trợ thực hiện chính sách lao động bền vững theo đặc thù địa phương.⁴⁰

Về đào tạo, phát triển nhân lực, ECOP là một trong số ít tổ chức giới chủ ở Đông Nam Á vận hành nền tảng e-Campus – hệ thống học tập trực tuyến và kết hợp (blended learning LMS) được ghi nhận trong báo cáo 2025 là “tăng trưởng nhanh hàng tuần với hơn 60 khóa đào tạo về quản trị nhân sự, quan

⁴⁰ <https://www.philippinechamber.com/about-us/what-can-pcci-do-for-you>, truy cập ngày 17/11/2025; Danish Trade Union Development Agency (DTDA), 2025, *The Philippines Labour Market Profile 2025/2026*, Copenhagen: Ulandssekretariatet, <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/01/Philippines-LMP-2025-Final.pdf>, truy cập ngày 17/11/2025.

hệ lao động, và kỹ năng số"⁴¹. Đây là công cụ quan trọng giúp tăng cường năng lực quản lý nhân sự, tái kỹ năng (reskilling) và nâng cao năng suất doanh nghiệp, đặc biệt đối với khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ (MSMEs) – khu vực chiếm hơn 95% số doanh nghiệp và hơn 60% việc làm ở Philippines.

Đồng thời, ECOP cũng là đối tác chính trong việc triển khai Luật Việc làm Xanh (Green Jobs Act – Republic Act No. 10771/2016)⁴² và các chương trình hợp tác với ILO về việc làm xanh, phát triển kỹ năng xanh và thích ứng với biến đổi khí hậu. Theo một nghiên cứu của ILO⁴³, ECOP cùng Bộ Lao động (DOLE) và Bộ Môi trường (DENR) đã triển khai nhiều dự án việc làm xanh, tạo ra việc làm mới trong năng lượng tái tạo, quản lý chất thải và nông nghiệp sinh thái. Đây là minh chứng rõ cho đóng góp của giới chủ vào phát triển việc làm bền vững từ góc độ môi trường.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, ECOP cùng Phòng Thương mại và Công nghiệp Philippines (PCCI) và Management Association of the Philippines (MAP) đã phát động sáng kiến "*Preparing Filipino Workers for the Fourth Industrial Revolution*"⁴⁴ (*Chuẩn bị cho người lao động*

⁴¹ *Philippines: Employers Confederation of the Philippines (ECOP) launches digital learning with the ILO*, (2021, January 1), IOE-EMP, <https://industrialrelationsnews.ioe-emp.org/fr/industrial-relations-and-labour-law-august-2021-1/news/article/philippines-employers-confederation-of-the-philippines-ecop-launches-digital-learning-with-the-ilo> , truy cập ngày 17/11/2025.

⁴² <https://www.oneplanetnetwork.org/knowledge-centre/policies/philippine-green-jobs-act-2016-ra-10771-0?utm> , truy cập ngày 17/11/2025.

⁴³ Ofreneo, R. E. (2010). *Green Jobs and Green Skills in a Brown Philippine Economy*. International Labour Organization. Retrieved from <https://www.ilo.org/media/337166/download>, truy cập ngày 17/11/2025.

⁴⁴ Tugade, J. R. E., Sayo, A. L., & Santos, J. (2021), *Preparing Filipino Workers for the Fourth Industrial Revolution: A Kampala Principles case study*, Global Partnership for Effective Development Co-operation (GPEDC), Supported by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) and Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), <https://www.effectivecooperation.org/system/files/2021-06/Philippines%20case%20study%20-%20finalized.pdf>, truy cập ngày 17/11/2025.

Philippines bước vào Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư), đào tạo nguồn lao động có kỹ năng số và kỹ năng thích ứng công nghệ mới, qua đó hỗ trợ duy trì việc làm trong quá trình chuyển đổi sản xuất. Một báo cáo của OECD cũng khẳng định ECOP và PCCI là “các đối tác chiến lược trong đào tạo kỹ năng, gắn kết nhu cầu của doanh nghiệp với hệ thống giáo dục nghề nghiệp quốc gia” – yếu tố nền tảng của việc làm bền vững.⁴⁵

Nhìn tổng thể, ECOP đã vượt qua vai trò đại diện truyền thống, trở thành đối tác chính sách, tổ chức đào tạo và cầu nối giữa khu vực tư nhân – nhà nước – lao động, thúc đẩy các trụ cột của việc làm bền vững theo khung ILO: năng suất, bình đẳng, an toàn và bảo vệ xã hội. Từ các chương trình như e-Campus, Green Jobs, OSH Strategy 2024–2028, cho đến 4IR Skills Development, có thể thấy ECOP đang góp phần quan trọng vào quá trình chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và phát triển nguồn nhân lực thích ứng – một kinh nghiệm quý để Việt Nam xem xét trong việc nâng cao vai trò của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và các hiệp hội ngành nghề trong giai đoạn hiện nay.

