

**MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ VIỆC LÀM
TRONG NỀN KINH TẾ VIỆC LÀM TỰ
DO (NỀN KINH TẾ GIG) TẠI VIỆT
NAM:
NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP
LÁI XE/GIAO HÀNG CÔNG NGHỆ VÀ
GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH**



”

The copyright and responsibility for publishing of this publication lies with Hanns Seidel Foundation Vietnam and the Institute of Labour Science and Social Affairs of MOLISA

“

Authors:

TS. Bùi Tôn Hiến, TS. Trinh Thu Nga, ThS. Nguyễn Hải Ninh, ThS. Trần Thị Ngọc Anh, ThS. Lê Thu Huyền, ThS. Nguyễn Thị Hồng Hạnh, ThS. Trinh Hoàng Hiếu, ThS. Trần Phương Thảo

Cover design & Layout:

Hai Kim Media & Advertising Co.,Ltd



MỤC LỤC

1. Đặt vấn đề	1
2. Mục tiêu nghiên cứu:	2
3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	3
4. Phương pháp nghiên cứu	3

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CÁC VẤN ĐỀ VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG

1.1. Một số vấn đề lý luận chung	7
1.1.1. Một số khái niệm và nội hàm cơ bản	7
1.1.2. Phân loại lao động, việc làm trong nền kinh tế Gig	10
1.1.3. Đặc điểm việc làm trong nền kinh tế Gig	13
1.2. Kinh nghiệm quốc tế về giải quyết các vấn đề việc làm trong nền kinh tế GIG	15
1.2.1. Kinh nghiệm quốc tế	15
1.2.2. Bài học cho Việt Nam	24

CHƯƠNG 2. CÁC VẤN ĐỀ VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG Ở VIỆT NAM: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP NHÓM LÁI XE/GIAO HÀNG CÔNG NGHỆ VÀ GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

2.1. Xu hướng chuyển đổi số và sự phát triển nền kinh tế Gig ở Việt Nam	29
2.2. Tổng quan luật pháp, chính sách liên quan đến việc làm trong nền kinh tế GIG ở Việt Nam	31
2.2.1. Thực trạng khung khổ luật pháp và các chính sách hiện hành có liên quan đến người lao động trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam	31
2.2.2. Đánh giá chung	36
2.3. Thực trạng việc làm trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam: nghiên cứu hợp nhóm lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình	37
2.3.1. Đặc điểm của người lao động trong nền kinh tế Gig trong mẫu khảo sát	37
2.3.2. Thực trạng việc làm và các vấn đề liên quan của người lao động làm việc trong nền kinh tế Gig	40
2.3.3. Nhu cầu về đảm bảo việc làm của người lao động	75
2.3.4. Đánh giá chung	82

CHƯƠNG 3: HÀM Ý CHÍNH SÁCH

3.1. Đề xuất khái niệm và phân loại việc làm trong nền kinh tế Gig	87
3.2. Một số hàm ý chính sách nhằm đảm bảo việc làm cho người lao động trong nền kinh tế GIG: Trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình	88

TÀI LIỆU THAM KHẢO	94
--------------------	----

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Mẫu khảo sát	4
Bảng 2. Một số các nền tảng số của thế giới và Việt Nam	30
Bảng 3. Cơ cấu lao động Gig được khảo sát chia theo giới tính và nhóm tuổi	37
Bảng 4. Cơ cấu lao động Gig chia theo trình độ CMKT	39
Bảng 5. Cơ cấu lao động Gig chia theo tình trạng di cư	40
Bảng 6. Cơ cấu lao động Gig chia theo vị thế việc làm trước khi chuyển việc và lý do chuyển việc	42
Bảng 7. Cơ cấu lao động Gig chia theo dự định việc làm trong thời gian tới	43
Bảng 8. Tỷ lệ NLD Gig được khảo sát chia theo lý do lựa chọn việc làm hiện tại	47
Bảng 9. Cơ cấu lao động Gig chia theo kênh tìm việc	49
Bảng 10. Cơ cấu lao động Gig chia theo hình thức giao kết hợp HĐLĐ	50
Bảng 10a. Cơ cấu lao động Gig chia theo khoảng thời gian làm việc bình quân của người lao động theo ngày và theo tuần	51
Bảng 10b. Thời gian làm việc bình quân của lao động Gig theo ngày, theo tuần và theo tháng	52
Bảng 11. Thu nhập bình quân tháng của người lao động Gig	53
Bảng 12. Cơ cấu thu nhập và các khoản trích nộp cho 1 giao dịch của NLD Gig	54
Bảng 13. Tỷ lệ lao động Gig có thêm thu nhập chia theo các nguồn thu nhập bổ sung (ngoài thu nhập từ việc làm Gig)	56
Bảng 14. Tỷ lệ NLD Gig được hưởng các chế độ đào tạo và phúc lợi của hãng công nghệ	57
Bảng 15. Tỷ lệ NLD Gig tham gia vào các tổ chức đại diện người lao động	58
Bảng 16. Tỷ lệ NLD Gig chia theo đánh giá thuận lợi khi tham gia vào các tổ chức đại diện cho NLD	59
Bảng 17. Tỷ lệ NLD GIG chia theo lý do không tham gia vào các tổ chức đại diện cho NLD	59
Bảng 18. Tỷ lệ NLD GIG chia theo đánh giá về mức độ kiểm soát của hãng công nghệ	65
Bảng 19. Tỷ lệ NLD Gig chia theo rủi ro gặp phải trong quá trình làm việc	69
Bảng 20. Tỷ lệ NLD Gig chia theo ứng phó với rủi ro	71
Bảng 21. Tỷ lệ NLD Gig biết về các loại hình bảo hiểm	72
Bảng 22. Tỷ lệ lao động Gig tham gia các loại hình bảo hiểm	73
Bảng 23. Tỷ lệ lao động Gig nhận được các hỗ trợ từ cơ quan nhà nước hoặc chính quyền địa phương	74
Bảng 24. Tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu được hỗ trợ từ phía các DNCN	78
Bảng 25. Tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu hỗ trợ từ phía Nhà nước, Chính phủ	79
Bảng 26. Tỷ lệ người lao động Gig có nhu cầu tham gia các loại hình bảo hiểm	81
Bảng 27. Số lượng và tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu tham gia các tổ chức công đoàn/đoàn thể/hội nhóm	82

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 1. Sơ đồ mối quan hệ giữa các bên và khung phân tích việc làm trong kinh tế Gig	10
Hình 2. Một số ví dụ về phân loại việc làm Gig	11
Hình 3. Các hình thức việc làm dựa trên nền tảng số	13
Hình 4. Cơ cấu lao động Gig chia theo tình trạng hôn nhân (%)	38
Hình 5. Cơ cấu lao động Gig chia theo số lần chuyển việc (%)	41
Hình 6. Cơ cấu lao động Gig theo tình trạng việc làm chính tại các hãng công nghệ (%)	44
Hình 7. Cơ cấu lao động Gig không làm việc chính cho các hãng công nghệ mà theo tình trạng việc làm chính hiện nay (%)	44
Hình 8. Cơ cấu lao động Gig chia theo tình trạng làm thêm/không làm thêm cho hãng công nghệ khác (%)	45
Hình 9. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về tỷ lệ thu nhập trên 1 giao dịch	54
Hình 10. Tỷ lệ NLĐ Gig được hưởng các khoản tiền thưởng hoặc thu nhập khác (%)	57
Hình 11. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về rủi ro tai nạn lao động trong công việc (%)	60
Hình 12. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về nguy cơ bị lạm dụng/quấy rối (%)	60
Hình 13. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về nguy cơ bị cướp giật (%)	61
Hình 14. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về cường độ làm việc (%)	61
Hình 15. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về điều kiện làm việc (%)	62
Hình 16. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về quan hệ giữa NLĐ và nhà cung cấp ứng dụng CN (%)	62
Hình 17. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về quan hệ giữa những NLĐ (%)	63
Hình 18. Cơ cấu NLĐ Gig chia theo đánh giá về quan hệ giữa những NLĐ khác ứng dụng CN (%)	63
Hình 19. Cơ cấu lao động Gig chia theo đánh giá về việc hài lòng/không hài lòng với công việc (%)	66
Hình 20. Tỷ lệ NLĐ Gig chia theo lý do hài lòng với công việc (%)	67
Hình 21. Tỷ lệ NLĐ Gig chia theo lý do không hài lòng với công việc (%)	68
Hình 22. Tỷ lệ NLĐ Gig có nhu cầu được hỗ trợ từ phía các DNCN	75

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ASXH:	An sinh xã hội
BHXH:	Bảo hiểm xã hội
BHTN:	Bảo hiểm thất nghiệp
CMKT:	Chuyên môn kỹ thuật
DN:	Doanh nghiệp
DNCN:	Doanh nghiệp công nghệ
HĐ:	Hợp đồng
LĐ:	Lao động
HĐLĐ:	Hợp đồng lao động
ILO:	Tổ chức lao động quốc tế
LCHL:	Làm công hưởng lương
NLĐ:	Người lao động
TTLĐ:	Thị trường lao động
TCTK:	Tổng cục thống kê
PCT:	Phi chính thức
QHLD:	Quan hệ lao động
SXKD:	Sản xuất kinh doanh
WEF:	Diễn đàn kinh tế thế giới

GIỚI THIỆU CHUNG

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chuyển đổi số và nền kinh tế tự do (Gig Economy – gọi tắt là nền kinh tế Gig) được xem là sự chuyển mình điển hình của nền kinh tế tương lai, hứa hẹn sẽ mang đến sự chuyển dịch mạnh mẽ trong việc định hình lại cơ cấu lao động cũng như thay đổi diện mạo của nền kinh tế của các quốc gia trong Kỷ nguyên số. Khuyển hướng làm việc làm tự do dựa trên các nền tảng số (việc làm trong nền kinh tế Gig) sẽ tiếp tục phát triển trên toàn thế giới. Đó là một hiện tượng toàn cầu, được dự báo dựa trên nhiều yếu tố, bao gồm công nghệ, xu hướng nhân khẩu học và việc trao quyền cho người lao động.

Theo ILO (2021), trong những năm qua, cùng với sự phát triển của công nghệ số, các nền tảng lao động số cũng gia tăng nhanh chóng. Năm 2020, toàn cầu hiện có khoảng 777 nền tảng lao động số, tăng gấp 5 lần so với năm 2010. Dựa trên các nền tảng lao động số, chủ dịch vụ kết nối khách hàng và người lao động nhằm thực hiện các nhiệm vụ, hoặc các công việc cụ thể. Sự phát triển của internet và các công nghệ số khiến việc làm trong nền kinh tế Gig phát triển nhanh chóng trong thời gian qua. Đặc biệt, khủng hoảng kinh tế do đại dịch COVID-19 đang thúc đẩy một cách mạnh mẽ sự phát triển của nền kinh tế Gig. Thực hiện các biện pháp giãn cách xã hội và những khó khăn của các doanh nghiệp sản xuất đã làm gia tăng đáng kể số lượng người lao động tự do tham gia vào hệ thống cung ứng dịch vụ vận tải như taxi, giao hàng, đồ ăn ... nhờ các ứng dụng Grab, Gojek, Lalamove, Ahamove, Baemin,... Tương tự như vậy, European

Parliament (2016) cũng chỉ ra rằng: xu hướng việc làm dựa trên các nền tảng công nghệ ngày càng phát triển nhanh chóng, theo cấp số nhân. Ước tính năm 2020, ở Mỹ lao động tự do sẽ chiếm gần một nửa trong tổng số lao động của Mỹ và 11 % trong tổng số này sẽ làm việc dựa trên các yêu cầu của nền tảng công nghệ.

Ở Việt Nam, xu hướng số hóa mạnh mẽ trong các ngành kinh tế kéo theo sự phát triển việc làm tự do trong nền kinh tế Gig. Mô hình kinh tế Gig đang lan tỏa ngày càng mạnh mẽ khắp các tỉnh, thành, địa phương tại Việt Nam với các hình thức việc làm đa dạng như: lái xe/giao hàng công nghệ, giúp việc gia đình, bán hàng online, freelancers, lập trình viên, youtuber, bloggers, đánh giá review sản phẩm, trả lời khảo sát online, v.v... Các nền tảng lao động số đang tạo ra nhiều việc làm cho người lao động, đặc biệt là cho các nhóm lao động yếu thế trong thị trường lao động truyền thống gồm phụ nữ, người khuyết tật, người di cư, người thất nghiệp trong thị trường lao động truyền thống,... Đồng thời, cho phép doanh nghiệp tiếp cận với một lực lượng lao động linh hoạt có các kỹ năng khác nhau với số lượng lớn, mở rộng tệp dữ liệu cơ sở khách hàng.

Việc làm trong nền kinh tế Gig mang đến sự chuyển dịch mạnh mẽ trong việc định hình lại cấu trúc việc làm, tạo ra những cơ hội chưa từng có cho người lao động, doanh nghiệp và xã hội, nhưng đồng thời cũng đặt ra những thách thức trong việc quản lý lao động, đảm bảo việc làm và an sinh xã hội cho người lao động. Theo ILO (2021) thách thức lớn nhất đối với

người lao động GIG là: (i) tính chất không thường xuyên của công việc và thu nhập; (ii) không được tiếp cận chế độ an sinh xã hội (như BHXH, BHYT,...); (iii) không có quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; (iv) thời gian làm việc thường có thể kéo dài và không dự báo trước được; (v) điều kiện làm việc phần lớn được quy định bởi các điều khoản thỏa thuận sử dụng dịch vụ của những nền tảng đó và thường do các nền tảng đơn phương quyết định. Các thuật toán dần thay thế con người trong việc phân bổ và đánh giá công việc cũng như quản lý và giám sát người lao động.

Trong bối cảnh một nền kinh tế đang phát triển, các hình thức việc làm và đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam vẫn đang gây ra nhiều tranh luận trái chiều trong các nhà hoạch định chính sách và quản lý lao động Việt Nam trong quá trình hoàn thiện thể chế, luật pháp, chính sách về lao động, việc làm (hướng dẫn thực hiện Bộ luật lao động sửa đổi năm 2019 và chuẩn bị sửa Luật Việc làm 2013, Luật Bảo hiểm xã hội 2012, v.v...).

Đến nay, Việt Nam vẫn chưa có định nghĩa/khái niệm cụ thể để xác định nhóm lao động này do đó chưa có thống kê quốc gia, cũng như chưa có các nghiên cứu liên quan đến vấn đề việc làm và an sinh xã hội của họ để đưa ra các giải pháp kịp thời. Do đó, việc nghiên cứu “Một số vấn đề về việc làm trong nền kinh tế việc tự do: nghiên cứu trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình” là cần thiết để chuẩn hóa các khái niệm liên quan và cung cấp các phát hiện chính

về vấn đề lao động, việc làm và an sinh xã hội của người lao động trong nền kinh tế Gig, nhằm xây dựng nền tảng ban đầu cho các nghiên cứu chuyên sâu phục vụ cho công tác thể chế hóa và hoạch định chính sách về đảm bảo quyền của người lao động trong nền kinh tế Gig

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Mục tiêu chung: Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận và thực tiễn về việc làm trong nền kinh tế Gig và nhận diện được các vấn đề cơ bản về lao động, việc làm trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam, từ đó đề xuất một số hàm ý chính sách đối với việc làm trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam đối với nhóm lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình.

Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận bao gồm khái niệm việc làm trong nền kinh tế Gig, phân loại và đặc điểm việc làm trong nền kinh tế Gig;

- Bài học cho Việt Nam từ kinh nghiệm quốc tế về giải quyết các vấn đề việc làm trong nền kinh tế Gig;

- Làm rõ thực trạng khung khổ pháp luật, chính sách có liên quan tới lao động, việc làm trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam;

- Nhận dạng được vấn đề lao động, việc làm của 02 nhóm lao động bao gồm lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam; và nhu cầu của những người lao động này liên quan đến đảm bảo việc làm và an sinh xã hội;

- Đề xuất khái niệm sử dụng cho Việt Nam và các hàm ý chính sách nhằm đảm bảo việc làm cho người lao động lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình trong nền kinh tế Gig.

3. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- **Đối tượng nghiên cứu:** Khái niệm và nội hàm việc làm trong nền kinh tế Gig; và các vấn đề về lao động, việc làm của lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình trong nền kinh tế Gig.

- **Phạm vi nghiên cứu:**

+ *Về không gian:* Nghiên cứu trường hợp tại thành phố Hà Nội, đây là thành phố có nền kinh tế phát triển năng động, hiện đại, đi đầu trong công cuộc đổi mới cũng như ứng dụng khoa học công nghệ và cũng là nơi dịch vụ phát triển nhanh.

+ *Về thời gian:* 2021

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

4.1. Phương pháp tổng quan tài liệu thứ cấp: Nghiên cứu và tổng quan các công trình/báo cáo nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước, các bài báo, các văn bản pháp lý và các quy định liên quan đến các vấn đề lao động, việc làm và an sinh xã hội của người lao động trong nền kinh tế việc làm tự do nhằm: (1) hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về việc làm trong

nền kinh tế Gig; (ii) làm rõ kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới và rút ra bài học cho Việt Nam về đảm bảo việc làm và an sinh xã hội cho người lao động đang làm việc trong nền kinh tế Gig; (3) rà soát hệ thống luật pháp, chính sách có liên quan đến lao động Gig tại Việt Nam.

4.2. Phương pháp nghiên cứu thực địa:

4.2.1. Mục đích khảo sát

Cuộc khảo sát nhằm: (i) tìm hiểu nhận thức, quan điểm và đánh giá của các nhà hoạch định chính sách, các nhà nghiên cứu về vấn đề việc làm trong nền kinh tế Gig tại Việt Nam; (ii) tìm hiểu đặc điểm lao động làm việc trong nền kinh tế Gig và tình trạng việc làm của 02 nhóm lao động bao gồm lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình trong nền kinh tế việc làm tự do của Việt Nam; đồng thời tìm hiểu nhu cầu của những người lao động này liên quan đến đảm bảo việc làm và an sinh xã hội; (iii) đề xuất các hàm ý chính sách nhằm đảm bảo việc làm cho nhóm lao động làm việc trong nền kinh tế Gig.

4.2.2. Đối tượng, nội dung và công cụ khảo sát

a) Phỏng vấn người lao động (hay còn gọi là người cung cấp dịch vụ)

- **Đối tượng khảo sát:** 02 nhóm người lao động làm việc thông qua các nền tảng số (i) lái xe công nghệ/giao hàng (Grab, Be, BEAMIN...) và (ii) giúp việc gia đình (bTasker, chotot, jupviec.vn)

- **Nội dung khảo sát:** các vấn đề lao động, việc làm của NLD trong nền kinh tế Gig,

bao gồm: đặc điểm nhân khẩu học (giới tính, năm sinh, trình độ, nơi ở, tình trạng hôn nhân...); Lịch sử việc làm (số lần chuyển việc, công việc gần đây nhất...); Tình trạng việc làm hiện tại: kênh tìm việc, lý do lựa chọn công việc này; thời gian bắt đầu làm việc; tính chất công việc (hợp đồng, thời gian làm việc, điều kiện làm việc, các vấn đề phát sinh...); thu nhập và phúc lợi; tham gia các chế độ bảo hiểm; tham gia công đoàn; Các rủi ro liên quan đến việc làm; đánh giá thuận lợi, khó khăn, mức độ hài lòng với công việc hiện tại; Nhu cầu về bảo đảm việc làm của người lao động Gig (đào tạo, hỗ trợ thông tin TTLĐ; giải quyết vấn đề phát

sinh; tham gia các chế độ bảo hiểm...).

- **Công cụ khảo sát:** Bảng hỏi bán cấu trúc (xem phụ lục 1)

- **Địa bàn và mẫu khảo sát:**

+ **Địa bàn khảo sát:** Thành phố Hà Nội

+ **Mẫu khảo sát:** trong phạm vi ngân sách và thời gian cho phép, nhóm nghiên cứu đã xác định tổng mẫu khảo sát người lao động là 270 quan sát, được phân bố theo các nhóm việc làm và từng ứng dụng như sau: (xem chi tiết Bảng 1)

Bảng 1: Mẫu khảo sát

	Số lượng
1. Lái xe công nghệ	90
Grab	30
Go Viet	30
Be	30
2. Giao hàng công nghệ	90
Grab Express	30
Beamini	30
Ahamove/Lowship	30
3. Giúp việc gia đình	90
bTasker	30
Jupviec.vn	30
Giupviectot	30
Tổng (1) + (2) +(3)	270

- Thời gian tiến hành khảo sát: Tháng 11 năm 2021

b) Phòng vấn sâu các chuyên gia/nhà hoạch định chính sách, đại diện doanh nghiệp

- **Đối tượng phỏng vấn:** Viện Quản lý kinh tế Trung ương (Bộ Kế hoạch và Đầu tư); Cục Thương mại Điện tử và Kinh tế số (Bộ Công thương); Bộ Tư pháp; đại diện 3 doanh nghiệp (BAEMIN, bTasker, giupviectot).

- **Nội dung phỏng vấn sâu:**

+ Với chuyên gia/các nhà hoạch định chính sách: quan điểm về khái niệm, hình thức việc làm; về việc xác lập mối quan hệ giữa người lao động và các doanh nghiệp công nghệ; cơ hội, thách thức của nền kinh tế Gig với sự phát triển kinh tế xã hội và thị trường lao động; các vấn đề pháp lý đặt ra ở Việt Nam: bảo đảm quyền lợi cho người lao động (thu nhập, BHXH, phúc lợi khác...); giải quyết các tranh chấp phát sinh giữa người lao động và doanh nghiệp công nghệ; quan điểm về hoàn thiện khung pháp lý với lao động Gig; giải pháp nâng cao vị thế việc làm và quản lý người lao động trong nền kinh tế Gig.