⁴⁵ Organisation for Economic Co operation and Development (OECD). (2017). *Employment and Skills Strategies in the Philippines*. OECD Publishing, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/05/employment-and-skills-strategies-in-the-philippines_g1g78524/9789264273436-en.pdf, truy cập ngày 17/11/2025.
Philippine Institute for Development Studies (PIDS). (2018). *Preparing the Philippines for the Fourth Industrial Revolution: A Scoping Study*, <https://pidswebs.pids.gov.ph/CDN/PUBLICATIONS/pidsdps1811.pdf>, truy cập ngày 17/11/2025.

Ngoài ECOP, tại Philippines còn có các tổ chức hỗ trợ như Phòng Thương mại và Công nghiệp Philippines (Philippine Chamber of Commerce and Industry - PCCI)⁴⁶ - tổ chức đại diện hơn 35.000 doanh nghiệp, tham gia cùng ECOP trong việc đề xuất Chính sách Việc làm Xanh quốc gia (Green Jobs PH Act, R.A. 10771/2016) và Khung kỹ năng nghề quốc gia (Philippine Skills Framework, 2021), Hiệp hội Quản lý Philippines (Management Association of the Philippines - MAP)⁴⁷, Hiệp hội Doanh nghiệp Philippines vì Giáo dục (Philippine Business for Education - PBED)⁴⁸ và Câu lạc bộ Doanh nghiệp Makati (Makati Business Club - MBC)⁴⁹ - tổ chức tư nhân quy tụ các doanh nghiệp hàng đầu, vận động chính sách kinh tế - lao động, nhất là trong lĩnh vực lao động kỹ năng cao và phát triển bền vững. Các tổ chức này hợp tác trong các chương trình đào tạo kỹ năng, ESG và việc làm thoả đáng.

Như vậy, ở Philippines, các EROs tồn tại song song và tương hỗ: ECOP đại diện quan hệ lao động chính thức, còn PCCI và MBC thúc đẩy chính sách việc làm trong khu vực tư nhân năng động. Nhờ vậy, hệ thống EROs tại Philippines đã

⁴⁶ <https://www.philippinechamber.com/about-us>, truy cập ngày 17/11/2025
<https://www.philippinechamber.com/about-us/history>, truy cập ngày 17/11/2025.

<https://www.philippinechamber.com/about-us/what-can-pcci-do-for-you>, truy cập ngày 17/11/2025

Tugade, J. R. E., Sayo, A. L., & Santos, J. (2021), *Preparing Filipino Workers for the Fourth Industrial Revolution: A Kampala Principles case study*, Global Partnership for Effective Development Co-operation (GPEDC), Supported by the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ) and Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), <https://www.effectivecooperation.org/system/files/2021-06/Philippines%20case%20study%20-%20finalized.pdf>, truy cập ngày 17/11/2025.

⁴⁷ <https://map.org.ph/about/>, truy cập ngày 17/11/2025.

⁴⁸ <https://pbed.ph/areas-of-work-workforce-development/>, truy cập ngày 17/11/2025.

<https://pbed.ph/areas-of-work-teaching-and-learning/>, truy cập ngày 17/11/2025.

⁴⁹ <https://mbc.com.ph/history/>, truy cập ngày 17/11/2025.

góp phần quan trọng vào việc nâng cao kỹ năng, thúc đẩy việc làm xanh, và củng cố đối thoại xã hội, đặc biệt trong khu vực tư nhân và SMEs – những lĩnh vực chiếm phần lớn thị trường lao động quốc gia.