+ Với đại diện doanh nghiệp công nghệ: Mối quan hệ hiện nay giữa doanh nghiệp và người lao động? Các chính sách của doanh nghiệp đối với lao động làm việc

qua ứng dụng của doanh nghiệp (tiền lương, thời giờ làm việc, các chế độ bảo hiểm xã hội, phụ cấp...); những thuận lợi, khó khăn của doanh nghiệp trong việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động; quan điểm của doanh nghiệp về việc coi người lao động là nhân viên chính thức, định hướng trong thời gian tới (nếu có)?

4.3. Phương pháp phân tích thống kê

Phân tích số liệu sơ cấp thông qua phương pháp thống kê mô tả, xử lý kết quả, số liệu khảo sát của nghiên cứu này thông qua sử dụng phần mềm thống kê STATA (dành cho các nghiên cứu khoa học kinh tế - xã hội) để đảm bảo được tính khách quan; mô tả dữ liệu thông qua các bảng, biểu, đồ thị.

4.4. Phương pháp chuyên gia

Tổ chức hội thảo kỹ thuật để tham vấn ý kiến của các chuyên gia nghiên cứu/các nhà hoạch định chính sách/các nhà quản lý lao động-việc làm về các biện pháp, chính sách nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động trong nền kinh tế GIG. Từ đó tổng hợp các quan điểm, ý kiến nhằm minh chứng cho các nhận định cũng như đề xuất các khuyến nghị phù hợp, khả thi.



CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CÁC VẤN ĐỀ VIỆC LÀM TRONG Nền kinh tế Gig

1.1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG

1.1.1. Một số khái niệm và nội hàm cơ bản

a) Nền kinh tế Gig

Trong Kỷ nguyên số, nền kinh tế Gig (Gig economy) ngày càng phổ biến, phát triển mạnh mẽ và nhận được sự quan tâm của các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách cũng như các nhà hoạt động thực tiễn. Để hiểu về “Nền kinh tế Gig”, hiện nay đã có một số khái niệm được đề xuất như sau:

- Một số khái niệm tập trung đề cập đến tính chất không ràng buộc và tự do của các công việc trong nền kinh tế Gig, bao gồm:

+ Theo từ điển Cambridge¹, nền kinh tế Gig là một mô hình kinh tế mà ở đó đặc thù bằng sự xuất hiện một cách làm việc dựa trên việc mọi người có công việc tạm thời hoặc làm các phần việc riêng biệt trong chuỗi công việc chung, mỗi công việc được trả lương riêng, thay vì làm việc cho một chủ lao động.

+ Theo Marion McGovern (2017), nền kinh tế Gig đề cập đến giá trị kinh tế bắt nguồn từ xu hướng ngày càng tăng của những người làm việc trong những khoảng thời gian không xác định, khác hoàn toàn với công việc truyền thống có tính chất hạn chế. Như vậy, hiểu đơn giản, nền kinh tế Gig là một nền kinh tế đề cập đến một thị trường lao động, trong đó các hình thức lao động có thể là bất kỳ công việc nào, đặc biệt là trong một khoảng thời gian ngắn hoặc không chắc

chắn. Sự “không xác định chắc chắn” có thể hiểu chính là “sự tự do”.

+ Theo Vụ khảo cứu Quốc hội Hoa Kỳ (2016)², nền kinh tế Gig là tập hợp các thị trường kết nối các nhà cung cấp dịch vụ hay lao động tự do với người tiêu dùng trên cơ sở hợp đồng thuê (hoặc công việc) để hỗ trợ thương mại theo yêu cầu (on-demand commerce).

- Bên cạnh đó, một số chuyên gia hay tổ chức đã nhấn mạnh về sự tham gia của nền tảng kỹ thuật số trong định hình nền kinh tế Gig, cụ thể:

+ Theo Marion McGovern (2017), một nghiên cứu được thực hiện gần đây bởi PYMNTS.com và Hyperwallet, mang tên Chỉ số Nền kinh tế Gig (Gig Economy Index), đã tập trung vào thị trường nền tảng kỹ thuật số. Nghiên cứu này đã xác định thuật ngữ “Nền kinh tế Gig” gói gọn trong các công việc được đảm bảo trên nền tảng kỹ thuật số hoặc trên đám mây nhân lực.

+ Theo báo cáo của Cơ quan Nghiên cứu Khoa học và Công nghiệp Khó thịnh vượng chung Úc (CSIRO, 2019)³, nền kinh tế Gig (hay nền kinh tế Gig) được hiểu là nền kinh tế trong đó các nền tảng số được sử dụng để kết nối các dự án với từng người lao động hoặc một nhóm người lao động. Những nền tảng số này cũng tạo điều kiện thanh toán cho người tiêu dùng và người lao động.

+ Theo Cục Thống kê lao động Mỹ (2019)⁴, hiểu theo nghĩa rộng, nền kinh tế Gig bao gồm tất cả những người làm việc tự do (freelancers) hay theo hợp đồng, bất cứ ai

có một công việc trong một khoảng thời gian xác định. Tuy nhiên, đến nay thuật ngữ này tập trung hơn vào nhóm lao động tìm được việc làm và được trả công thông qua nền tảng công nghệ. Investopedia⁵ cũng đưa ra khái niệm tương tự, theo đó, trong nền kinh tế Gig, việc làm tạm thời, linh hoạt phổ biến và các doanh nghiệp có xu hướng thuê các nhà thầu độc lập hoặc những người làm việc tự do thay vì nhân viên toàn thời gian. Trong đó, việc kết nối với khách hàng thông qua các nền tảng trực tuyến.

+ Theo Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF, 2021)⁶, nền kinh tế Gig là mô hình kinh tế sử dụng các nền tảng số để kết nối các lao động tự do/nhà thầu độc lập với khách hàng để cung cấp các dịch vụ ngắn hạn hoặc chia sẻ tài sản, ví dụ như: các ứng dụng chở khách, các ứng dụng giao hàng hóa/thực phẩm hay các ứng dụng thuê nhà nghỉ, v.v...

+ Theo Chính phủ Vương quốc Anh (WEF, 2021)⁷, nền kinh tế Gig liên quan đến việc trao đổi sức lao động để lấy tiền giữa các cá nhân hoặc công ty thông qua các nền tảng kỹ thuật số, các nền tảng này hỗ trợ tạo điều kiện kết nối nhà cung cấp và khách hàng để hoàn thành nhiệm vụ trong khoảng thời gian ngắn và trả công theo nhiệm vụ đó.

Như vậy, tổng hợp từ các định nghĩa trên cho thấy “Nền kinh tế Gig” được xác định ở hai khía cạnh: (i) tính chất việc làm tự do, không chắc chắn/không xác định (các hình thức lao động tự do, linh hoạt, tạm thời, đặc biệt là trong một khoảng thời gian ngắn hoặc không xác định); và (ii) sử

dụng nền tảng kỹ thuật số để kết nối các lao động tự do với khách hàng. Trong đó, định nghĩa của Chính phủ Vương quốc Anh là sát nhất và phản ánh đầy đủ cả hai khía cạnh trên. Do đó, nhóm nghiên cứu đề xuất sử dụng định nghĩa của Chính phủ Vương quốc Anh cho xác định nền kinh tế Gig ở Việt Nam.

b) Việc làm trong nền kinh tế Gig (gọi là việc làm Gig)

Theo ILO (2021)⁸, nền kinh tế Gig tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển việc làm sử dụng công nghệ số làm trung gian giữa những nhà cung cấp cá nhân (lao động nền tảng hoặc các doanh nghiệp) và khách hàng, hoặc trực tiếp thu hút người lao động để cung cấp dịch vụ thông qua nền tảng lao động số. Những công việc được thực hiện trên các nền tảng này được gọi là việc làm nền tảng hay việc làm Gig.

Về tính chất việc làm Gig, việc làm Gig là những công việc tạm thời hoặc làm các phần việc riêng biệt trong chuỗi công việc chung, mỗi công việc được trả lương riêng, có thể cùng lúc làm việc cho nhiều chủ sử dụng lao động thay vì làm việc cho một chủ và làm việc toàn thời gian (Cambridge, 2021). Bên cạnh đó, tính linh hoạt và quyền kiểm soát là yếu tố then chốt trong việc làm Gig - một nghề tự do (Gig) là công việc không ổn định trong bất kỳ lĩnh vực nào, cho dù đó là tài xế, một nghệ sỹ tự do hay một CEO tạm thời. “Nghề tự do” có thể được gọi là nghề không ổn định, ngay cả khi nó được đảm bảo bởi người lao động, thông qua một công ty nhân sự hay thông qua một nền tảng nhân tài kỹ thuật số (Marion

McGovern, 2017).

Ở Việt Nam, theo Điều 9 Bộ luật lao động 2019 và Điều 3 Luật Việc làm 2013, việc làm được định nghĩa là “hoạt động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm”. Theo đó, khái niệm này nhấn mạnh tới 2 tiêu chí để xác định việc làm đó là “tạo ra thu nhập” và “pháp luật không cấm”, tức là các hoạt động hợp pháp để tạo ra thu nhập.

Do đó, để phù hợp với pháp luật Việt Nam và kết hợp với quan niệm của ILO, Cambridge và Marion McGovern về việc làm trong nền kinh tế Gig, chúng tôi đề xuất sử dụng khái niệm: “*Việc làm Gig là các hoạt động linh hoạt, tự do hoặc mang tính chất tạm thời theo yêu cầu hoặc từng nhiệm vụ cụ thể thông qua các nền tảng kỹ thuật số, nhằm tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.*”

c) Một số khái niệm khác

Hợp đồng lao động (Theo Điều 13, Bộ luật Lao động 2019): Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

Hợp đồng công việc: hiện chưa có khái niệm về hình thức Hợp đồng này, mà chỉ có Hợp đồng dịch vụ theo Điều 513 Luật Dân sự 2015: Hợp đồng dịch vụ là sự

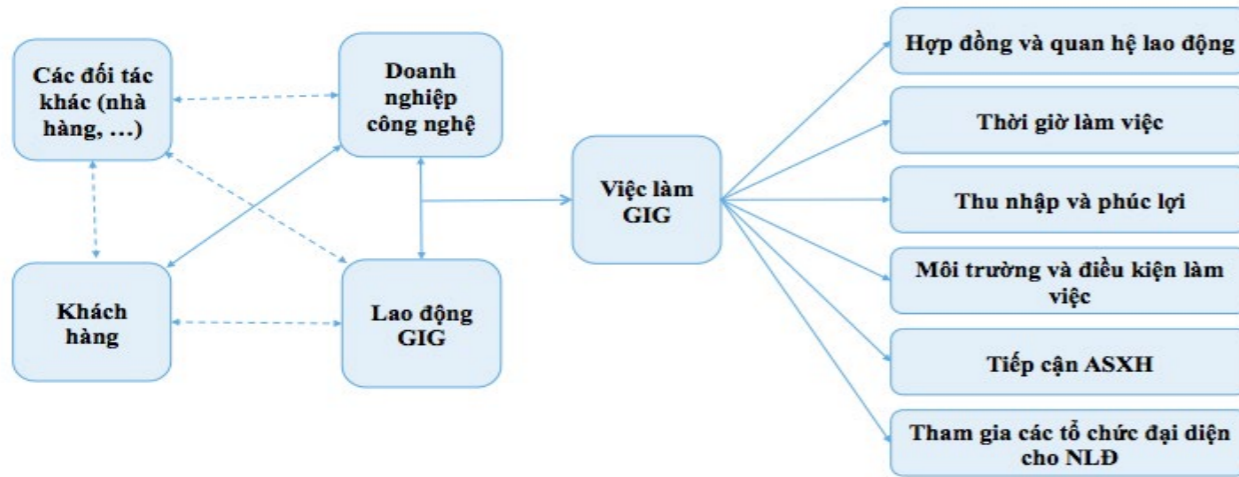
thỏa thuận giữa các bên, theo đó bên được khoán việc thực hiện công việc cho bên khoán việc, bên khoán việc phải trả tiền dịch vụ cho bên được khoán việc.

Hợp đồng đối tác/hợp tác kinh doanh (Theo Điều 504 Luật dân sự 2015): Hợp đồng hợp tác là sự thỏa thuận giữa các cá nhân, pháp nhân về việc cùng đóng góp tài sản, công sức để thực hiện công việc nhất định, cùng hưởng lợi và cùng chịu trách nhiệm.

d) Nhận diện các mối quan hệ trong nền kinh tế Gig

Nhiều nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ tam giác trong nền kinh tế Gig bao gồm: nền tảng lao động số (digital labour platform); người cung cấp dịch vụ (lao động nền tảng – platform/Gig workers) và khách hàng (customers/Gig requester). Trong khi một số nền tảng chỉ đóng vai trò trung gian kết nối giữa người cung cấp dịch vụ và khách hàng như các nền tảng trực tuyến dựa trên Web, thì một số nền tảng, đặc biệt là các nền tảng dựa vào vị trí lại kiểm soát mang tính chi phối, áp đặt luật chơi cho các bên bằng cách đưa ra các quy định cho cả khách hàng và người cung cấp dịch vụ lao động. Mặt khác, khi xuất hiện các vấn đề pháp lý như lao động việc làm, giải quyết tranh chấp, thuế..., Nhà nước – với vai trò quản lý nhà nước, sẽ trở thành cơ quan điều tiết, xử lý các vấn đề liên quan trên (Chu Thị Hoa, 2021)⁹ – xem Hình 1. Tuy nhiên, vai trò của Nhà nước trong quản lý và giám sát đối với loại hình việc làm này ở phần lớn các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam cũng còn nhiều bất cập và hạn chế.

Hình 1. Sơ đồ mối quan hệ giữa các bên và khung phân tích việc làm trong kinh tế Gig



Trong đó:

- (1) Doanh nghiệp công nghệ là đơn vị cung cấp các nền tảng số/ứng dụng nhằm kết nối khách hàng và lao động GIG
- (2) Khách hàng: Là bên đặt/yêu cầu dịch vụ thông qua nền tảng số/ứng dụng
- (3) Lao động GIG: là bên trực tiếp cung cấp dịch vụ thông qua nền tảng số/ứng dụng
- (4) Các đối tác khác: Là các bên có liên quan gián tiếp đến việc cung cấp dịch vụ (ví dụ nhà hàng, ngân hàng, ...)

Theo đó, nội dung nghiên cứu về việc làm trong nền kinh tế Gig, bao gồm: (1) Hợp đồng và quan hệ lao động: Nhằm xem xét người lao động Gig có việc làm ổn định, có quan hệ lao động hay không; (2) Thời giờ làm việc: nhằm xem xét thời gian làm việc có hợp lý, phù hợp với các quy định của Bộ luật Lao động hay không; (3) Thu nhập và phúc lợi: Nhằm xem xét người lao động Gig có được trả mức lương

trương xứng và được hưởng các chế độ đãi ngộ khác như lao động truyền thống không; (4) Môi trường và điều kiện làm việc: Nhằm tìm hiểu môi trường, điều kiện làm việc có đảm bảo, có dẫn đến rủi ro cho người lao động Gig; (5) Tiếp cận an sinh xã hội: Nhằm xem xét người lao động có được tiếp cận hay được bao phủ bởi các chính sách ASXH như bảo hiểm xã hội (cả bắt buộc và tự nguyện), BHYT, các chính sách trợ cấp của Nhà nước... không; (6) Tham gia các tổ chức đại diện cho người lao động: Nhằm xem xét người lao động Gig có cơ hội tham gia đối thoại xã hội, được bảo vệ bởi các tổ chức đại diện cho mình không.

1.1.2. Phân loại lao động, việc làm trong nền kinh tế Gig

Việc làm trong nền kinh tế GIG trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng đều rất đa dạng. Phân loại việc làm GIG cũng có nhiều hình thức, có thể theo hình thức nền tảng kỹ thuật số (nền tảng dựa trên

các Web trực tuyến hay nền tảng dựa vào vị trí địa lý) hay theo kỹ năng yêu cầu để thực hiện công việc, hoặc theo đối tượng phân phối nhiệm vụ/công việc, hoặc kết hợp giữa nền tảng kỹ thuật số và kỹ năng lao động, cụ thể:

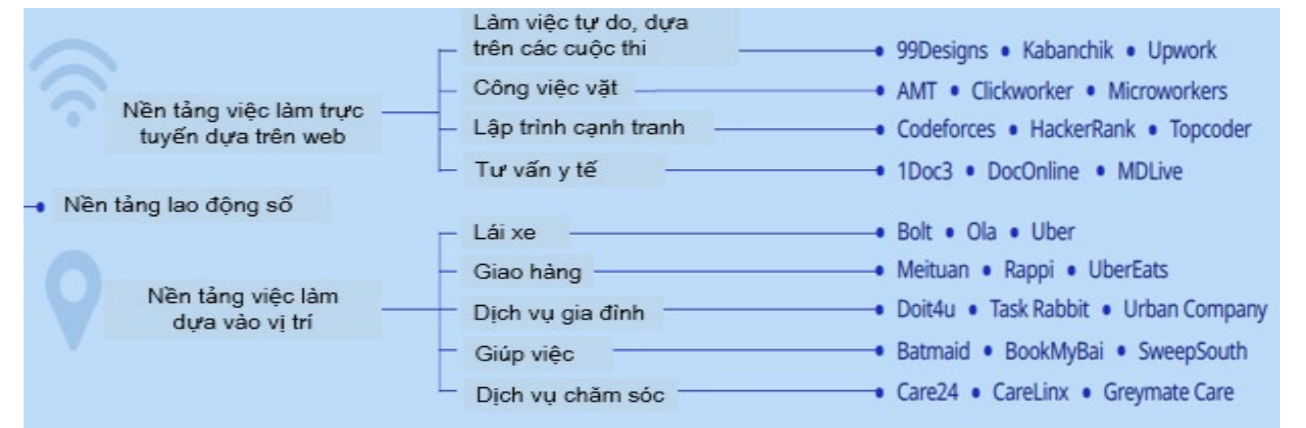
- Phân loại theo nền tảng kỹ thuật số, nền kinh tế Gig bao gồm 2 hình thức làm việc (xem Hình 2) như sau (ILO, 2021)¹⁰:

+ *Nhóm 1. Làm việc theo mô hình tận dụng nguồn lực đám đông (Crowdwork)*¹¹- sử dụng nền tảng dựa trên các Web trực tuyến: hàm ý người lao động hoàn thành hàng loạt nhiệm vụ thông qua nền tảng trực tuyến. Thông thường, các nền tảng này kết nối một số lượng không giới hạn các tổ chức và cá nhân thông qua internet, cho phép kết nối khách hàng và người cung cấp dịch vụ (workers) trên toàn cầu. Đây là các hình thức việc làm thực hiện online trên các nền tảng số dựa vào trang Web để kết nối nhiều khách hàng, tổ chức, doanh nghiệp, không bị giới hạn bởi khoảng cách địa lý, bao gồm những việc làm tự do (freelance) trong nhiều lĩnh vực

như thiết kế, dịch thuật, lập trình...; các công việc vật; tư vấn y tế... Hay ngoài ra còn là những người tự làm như sáng tạo nội dung, youtubers, bloggers, viết review sản phẩm, trả lời khảo sát online....

+ *Nhóm 2. Làm việc theo yêu cầu (Work on demand via apps)*- sử dụng nền tảng dựa vào vị trí địa lý: là hình thức làm việc trong đó việc thực hiện các hoạt động truyền thống như vận chuyển, dọn dẹp, làm các công việc vật, các công việc hành chính/văn thư đều được chuyển qua các ứng dụng kỹ thuật số và được quản lý bởi các doanh nghiệp, mà các doanh nghiệp này can thiệp vào việc thiết lập các tiêu chuẩn tối thiểu của dịch vụ và trong việc tuyển chọn, quản lý lực lượng lao động. Hay nói cách khác, các công việc này dựa trên nền tảng số và bị giới hạn về mặt địa lý, thường vận hành song song cùng với các dịch vụ được cung cấp bởi thị trường lao động truyền thống như vận tải (grab, uber...), giao hàng (Meituan, Ubereat, Grabfood...), giúp việc gia đình, dịch vụ tại nhà, dịch vụ chăm sóc...

Hình 2. Một số ví dụ về phân loại việc làm Gig



Nguồn: ILO (2021), World Employment and Social Outlook

- Phân loại theo kỹ năng lao động, việc làm trong nền kinh tế Gig bao gồm:

+ *Nhóm 1. Việc làm kỹ năng cao/sáng tạo (Freelancer)*¹²: thường làm việc online thông qua ứng dụng trực tuyến: là các công việc liên quan tới công nghệ thông tin (IT) và lập trình, thiết kế, đồ họa, kiến trúc sư, dịch thuật, viết lách, dịch vụ tài chính, ngân hàng, an ninh mạng và các công việc tự do khác (lập trình viên, chuyên gia an ninh mạng, youtubers, bloggers, nhiếp ảnh gia và biên tập video, nhà văn tự do, chuyên gia phân tích tài chính/kinh doanh, v.v...).

+ *Nhóm 2. Việc làm kỹ năng trung bình và thấp*: thường làm việc tại chỗ gồm các công việc ứng dụng nền tảng công nghệ liên quan đến dịch vụ vận chuyển, giao hàng, dịch vụ gia đình, chăm sóc, dọn dẹp, sửa chữa nhà cửa. Những người này thường được coi là lao động tự làm (làm bán thời gian, nhiều việc cùng lúc, không có 1 công việc cố định...).

- Phân loại kết hợp giữa kỹ năng lao động và nền tảng kỹ thuật số:

Nghiên cứu của Ủy ban Châu Âu (2020)¹³ kết luận có 3 yếu tố quyết định để phân biệt các hình thức việc làm dựa trên ứng dụng nền tảng, đó là: (i) hình thức cung cấp dịch vụ (trực tuyến hay tại chỗ) – điều này ảnh hưởng đến sức khỏe, an toàn và điều kiện lao động của người cung cấp dịch vụ; (ii) trình độ kỹ năng được yêu cầu để thực hiện công việc (từ cao đến thấp) – xác định công việc có thể giao cho bất kỳ ai (dựa vào đám đông) hay

chỉ có thể giao cho những người có các kỹ năng cụ thể đáp ứng yêu cầu; và (iii) đối tượng phân phối nhiệm vụ/công việc (nền tảng, khách hàng hay lao động nền tảng): thể hiện mức độ kiểm soát của nền tảng hay khách hàng đối với lao động nền tảng. Trên cơ sở đó, Hayben và cộng sự (2020)¹⁴ đã đưa ra 4 loại việc làm để phân biệt việc làm dựa trên các ứng dụng (xem hình 3) gồm:

+ *Loại 1. Kỹ năng thấp và làm việc tại chỗ* (ví dụ: lái xe công nghệ Uber; Lyft...; giao hàng/vận chuyển: Deloveroo, Foodora...)