4. Một số gợi ý cho Việt Nam

Kinh nghiệm của Đức, Nhật Bản và Philippines ở trên cho thấy, hệ thống đại diện giới sử dụng lao động ở các quốc gia này không đơn nhất, mà gồm: Tổ chức trung ương (như BDA, Keidanren, ECOP) – tham gia đối thoại xã hội cấp quốc gia; Hiệp hội ngành nghề/khu vực – thúc đẩy chính sách việc làm đặc thù theo lĩnh vực (công nghiệp, dịch vụ, SMEs, thương mại); Phòng thương mại và tổ chức chuyên biệt – thực hiện đào tạo, chứng nhận nghề nghiệp, hỗ trợ đổi mới kỹ năng. Điểm chung là các tổ chức này đều tham gia vào 3 trụ cột việc làm bền vững của ILO: (i) Chính sách lao động – xã hội công bằng; (ii) Thúc đẩy cơ hội việc làm tử tế, an toàn; (iii) Tăng cường đối thoại và trách nhiệm doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện giới sử dụng lao động (EROs) không chỉ là đối tác chính trong đối thoại xã hội, mà còn là lực lượng thực thi trực tiếp các chính sách việc làm bền vững. Thông qua hệ thống đa tầng – từ trung ương đến ngành và địa phương – các tổ chức này đào tạo kỹ năng, thúc đẩy việc làm xanh, gắn doanh nghiệp với mục tiêu phát triển bền vững, và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đồng thời, thực tiễn tại các quốc gia này cũng cho thấy, các tổ chức đại diện người sử dụng lao động chỉ thực sự góp phần vào việc làm bền vững khi (i) có địa vị pháp lý rõ và được tham vấn bắt buộc; (ii) tổ chức theo mô hình đa tầng để vươn tới doanh nghiệp nhỏ, ngành cụ thể; và (iii) gắn đại diện với các dịch vụ giá trị gia tăng như đào tạo, chuyển đổi xanh, hỗ trợ ESG – tức là họ vừa là “tiếng nói” vừa là “công cụ thực thi”.

Trên cơ sở những kinh nghiệm này, có thể thấy rằng việc phát huy vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động không chỉ mang ý nghĩa thúc đẩy đối thoại xã hội mà còn là đòn bẩy quan trọng để đạt được mục tiêu việc làm

bền vững, phù hợp với các trụ cột của ILO: việc làm hiệu quả, quyền tại nơi làm việc, an sinh xã hội và đối thoại xã hội. Tại Việt Nam, mặc dù các quy định pháp luật hiện hành (Bộ luật Lao động năm 2019, Quyết định số 1496/QĐ-TTg ngày 30/8/2022 của Thủ tướng Chính phủ về phát triển cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021–2030) đã xác định rõ Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) là tổ chức đại diện ở trung ương của người sử dụng lao động, cùng với Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam (VINASME) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA), song phạm vi thực quyền và hiệu quả thực thi của các tổ chức này vẫn chưa tương xứng với vai trò đối tác xã hội trong quan hệ lao động. Để khắc phục tình trạng này và đáp ứng yêu cầu phát triển việc làm bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế, cần xem xét các kiến nghị sau:

Thứ nhất, hoàn thiện khung pháp lý về đại diện người sử dụng lao động và cơ chế tham vấn bắt buộc.

Kinh nghiệm Đức, Nhật, Philippines cho thấy Nhà nước quy định rất rõ về vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong luật hoặc nghị định chuyên biệt về quan hệ lao động/đối thoại xã hội đặc biệt là cơ chế tham vấn bắt buộc (mandatory consultation) giữa Chính phủ, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động khi xây dựng, sửa đổi các chính sách về việc làm, tiền lương, an toàn – vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội và phát triển nhân lực, theo tinh thần của các Công ước ILO số 87, 98 và 144. Trước đây, Việt Nam đã có Thông tư 27/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn việc cơ quan quản lý nhà nước về lao động lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở địa phương trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề quan hệ lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành. Tuy vậy, văn bản này đã hết hiệu lực từ ngày 15/2/2025 nhưng đến nay vẫn chưa có văn bản khác thay thế. Vậy nên, cần thiết nên có một nghị định riêng về tổ chức đại diện người sử dụng lao động, trong đó quy

định rõ các trường hợp bộ, ngành khi xây dựng chính sách tiền lương, ATVSLĐ, bảo hiểm xã hội, phát triển nhân lực... thì bắt buộc phải lấy ý kiến VCCI và/hoặc hiệp hội ngành, thay vì chỉ dừng ở cơ chế mời tham dự như hiện nay. Điều này cũng giúp lấp khoảng trống kể từ khi Thông tư 27/2014 hết hiệu lực mà chưa có văn bản thay thế.

Đồng thời, tăng cường năng lực cho hệ thống hiệp hội thành viên của VCCI tại địa phương và ngành, giúp bảo đảm tính đại diện toàn diện – đặc biệt với doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs).