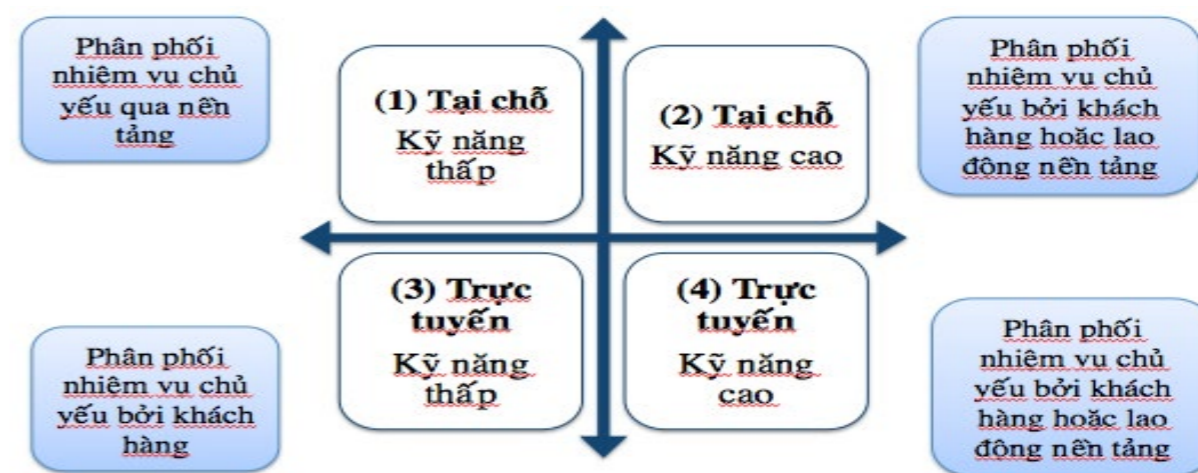
+ *Loại 2. Kỹ năng cao và làm việc tại chỗ* (chuyên gia dịch vụ và dịch vụ gia đình như ListMinut, Book a Tiger and Helping...; dịch vụ chăm sóc; dịch vụ dọn dẹp...)

+ *Loại 3. Kỹ năng thấp và làm việc trực tuyến* (ví dụ: Amazon Mechanical Turk, Clickworker...)

+ *Loại 4. Kỹ năng cao và làm việc trực tuyến* (ví dụ: thiết kế đồ họa 99designs; dịch thuật Gengo; tài chính, an toàn không gian, marketing Gignow; và các công việc tự do khác từ TaskRabbit và Upwork...).

Nghiên cứu cũng cho thấy, các công việc kỹ năng thấp được thực hiện tại chỗ thường được phân phối bởi nền tảng; trong khi khách hàng và lao động nền tảng có nhiều quyền kiểm soát công việc hơn ở các nhiệm vụ đòi hỏi kỹ năng cao.

Hình 3. Các hình thức việc làm dựa trên nền tảng số



Nguồn: Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W. (2020), *The platform economy and precarious work*

1.1.3. Đặc điểm việc làm trong nền kinh tế Gig

Việc làm Gig ngày càng trở nên phổ biến bởi tính linh hoạt của nó, và người lao động có cảm giác được tự làm chủ. Duszynski (2021)¹⁵ chỉ ra rằng, người lao động làm việc trong mô hình kinh tế Gig có mức độ hài lòng với công việc cao hơn những người làm việc toàn thời gian theo hình thức truyền thống, kể cả khi họ có khả năng phải làm việc hơn 45 hoặc 60 giờ/tuần và kiếm được mức thu nhập thấp hơn. Một số đặc điểm chủ yếu của việc làm Gig bao gồm:

+ *Quan hệ việc làm, quan hệ lao động*: Người cung cấp dịch vụ qua các nền tảng công nghệ được coi là lao động tự làm (self-employed); đối tác (contractors)... và được định vị là mối quan hệ giữa nền tảng và đối tác kinh doanh/nhà thầu độc lập thay vì người lao động hay nhân viên chính thức như cách gọi truyền thống

(worker/staff). Chính vì vậy, họ không được hưởng các chế độ như người lao động làm công hưởng lương (lương tối thiểu, làm thêm giờ, trợ cấp...).

+ *Thời giờ làm việc*: theo Marion McGovern (2017), cách thức làm việc mới và các công nghệ liên quan khiến cho mọi người dễ dàng làm việc theo số giờ họ thích mỗi tuần. Họ có thể giảm số giờ làm nếu đáp ứng được, hoặc tăng lên nếu ai muốn làm nhiều hơn 40 tiếng tiêu chuẩn mỗi tuần, hay linh hoạt thay đổi theo từng thời điểm đối với người không muốn bị gò bó.

+ *Thu nhập, phúc lợi*: Thu nhập của lao động Gig phụ thuộc vào nhiều yếu tố, phụ thuộc vào mức độ phức tạp/trình độ yêu cầu của nhiệm vụ/công việc, phụ thuộc vào số lượng công việc (cuộc xe) nhận trong ngày với lao động Gig dựa vào vị trí địa lý hay phụ thuộc vào thời gian làm các nhiệm vụ không được trả công với các

nền tảng web trực tuyến hay cam kết của khách hàng trong việc thanh toán đầy đủ tiền công cho người cung cấp dịch vụ trực tuyến... Thu nhập theo giờ với các công việc dựa vào vị trí địa lý như lái xe, giao hàng công nghệ không giống nhau ở các quốc gia, phụ thuộc vào hãng công nghệ/nền tảng, nhưng thường cao hơn lao động truyền thống trong cùng lĩnh vực. Điều này dẫn đến số lượng gia nhập vào hệ thống này ngày càng cao, khiến cạnh tranh trong công việc gia tăng. Ngoài ra, thu nhập của họ còn bị ảnh hưởng bởi các chuyến xe bị hủy, các khoản vay/trả lãi mua tài sản, giảm thưởng khi số lượng người cung cấp dịch vụ tăng và chi phí hoa hồng tăng cao do sự thắt chặt quy định về thuế, nghĩa vụ của chính quyền các nước cung cấp dịch vụ. Với các quy định về điểm thưởng, và các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập, nhiều lái xe và giao hàng công nghệ làm việc nhiều giờ với tần suất cao để đạt được mức thu nhập mong muốn trong ngày. Như vậy có thể thấy, thu nhập của lao động Gig tiềm ẩn nhiều sự biến động, nhất là đối với nhóm làm việc trên ứng dụng dựa vào vị trí địa lý.

Có nhiều nghiên cứu cho rằng, người làm công việc đòi hỏi kỹ năng cao ít gặp vấn đề hơn kỹ năng thấp. Trong đó, với nhóm công việc kỹ năng cao, cả khách hàng và người cung cấp dịch vụ đều có nhiều quyền hơn trong các thoả thuận linh hoạt về thời gian, địa điểm làm việc và cả lợi nhuận, đặc biệt người cung cấp dịch vụ có thể định giá dịch vụ của mình. Những người này thường thoả mãn với sự cân bằng giữa công việc và đời sống. Trong khi đó, người ta lo ngại rằng khoảng cách

tiền lương giữa nhóm kỹ năng thấp và kỹ năng cao ngày càng tăng, tạo sự bất bình đẳng. Đồng thời, người lao động kỹ năng thấp sẽ gặp nhiều rủi ro hơn do với sự phát triển của công nghệ số - chủ yếu dựa vào kỹ năng, nhu cầu lao động trình độ cao sẽ tăng.

+ *Môi trường và điều kiện làm việc*: Công việc của lao động Gig được xác định bởi thiết kế nền tảng và các thuật toán. Với các công việc trực tuyến dựa trên Web, người lao động có thể làm việc tại nhà hoặc bất cứ đâu thuận tiện và có thể được lựa chọn nhiệm vụ, tuy nhiên, với lao động nền tảng dựa vào vị trí, người lao động có ít quyền được lựa chọn hơn. Họ còn bị xếp hạng dựa vào đánh giá chủ quan của khách hàng, dựa vào thuật toán của hãng công nghệ trong việc chấp nhận và từ chối nhiệm vụ, do đó, người lao động có rất ít quyền từ chối công việc được giao và phải luôn sẵn sàng nhận việc để đạt được điểm thưởng và thu nhập. Với những lái xe, giao hàng công nghệ hay những công việc dựa vào vị trí cụ thể, nguy cơ rủi ro về tai nạn lao động hoàn toàn có thể xảy ra. Ngoài ra, với một số lao động nữ thực hiện các nhiệm vụ theo ứng dụng dựa vào vị trí như chăm sóc người khác, dọn dẹp nhà cửa... còn phải đối mặt với nguy cơ bị lạm dụng, quấy rối và bạo lực.

+ *Tiếp cận các chính sách ASXH*: Người lao động Gig sẽ phải gánh chịu nhiều rủi ro từ những thay đổi trong thị trường, hay những xu hướng thay đổi và sở thích của người tiêu dùng. Với tính chất lỏng lẻo của các giao dịch về việc làm tự do, người lao động dường như không có sự bảo vệ

từ pháp luật như việc có thể không được trả toàn bộ tiền lương, thu nhập, không được hưởng các chế độ an sinh xã hội như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, nghỉ phép, bảo hiểm tai nạn lao động.... Phần lớn những người lao động này chỉ có lựa chọn tham gia bảo hiểm tự nguyện¹⁶. Vì vậy, khi gặp các rủi ro mất việc hay dịch bệnh Covid như thời gian vừa qua, người lao động Gig đã chịu nhiều thiệt thòi hơn trong tiếp cận các chính sách an sinh xã hội. Có thể thấy, nền kinh tế Gig sẽ góp phần làm trầm trọng hơn những vấn đề bất bình đẳng về quyền và lợi ích của người lao động.

+ *Tham gia các tổ chức đại diện cho người lao động*: Với các đặc điểm trên, có thể thấy những yếu tố cơ bản của của chính sách an sinh xã hội với lao động Gig còn chưa được đảm bảo, thì việc có một tổ chức đại diện cho người lao động khi có tranh chấp xảy ra là điều hết sức cần thiết. Tuy nhiên, trên thực tế, không giống như lao động là nhân viên truyền thống ở các doanh nghiệp chính thức có tổ chức công đoàn, ở hầu hết các nơi, nhân viên hợp đồng/lao động tự do không có quyền thành lập công đoàn và thương lượng tập thể theo luật lao động. Nếu một nền tảng trung gian nào đó có thể phát triển “sức mạnh độc quyền” (nghĩa là, nếu nó trở nên thống trị đến mức không bị cạnh tranh trên thị trường lao động), thì đây sẽ là một mối lo ngại nghiêm trọng.

1.2. KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ GIẢI QUYẾT CÁC VẤN ĐỀ VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG

1.2.1. Kinh nghiệm quốc tế

1.2.1.1 Kinh nghiệm một số nước châu Âu

a) Anh

Ở Anh, NLD GIG thường làm các công việc như lái xe taxi công nghệ thông qua ứng dụng Uber, Lyft; giao đồ ăn đến các hộ gia đình qua ứng dụng Deliveroo và JustEat; những người làm việc tự do cung cấp các dịch vụ yêu cầu trình độ cao như tác giả, thiết kế đồ họa và phát triển các trang web thông qua các trang Fiverr và PeoplePerHour; những người lao động thủ công cho cá nhân hoặc doanh nghiệp trong các công việc thuộc lĩnh vực xây dựng... Những đặc điểm chung của họ là lao động bán thời gian hoặc toàn thời gian, và tự quyết định khi nào và làm việc cho ai; họ cung cấp dịch vụ trực tiếp cho khách hàng; họ có thể làm việc toàn thời gian hoặc bán thời gian để tăng thu nhập; chủ yếu là nam giới và ở độ tuổi trẻ (16-44 tuổi). Năm 2019, nước Anh có 4,7 triệu lao động GIG và tăng gần gấp 3 lần so với 5 năm trước đây. Đặc biệt, ở Anh, số lao động GIG làm các công việc trực tuyến qua ứng dụng nhiều hơn làm các công việc như lái xe hoặc giao đồ ăn (TUC, 2019)¹⁷. Tuy nhiên, việc làm GIG tăng cũng đồng nghĩa với việc nhiều lao động phải nhận mức tiền công thấp và điều kiện làm việc kém, khi những người giao việc cho rằng lao động GIG là lao động tự làm, không có các quyền cơ bản như người lao động truyền thống (tiền lương tối thiểu, nghỉ phép, nghỉ ốm...) cũng như không được tham gia tổ chức công đoàn. Do đó, Tổ chức Nghiệp đoàn

Anh (TUC) đã nhận thấy, việc tăng cường quyền lợi của lao động GIG là thiết yếu nhằm giải quyết các vấn đề trên.

Chiến thắng đầu tiên và quan trọng của người lao động Gig tại Anh khi Tòa án tối cao công nhận tài xế lái xe công nghệ (Uber) là nhân viên chính thức của hãng. Từ những năm 2016, vụ việc pháp lý về lao động đầu tiên chống lại Uber tại Anh nói trên do 2 tài xế Yaseen Aslam và James Farrar khởi kiện, thời điểm họ vẫn còn hợp tác với Uber. Trước khi đăng ký làm việc cho Uber, ông Aslam từng làm việc cho một công ty khác nhưng đã chuyển việc vì bị hấp dẫn trước những khoản lương, hoa hồng hậu hĩnh từ Uber. Nhưng những khoản “bổng lộc” đó nhanh chóng bị cắt giảm khi ngày càng có nhiều tài xế gia nhập vào nền tảng. Hai tài xế đã thắng kiện ngay trong tòa xét xử đầu tiên và tiếp tục thắng thế trong 2 phiên tòa Uber kháng cáo sau đó theo phán quyết của Tòa lao động (Chu Thị Hoa, 2021). Sau gần 6 năm kiện cáo, tháng 2/2021, Tòa án Tối cao Vương quốc Anh đồng ý với phán quyết của Tòa lao động, cho rằng lái xe của Uber là người lao động chứ không phải là đối tác hay nhà đầu tư độc lập, với lý do đưa ra là: (1) Uber là người đặt giá cước, do vậy đã trực tiếp điều chỉnh số tiền tài xế được trả; (2) Uber áp đặt hợp đồng với các tài xế nếu muốn làm việc thông qua ứng dụng; (3) Các tài xế bị hạn chế trong việc lựa chọn khách hàng do sự điều khiển của thuật toán của Uber; (4) Uber kiểm soát ở mức độ đáng kể cách mà tài xế cung cấp dịch vụ. Từ 17/3/2021, Tòa án tối cao đã đưa ra phán quyết công nhận tài xế lái xe công nghệ (Uber) là

nhân viên chính thức của hãng. Theo đó, những người lao động này được hưởng các chế độ cơ bản như mức lương tối thiểu, ngày nghỉ phép, được đóng BHXH để nhận lương hưu.

Đây được xem là một chiến thắng lớn với người lao động Gig tại Anh, trong khi tiếp tục là một cú đánh mới vào các tập đoàn kinh doanh dựa trên công nghệ theo mô hình kinh tế Gig. Phán quyết được cho là có thể có tác động đáng kể đến khoảng 4,7 triệu người lao động trong nền kinh tế Gig của Anh, từ những gã khổng lồ công nghệ như Uber và công ty giao đồ ăn Deliveroo cho đến các tên tuổi nhỏ hơn¹⁸.

Bên cạnh đó, trong những năm gần đây, ở Anh cũng đã có sự thay đổi theo hướng tiến bộ đối với người lao động Gig trong lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật: Cho phép thành lập Tổ chức công đoàn giải trí, quay phim và nhà hát từ năm 2015 và có 57% thành viên của công đoàn là nhân viên không chính thức/phi truyền thống. Công đoàn này cung cấp thương lượng tập thể, hỗ trợ cho các thành viên trong các vấn đề về việc làm, khi có vấn đề, thành viên công đoàn sẽ được truy cập và dịch vụ trợ giúp pháp lý; có đường dây nóng 24/24 hỗ trợ pháp lý và một số quyền lợi khác... Công đoàn cũng đưa ra những dịch vụ bảo hiểm theo nhu cầu của thành viên (phí BH khoảng 30 bảng và được chi trả lên tới 13,9 triệu bảng) với các hình thức bảo hiểm trách nhiệm, bảo hiểm rủi ro như ốm đau, phá sản, tai nạn... Ngoài ra, Công đoàn cũng có cung cấp các khoá đào tạo cho lao động tự do (freelancer) trong các giai đoạn phát triển sự nghiệp của họ¹⁹.

b) Một số nước châu Âu khác

Tòa Công lý châu Âu (ECJ) của Liên minh châu Âu (EU) đã ra phán quyết Uber là một công ty vận tải thông thường, thay vì là một ứng dụng công nghệ, do đó phải tuân thủ các quy định tương tự như một hãng taxi thông thường tại Liên minh châu Âu. Trong phán quyết của mình, Tòa Công lý châu Âu có trụ sở ở Luxembourg nhấn mạnh, dịch vụ do Uber cung cấp có sự kết nối các cá nhân với các tài xế không chuyên, “vốn đã liên quan tới dịch vụ vận tải” và vì thế phải được phân loại là “một dịch vụ trong lĩnh vực vận tải” trong khuôn khổ luật pháp của Liên minh châu Âu. Do đó, các nước thành viên có thể quy định các điều kiện cho việc cung cấp dịch vụ này, đồng nghĩa với việc phải đảm bảo tối đa quyền lợi cho các tài xế hoạt động dịch vụ này cũng như khách hàng tham gia sử dụng dịch vụ đó. Đây được xem là một đòn giáng mạnh đến hoạt động của Uber trên khắp thế giới nói chung và Liên minh châu Âu nói riêng, khi Chính phủ các nước giờ đây có thể quản lý các dịch vụ như Uber tương tự các công ty vận tải thông thường²⁰.

- Pháp

Tại Pháp, từ năm 2016 đã ban hành Đạo luật sửa đổi Bộ Luật lao động. Mặc dù chưa ghi nhận người lao động thuộc mô hình kinh tế Gig là một dạng lao động mới song Đạo luật này đã có quy định mở rộng các quyền lợi mà lao động độc lập được hưởng từ doanh nghiệp nền tảng như: yêu cầu các doanh nghiệp cung cấp bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp, đào tạo, có quyền thành lập công đoàn và được công

đoàn đại diện cho quyền lợi hợp pháp của mình, v.v... (Chu Thị Hoa, 2021). Quy định mới này áp dụng với mọi trường hợp khi các công ty công nghệ có nhiều quyền kiểm soát người lao động. Như vậy, người lao động sẽ nhận được những chế độ an sinh như bảo vệ trong trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và quyền tự thành lập công đoàn và các thương lượng tập thể²¹.

Năm 2020, Tòa án tối cao của Pháp đã ban hành một phán quyết công nhận một tranh chấp điển hình giữa các tài xế và Uber tại Pháp là tranh chấp phát sinh trên quan hệ lao động. Theo đó, Tòa án tối cao của Pháp xác định giữa Uber và tài xế là quan hệ lao động thông qua hai vấn đề mấu chốt²²:

Thứ nhất, các tài xế sử dụng ứng dụng Uber không xây dựng nhóm khách hàng của riêng họ, không tự do thiết lập mức giá và không xác định các điều khoản và điều kiện cung cấp dịch vụ vận tải của riêng mình. Đồng thời, Uber áp đặt hành trình và giá vé của tài xế sẽ được điều chỉnh nếu hành trình này không được tuân theo. Người lái xe không biết đích đến, từ đó có thể thấy rằng người lái xe không thể tự do lựa chọn tuyến đường phù hợp nên không thể xem tài xế là tự chủ trong hoạt động kinh doanh của chính họ.

Thứ hai, giữa Uber và tài xế có quan hệ cấp trên – cấp dưới. Điều này được thể hiện trong tình huống nếu tài xế đã từ chối hơn ba chuyến đi, Uber có thể tạm thời ngắt kết nối tài xế khỏi ứng dụng của mình. Trong trường hợp vượt quá tỷ lệ hủy đơn hàng hoặc nếu “hành vi có vấn

đề” được báo cáo, tài xế có thể mất quyền truy cập vào tài khoản của mình. Điều này như một hình thức kỷ luật và thể hiện sự nắm quyền kiểm soát của Uber với tài xế trong quá trình thực hiện công việc.

Từ đó, một Dự luật mới mở rộng hơn nữa quyền lợi của người lao động trong mô hình kinh tế Gig như: NLD độc lập phải tuân thủ số giờ làm việc đối đa trong ngày, được quyền lựa chọn thời gian làm việc linh hoạt, được quyền thương lượng tập thể với doanh nghiệp nền tảng, được tiếp cận bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế... Tuy nhiên, Dự luật này chưa được chấp thuận tại Thượng viện. Vì theo nhiều ý kiến, Dự luật này đã biến NLD độc lập trở thành người làm công ăn lương và điều này đi ngược với mong muốn của họ. Chính phủ cũng phản đối việc tạo ra loại hình lao động nằm giữa lao động làm công ăn lương và lao động độc lập. Thay vào đó, các lợi ích xã hội nhất định cần được phổ cập để bảo vệ người lao động tương tự như Đạo luật năm 2016 (Chu Thị Hoa, 2021). Ngoài ra, Pháp cũng có quy định về một hệ thống chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động làm việc trong ngành giải trí²³.