Thứ hai, phát triển và đẩy mạnh chức năng đào tạo, tư vấn và hỗ trợ doanh nghiệp theo hướng số và xanh. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các tổ chức đại diện NSDLĐ hiệu quả (như Keidanren của Nhật Bản, ECOP của Philippines) đều đồng thời thực hiện vai trò đào tạo, nghiên cứu và tư vấn chính sách. Do đó, Việt Nam nên cân nhắc: thành lập Quỹ phát triển kỹ năng xanh do VCCI quản lý, hỗ trợ SMEs thực hiện các sáng kiến việc làm xanh, chuyển đổi số và ESG – tương tự mô hình Green Jobs Initiative của ECOP. Khuyến khích VCCI làm đầu mối hỗ trợ doanh nghiệp công bố báo cáo ESG. Một điểm rất dễ áp dụng từ Philippines là mô hình e-Campus của ECOP: VCCI hoàn toàn có thể xây một LMS chung cho hiệp hội địa phương và ngành nghề, tích hợp các mô-đun về quan hệ lao động, pháp luật, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, ESG. Việc này phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp nhỏ – vốn chiếm đa số ở Việt Nam – và cũng ăn khớp với mục tiêu khuyến khích doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội, báo cáo ESG.

Thứ ba, cần tăng cường liên kết các hiệp hội ngành và phòng thương mại thành mạng lưới EROs đa tầng. Các quốc gia tham khảo nêu trên đều không chỉ có một tổ chức trung ương. Việt Nam hiện có rất nhiều hội ngành, hội doanh nhân trẻ, hiệp hội địa phương hoạt động khá năng động nhưng hoạt động khá phân tán. Có thể tham khảo mô hình BDA – DIHK – ZDH của Đức hoặc Keidanren – JCCI – JAMA của Nhật để

thiết kế cơ chế VCCI làm “đầu mối quốc gia”, còn các hiệp hội ngành được giao nhiệm vụ cụ thể về đào tạo nghề, chuẩn nghề, hỗ trợ ESG trong ngành... Điều này cũng phù hợp với thực tiễn Việt Nam có hơn 70.000 hội nhưng thiếu một cơ chế kết nối và phân vai thống nhất.

Tóm lại, kinh nghiệm của Đức, Nhật Bản và Philippines khẳng định: khi tổ chức đại diện NSDLĐ được luật hóa rõ, được tham gia thiết kế chính sách và có công cụ hỗ trợ doanh nghiệp, thì họ trở thành một “trụ cột chính sách” chứ không chỉ là một tổ chức xã hội – nghề nghiệp. Việt Nam đã có nền tảng pháp lý và tổ chức (VCCI, VINASME, VCA) nhưng để bắt kịp yêu cầu việc làm bền vững trong bối cảnh chuyển đổi xanh – số và thực hiện các cam kết lao động trong FTA, việc nâng tầm vai trò, trao thêm quyền và gắn nhiệm vụ cụ thể cho các tổ chức này là bước đi cần thiết và phù hợp. Việt Nam đang ở thời điểm thuận lợi để nâng tầm vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, biến VCCI và các hiệp hội doanh nghiệp thành “trụ cột thứ ba” của hệ sinh thái việc làm bền vững, cùng Nhà nước và người lao động thực hiện các *mục tiêu của ILO về việc làm thoả đáng và Chiến lược tăng trưởng xanh quốc gia*. Việc thể chế hóa, tăng quyền tự chủ, và gắn kết hoạt động của các tổ chức NSDLĐ với chuyển đổi xanh – số, an sinh xã hội và đối thoại chính sách sẽ là chìa khóa để Việt Nam đạt được việc làm tử tế và phát triển bền vững trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2023), *Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026: Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra.*

2. International Labour Organization (2008), *Decent work and the transition to formalization: recent trends, policy debates and good practices*, International Labour Office, Geneva

3. International Labour Organization (2012), *Decent work indicators: concepts and definitions*, ILO manual, International Labour Office – First edition – Geneva.

4. International Labour Organization (2013), *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, ILO manual: second version, Geneva.

5. International Labour Organization (2014), *ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*. Genf : International Labour Organization 2014, V, 39 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-88215 - DOI: 10.25656/01:8821

6. International Labour Organization (1999), *Report of the Director-General: Decent Work*, 87th Session Geneva, June 1999. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

7. European Commission (2022), *Employment and decent work*, https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en.