- Hà Lan:

Tại Hà Lan, người lao động của ứng dụng Deliveroo (giao đồ ăn) cũng đã thắng trong vụ kiện giữa Tổng Công đoàn Hà Lan (đại diện cho nguyên đơn) và công ty Deliveroo về việc yêu cầu xác định họ là người lao động thay vì đối tác hay nhà thầu độc lập. Đây là chiến thắng mới nhất mà các công đoàn đấu tranh cho quyền của người lao động giành được trong nền kinh

tế “Gig” sau một phán quyết tương tự ở Anh. Theo đó, Tòa án khu vực Amsterdam đã ủng hộ Liên đoàn công đoàn Hà Lan (FNV), lập luận rằng trên thực tế, các tài xế Uber là nhân viên của một công ty taxi và do đó nên được hưởng lương và quyền lợi ngang với những người lao động khác trong ngành. Theo đó, Tòa án cho rằng các tài xế chở khách qua ứng dụng Uber nằm trong khuôn khổ thỏa thuận lao động tập thể về vận tải taxi. Phán quyết nêu rõ: “Mối quan hệ pháp lý giữa Uber và các tài xế này đáp ứng tất cả các đặc điểm của hợp đồng lao động”. Theo đó, các thẩm phán cũng yêu cầu Uber phải nộp phạt 50.000 euro (58.940 USD) vì không thực hiện các điều khoản của thỏa thuận lao động đối với tài xế taxi.

- Ý: gần đây, Chính phủ Ý đã ra phán quyết phạt Uber Eats, Glovo, Just Eat và Deliveroo 892 triệu USD vì vi phạm luật an toàn lao động. Theo đó, công bố viên tại Milan tuyên bố hơn 60.000 người làm việc cho các ứng dụng này tại Italy sẽ được ký hợp đồng lao động không thời hạn với mức lương cố định²⁴.

- Tây Ban Nha, một dự luật mới yêu cầu các nền tảng số kinh doanh dịch vụ chuyển phát đồ ăn như Glovo, Deliveroo, Uber Eats, phải tăng cường bảo vệ pháp lý đối với người lao động của mình. Động thái này diễn ra sau khi một người nhập cư Venezuela tại Madrid làm việc chuyển phát đồ ăn không may gặp tai nạn thiệt mạng trong khi làm việc²⁵.

c) Mỹ

Tại Mỹ, việc làm tự do khá phổ biến và lao động Gig cũng ngày càng tăng. Theo

Reuters²⁶ (trích nguồn từ ILO), năm 2017 có 55 triệu người Mỹ là lao động Gig (tương đương 34% lực lượng lao động) và được dự báo tăng lên 43% năm 2020. Việc làm Gig khá đa dạng bao gồm: xây dựng, lắp đặt, sửa chữa; dịch vụ chăm sóc cá nhân và dịch vụ khác; bán hàng; tài chính và kinh doanh; nghệ thuật và thiết kế; truyền thông... Trong đó, nhóm lao động Gig được quan tâm và đề cập đến nhiều ở Mỹ là là nhóm làm việc theo yêu cầu qua các ứng dụng như Uber, Lyft, Doordash, Grubhub,

Nghiên cứu của PEW (2021)²⁷ cho thấy, 16% người Mỹ từng làm việc qua nền tảng Gig trực tuyến với các công việc như: lái xe công nghệ; đi chợ hộ hoặc giao thực phẩm cho các hộ gia đình; dọn dẹp nhà cửa; giao đồ ăn; làm các công việc vặt khác... Nghiên cứu cũng chỉ ra một số vấn đề mà lao động Gig gặp phải, đó là việc công ty công nghệ không công bằng về lợi ích đối với họ, cũng tương tự như quan điểm của nhiều nhà nghiên cứu về nền kinh tế Gig, rằng người lao động Gig không được giải quyết thỏa đáng các vấn đề liên quan đến thất nghiệp, chăm sóc sức khỏe, chế độ nghỉ phép... Thậm chí, còn bị quấy rối hoặc cảm thấy không an toàn.

Với các tài xế công nghệ, khi bắt đầu làm việc cho công ty kinh doanh mô hình đặt xe công nghệ họ phải ký với công ty “Hợp đồng dịch vụ công nghệ” nêu rõ rằng họ là một nhà thầu độc lập. Khi tài xế ấn “chấp thuận” các điều khoản tức là đã chấp thuận mình với tư cách là nhà thầu độc lập chứ không phải tư cách là người lao động, việc làm này dường như đã và đang xâm phạm đến quyền và lợi ích của

những người tài xế khi tham gia vào quan hệ lao động với các công ty kinh doanh mô hình đặt xe công nghệ tại đây²⁸.

Tuy nhiên hiện nay, pháp luật lao động tại Mỹ đang có những thay đổi nhằm bảo vệ quyền lợi cho các lái xe công nghệ. Cụ thể, ở một số bang như California, New York đã có những phán quyết công nhận quan hệ giữa tài xế và các hãng xe công nghệ như Uber, Dynamex, Lyft,... là quan hệ lao động. Quy định mới của Chính quyền bang California xuất phát từ cuộc đấu tranh của các tài xế tham gia các ứng dụng vận tải công nghệ đòi cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao thu nhập. Quy định này làm nổ ra cuộc chiến pháp lý giữa các hãng vận tải công nghệ với chính quyền bang California. Do đó, Tòa thượng thẩm bang California, Mỹ đã ra phán quyết buộc Uber và Lyft phải chuyển các tài xế công nghệ thành nhân viên, được hưởng các chế độ như làm việc quá giờ, nghỉ ốm và công tác phí. Phán quyết này buộc Uber và Lyft phải nộp đơn kháng cáo với lập luận cho rằng khó có thể ngay lập tức chuyển đổi hàng trăm nghìn tài xế hiện nay từ hình thức nhà thầu độc lập sang thành nhân viên của các công ty.

Bên cạnh đó, từ vụ kiện của Dynamex với Toà thượng thẩm Los Angeles, dựa trên quy định của Toà án tối cao bang California, Dự luật hợp đồng lao động hay gọi là *Dự luật 5 của Quốc hội California (AB5) đã ra đời nhưng không được thông qua*. Dự luật này mở rộng phân loại nhóm lao động; người chủ/công ty thuê phải có test chứng minh NLD là người LĐ có HĐ độc lập, không phải NLD của công

ty (gồm các nội dung về việc được tự do thực hiện hoạt động dịch vụ, không qua sự điều hành của công ty; NLD thực hiện các hoạt động dịch vụ ngoài các hoạt động dịch vụ kinh doanh của công ty; NLD được tham gia các công việc, thương mại, kinh doanh ngoài công việc mà họ thực hiện). Bên cạnh đó, Dự luật thiết kế các quy định với các công ty sử dụng LĐ Gig với số lượng lớn; ... Đây là dự luật cho lao động Gig, với mục tiêu công nhận lái xe công nghệ là người lao động chính thức của công ty công nghệ. Tuy nhiên dự luật này đã không được bỏ phiếu thông qua, lái xe công nghệ thuộc Uber, Lyft và các dịch vụ giao đồ ăn sẽ vẫn là nhà thầu độc lập (independent contractors) với các chính sách hạn chế, đây được cho là tổn thất lớn cho người lao động.

Tiếp sau đó, Luật Số 2257 (Chương 38) được thông qua ngày 4/9/2020²⁹, có hiệu lực ngay lập tức và thay đổi một số yêu cầu của AB5. Dự luật hiện hành trước đó (AB5) yêu cầu việc xác định một người là người lao động (employees) hay nhà thầu độc lập để áp dụng Luật Lao động, Điều khoản BH thất nghiệp và tiền lương theo Ủy ban phúc lợi theo bài kiểm tra ABC. Luật hiện hành (Luật số 2257) không áp dụng với nhóm cung cấp các dịch vụ chuyên nghiệp trong các trường hợp cụ thể, bao gồm các dịch vụ từ các nhiếp ảnh gia, phóng viên ảnh, nhà văn tự do, biên tập và họa sĩ vẽ tranh biếm họa trên các báo. Theo Luật số 2257, một số điều được sửa đổi bao gồm: (i) bổ sung thêm nhóm người làm việc liên quan đến sáng tạo, tiếp thị, quảng bá sản phẩm hoặc phân phối bản ghi âm/các tác phẩm âm nhạc; (ii) bổ

sung nhóm nhạc sĩ, nhóm nhạc, ca sĩ biểu diễn trong các chương trình trực tiếp (trừ khi áp dụng các điều kiện tất yếu và sẽ xác định các điều khoản liên quan); (iii) bổ sung nhóm nghệ sĩ trình diễn những tác phẩm gốc của họ và có tính sáng tạo, kết quả phụ thuộc vào các phát minh, trí tưởng tượng và tài năng của họ trong khi đáp ứng các điều kiện nhất định; (iv) bổ sung thêm nhóm dịch vụ cung cấp bởi nghệ sĩ giỏi, nhà văn, dịch thuật viên, biên tập viên, sáng tạo nội dung, cố vấn, người kể chuyện, vẽ bản đồ, nhà sản xuất, biên tập bản sao, vẽ tranh minh họa hoặc họa sĩ vẽ tranh biếm họa làm việc theo hợp đồng bằng văn bản có quy định các điều khoản nhất định, tuân theo các hạn chế đã được quy định.

Luật số 2257 cũng miễn áp dụng với nhóm cung cấp các dịch vụ chuyên nghiệp như: (i) nhiếp ảnh gia, phóng viên ảnh, quay phim hoặc biên tập viên ảnh – theo định nghĩa là những người làm việc theo hợp đồng văn bản có quy định các điều khoản nhất định, tuân theo các hạn chế đã được quy định; (ii) nhóm kỹ sư thiết kế cảnh quan có chứng chỉ, giáo viên giảng viên các lớp cao học, kiểm lâm chuyên nghiệp đã đăng ký, đánh giá bất động sản và nhà ở, và người tổng hợp các ý kiến đánh giá. Luật này cũng miễn các bài kiểm tra ABC cho các nhóm cung cấp các dịch vụ kiểm tra, bảo lãnh bảo hiểm và kinh doanh nhà đất, các chương trình trao đổi quốc tế (dịch vụ tư vấn, dịch vụ thú y, giám khảo các cuộc thi).

Tiếp theo đó, Dự luật California 22 được thông qua ngày 3/11/2020 (Dự luật này chống lại dự luật AB5), được coi là sáng

kiến về lái xe công nghệ với tư cách nhà thầu và chính sách lao động. *Dự luật này coi lái xe công nghệ và giao hàng vẫn là nhà thầu (hợp đồng) độc lập, nhưng áp dụng một số chính sách tiền lương và lao động với riêng nhóm này và công ty công nghệ (Uber, Lyft, Doordash).* Theo đó, các công ty phải cung cấp những lợi ích nhất định nếu họ đáp ứng được tiêu chí về thời gian làm việc (ví dụ thanh toán cho người lái xe cho những chênh lệch trong thu nhập ròng của họ, trừ khoản tiền hoa hồng; giới hạn thời gian làm việc là 12h trong khoảng 24h); công ty phải hỗ trợ y tế tương đương với 41% mức trung bình đóng góp hàng tháng ở California cho lái xe làm việc 15-25 giờ mỗi tuần trong mỗi quý; hỗ trợ bảo hiểm tai nạn lao động tối thiểu là 1 triệu đô la cho chi phí chữa bệnh, mất thu nhập do chấn thương trong khi thực hiện nhiệm vụ; bảo hiểm tử vong do tai nạn cho người thân trong gia đình như vợ, con, người phụ thuộc...; đào tạo cho lái xe phòng chống tai nạn; chống phân biệt đột xử³⁰.