8. Madhavi Venkatesan, Giuliano Luongo (2019), *SDG8 – Sustainable Economic Growth and Decent Work for All*, Emerald Publishing Limited.

9. Tổ chức Lao động Quốc tế (2019), *Việc làm thỏa đáng và các Mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam*, Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva.

10. Danish Trade Union Development Agency (DTDA) (2025), *The Philippines Labour Market Profile 2025/2026*, Copenhagen: Ulandssekretariatet, <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2025/01/Philippines-LMP-2025-Final.pdf>.

11. International Labour Organization (ILO) (2008), *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*, Geneva: International Labour Office.

12. International Labour Organization (ILO) (2025), *Decent work and the social and solidarity economy (SSE) in Japan: Twelve dialogues on the SSE*, Geneva: International Labour Office, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Decent%20work%20and%20the%20Social%20and%20Solidarity%20Economy%20%28SSE%29%20Japan.pdf>

13. Japan Automobile Manufacturers Association (JAMA) (2024), *Motor Industry of Japan 2024: Annual Report*, Tokyo: JAMA, <https://www.jama.or.jp/english/reports/mioj.html>.

14. Japan Business Federation (Keidanren) (2025), *Keidanren Annual Report 2025: Driving Digital and Green Transformation*, Tokyo: Keidanren, https://www.keidanren.or.jp/en/profile/Keidanren_Annual_Report2025.pdf.

15. Japan Electronics and Information Technology Industries Association (JEITA) (2024), *Activity Report 2024: Toward a Digital and Green Society*, Tokyo: JEITA, <https://www.jeita.or.jp/english/>.

16. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2017), *Employment and Skills Strategies in the Philippines*, Paris: OECD Publishing, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/05/employment-and-skills-strategies-in-the-philippines_g1g78524/9789264273436-en.pdf.

17. Ofreneo, R. E. (2010), *Green Jobs and Green Skills in a Brown Philippine Economy*, International Labour Organization, <https://www.ilo.org/media/337166/download>.

18. Philippine Institute for Development Studies (PIDS) (2018), *Preparing the Philippines for the Fourth Industrial Revolution: A Scoping Study*, Manila: PIDS, <https://pidswebs.pids.gov.ph/CDN/PUBLICATIONS/pidsdps1811.pdf>.

19. Tugade, J. R. E., Sayo, A. L., & Santos, J. (2021), *Preparing Filipino Workers for the Fourth Industrial Revolution: A Kampala Principles Case Study*, Global Partnership for Effective Development Co-operation (GPEDC), <https://www.effectivecooperation.org/system/files/2021-06/Philippines%20case%20study%20-%20finalized.pdf>.

**SÁCH CHUYÊN KHẢO KHUNG PHÁP LÝ VÀ CHÍNH SÁCH
THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG TẠI VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ**

**Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh UL HCMC,
Friedrich Ebert Stiftung**

NHÀ XUẤT BẢN ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Đường Võ Trường Toản, Khu Đô thị ĐHQG-HCM, Khu phố 33,
Phường Linh Xuân, TP.HCM.

ĐT: 028 62726361

E-mail: vnuhp@vnuhcm.edu.vn - Website: vnuhcmprss.edu.vn

Chịu trách nhiệm nội dung
GS.TS NGUYỄN THỊ THANH MAI

Chịu trách nhiệm xuất bản
TS NGUYỄN THỊ KIM NGÂN

Biên tập
VÕ THÀNH THẮNG

Sửa bản in
SONG ANH

Trình bày bìa
GIA TƯỜNG

Đối tác liên kết
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Xuất bản lần thứ nhất. Số lượng in: 100 cuốn, khổ 16 x 24 cm. Số
XNĐKXB: 1471-2026/CXBIPH/6-22/ĐHQGTPHCM. QĐXB số: 97/QĐ-
NXB cấp ngày 20/4/2026. In tại: Công ty TNHH MTV In Tín Lộc. Địa chỉ:
117/5 Võ Thị Thù, phường An Phú Đông, TP.HCM. Nộp lưu chiểu: Năm
2026. ISBN: **978-632-608-812-0**.

Bản quyền tác phẩm đã được bảo hộ bởi Luật Xuất bản và Luật Sở
hữu trí tuệ Việt Nam. Nghiêm cấm mọi hình thức xuất bản, sao chụp,
phát tán nội dung khi chưa có sự đồng ý của tác giả và Nhà xuất bản.
ĐỂ CÓ SÁCH HAY, CẦN CHUNG TAY BẢO VỆ TÁC QUYỀN!