1.2.1.2. Kinh nghiệm một số nước châu Á

a) Trung Quốc

Trung Quốc là một trong những quốc gia có những bước chuyển đổi nhanh trong thời đại kỹ thuật số, đặc biệt trong lĩnh vực thương mại. Trong suốt một thập kỷ, Trung Quốc khuyến khích sự phát triển của các nền tảng trực tuyến bằng mọi giá, tạo ra hàng triệu công việc với ngưỡng đầu vào thấp. Trong đó, nền kinh tế Gig ứng dụng các nền tảng này trở nên phổ biến và tăng trưởng mạnh với 200 triệu

người tham gia vào hình thức “việc làm linh hoạt này”, thị trường Gig được kỳ vọng đạt khoảng 1 nghìn tỷ đồng nhân dân tệ (tương đương với 154,2 tỷ đô la)³¹. Tại Trung Quốc, nền tảng lao động số cũng chia làm 2 loại: nền tảng dựa vào vị trí (dịch vụ vận tải như Didi Chuxing, dịch vụ giao đồ ăn như Eleme, Meituan Food Delivery...) và nền tảng dựa vào Web (như Zhubajie – nền tảng lớn nhất cung cấp các dịch vụ dựa trên đám đông với các dịch vụ như thiết kế logo, website, tư vấn thuế và tài chính...). Trong đó, nền tảng lao động số dựa vào vị trí là ngành kinh doanh phát triển nhanh nhất tại Trung Quốc trong những năm gần đây (ILO, 2020)³².

Một số đặc điểm chủ yếu của lao động Gig ở Trung Quốc bao gồm³³:

(1) Một số lượng lớn lao động toàn thời gian trong tình trạng phụ thuộc kinh tế. Theo thống kê, số người cung cấp dịch vụ từ 1 hoặc nhiều nền tảng tiếp tục tăng, từ 50 triệu người năm 2015 lên 75 triệu người năm 2019. Chỉ riêng ứng dụng Didi, theo số liệu công bố trên website của nền tảng trên, số tài xế đăng ký đã lên tới 31 triệu người. Trong khi đó, ứng dụng Uber chỉ có 3,9 triệu người đăng ký trên toàn thế giới (tháng 12/2018). Điều này cho thấy quy mô của lao động nền tảng ở Trung Quốc là rất lớn. Đồng thời, các ứng dụng thu hút ngày càng nhiều lao động bán thời gian và những người gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm ở khu vực thành thị và biến họ trở thành lao động toàn thời gian, do đó, số lượng lái xe công nghệ và giao đồ ăn toàn thời gian ngày càng tăng. Theo báo cáo nghiên cứu

của Didi năm 2019, 20% số lái xe công nghệ coi đây là công việc lâu dài. Mặt khác, số liệu minh chứng cho thấy 16% người giao đồ ăn qua ứng dụng cho biết, 90% thu nhập của hộ gia đình của họ là từ nền tảng họ đang làm việc (2018); 22,3% lái xe công nghệ có thu nhập chiếm hơn 50% tổng thu nhập của hộ gia đình.

(2) *Nền kinh tế Gig thu hút một số lượng lớn lao động trẻ là nam giới.* Điều này liên quan đến đặc điểm nghề nghiệp theo giới tính đối với lái xe hoặc người giao hàng. Cụ thể, năm 2018 có tới 92,6% lái xe của ứng dụng Didi là nam giới, trong khi nữ chỉ chiếm 7,4%. Phần lớn trong số họ là lao động trẻ, 71,4% lái xe của ứng dụng Didi trong độ tuổi từ 30-50; 82% lái xe giao hàng của ứng dụng Meituan trong độ tuổi 20-40. Đặc biệt, có sự khác biệt đáng kể về trình độ học vấn giữa nhóm nền tảng lao động dựa vào vị trí và nền tảng dựa vào Web. Theo đó, lao động thuộc nhóm dựa vào vị trí có trình độ tương đối thấp, chủ yếu tốt nghiệp THPT trở xuống, số có trình độ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ thấp. Trong khi đó, 88,1% lao động trên các nền tảng Web có trình độ từ cao đẳng trở lên (2019).

(3) *Thỏa thuận từ hình thức việc làm này làm tăng tính phi chính thức của việc làm.* Các thỏa thuận liên quan đến công việc nền tảng khá đa dạng, tuy nhiên, các mô hình kinh doanh này có thể phá vỡ quan hệ lao động. Năm 2019, chỉ có khoảng 8% lao động nền tảng có quan hệ lao động với nền tảng, tức là có tới hơn 90% lao động nằm ngoài phạm vi điều chỉnh của luật lao động hoặc không ký bất kỳ loại hợp đồng nào. Do đó, mặc dù có nguy cơ

rủi ro cao trong công việc, nhưng phần lớn người lao động làm việc trên các ứng dụng nền tảng không được bảo vệ. Hiện nay, chỉ có một số nền tảng bao gồm Didi cung cấp bảo hiểm thương tật do tai nạn thương mại cho người lao động thông qua khấu trừ phí của các đơn hàng trực tuyến. Ngoài ra, người lao động Gig không được trả công hợp lý, thời gian làm việc dài, tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội thấp.

Từ những vấn đề phát sinh trong việc bảo vệ quyền lợi cho lao động Gig, dưới áp lực của dư luận và truyền thông, 2 trong số các nền tảng giao hàng ở Trung quốc đã chấm dứt việc gọi người lao động là các nhà thầu độc lập như cách mà họ vẫn gọi lâu nay nhằm trốn tránh trách nhiệm với tư cách người sử dụng lao động. Tiếp theo đó, gần đây, đặc biệt trong năm 2021, Chính phủ Trung Quốc đã tăng cường sự kiểm soát của nhà nước đối với các công ty công nghệ lớn và chú trọng thúc đẩy các quy định liên quan đến quyền của người lao động Gig và có những hướng dẫn về việc tăng cường quan hệ lao động trong phân khúc mới của nền kinh tế. Trước hết, Bộ Giao thông vận tải đã kêu gọi các công ty nền tảng đặt xe trực tuyến đặt mức giá hợp lý hơn cho tài xế, công bố mức giá công khai, sử dụng thuật toán để giới hạn thời gian làm việc của lái xe, đồng thời ký kết hợp đồng với lái xe và đóng bảo hiểm xã hội cho họ. Sau đó, Cơ quan quản lý nhà nước về cơ chế thị trường (SSAMR) và 6 cơ quan chính phủ khác cũng ban hành hướng dẫn nhắm đến các nền tảng giao đồ ăn, lái xe công nghệ, thúc đẩy các công ty này đảm bảo thu nhập tối thiểu cũng như các chế độ bảo hiểm cho người

lao động. Tuy nhiên, các động thái này mới chỉ dừng ở hướng dẫn chứ chưa được đưa vào luật vì sự thận trọng nhằm tránh các vấn đề phát sinh³⁴. Bên cạnh đó, Tòa án Trung Quốc cũng nỗ lực tìm kiếm các giải pháp nhằm cân bằng giữa việc bảo vệ lao động Gig nhưng đồng thời đảm bảo các nền tảng trên internet ở nước này vẫn tiếp tục được phát triển, tạo nhiều việc làm linh hoạt cho người lao động.

b) Singapore

Ở Singapore, nơi loại hình taxi được sử dụng rất phổ biến, chính phủ đã thông qua Luật Cung cấp dịch vụ gọi taxi qua bên thứ ba. Theo đó, tài xế Uber và Grab cần vượt qua bài kiểm tra kiến thức, kỹ năng và sức khỏe để được cấp chứng chỉ hành nghề, phải có bảo hiểm cho hành khách, trang bị xe đáp ứng đủ tiêu chuẩn nếu không sẽ bị phạt hành chính, thậm chí ngồi tù. Các quy định pháp lý này vô hình chung đã tạo ra sự ràng buộc giữa các công ty kinh doanh mô hình đặt xe công nghệ và từ đó sẽ tiến tới việc thiết lập quan hệ lao động giữa tài xế với các bên doanh nghiệp đặt xe công nghệ nêu trên (Chu Thị Hoa, 2021). Ngoài ra, Chính phủ cũng ban hành các nguyên tắc của Liên minh ba bên về thực hành việc làm công bằng và tiến bộ. Trong đó đưa ra những quy định rõ ràng liên quan đến lợi ích nhất định của nhân viên hợp đồng có thời hạn hay những công việc thời vụ, linh hoạt về thời gian, để đảm bảo người lao động được bảo vệ đầy đủ theo pháp luật lao động hiện hành (Chu Thị Hoa, 2021).

Bên cạnh đó, Chính phủ đã có các biện

pháp khuyến khích, hỗ trợ nhóm lao động Gig nói chung tham gia Quỹ bảo trợ Trung ương, thông qua đóng góp vào các tài khoản đặc biệt trong Quỹ bảo trợ Trung ương để phát triển kỹ năng và tiết kiệm cho tuổi già. Các biện pháp hỗ trợ đào tạo và khuyến khích tiết kiệm tuổi già thuộc quỹ này dành cho nhóm lao động Gig được triển khai vào năm 2020³⁵, cụ thể:

- Chính phủ khuyến khích nhóm GIGs đóng góp vào tài khoản SkillsFuture – nhằm xây dựng một lực lượng lao động có kỹ năng, phù hợp và sẵn sàng trong tương lai. Dự kiến là sẽ có những chương trình đào tạo các kỹ năng phù hợp với lĩnh vực của từng nhóm lao động Gig để tận dụng và tạo ra tiềm năng phát triển của họ. Các lao động Gig cũng có thể được đào tạo các kỹ năng để tương tác tốt hơn với khách hàng hoặc có thể học cách tìm kiếm các khách hàng tiềm năng và marketing công việc Gig cho chính bản thân mình.

- Chính phủ Singapore khuyến khích các lái xe Grap tiết kiệm dư cho tuổi già, có ý tưởng khuyến khích những lao động Gig đóng góp vào 1 tài khoản đặc biệt trong Quỹ bảo trợ trung ương với mức nhận lãi suất cao hơn so với tiết kiệm thông thường và cải thiện các ưu đãi khuyến khích họ tham gia vào quỹ này. Sự khác biệt phải đủ cao để thu hút nhóm lao động Gig tham gia nhưng không quá cao để nhóm employees chuyển sang nhóm Gig. Chính phủ đã thử nghiệm đối với nhóm lao động Gig – được Chính phủ thuê, tham gia vào chương trình Contribute-As-You-Earn (CAYE),- một phần thanh

toán cho các dịch vụ của họ sẽ được chuyển luôn tới tài khoản CAYE của các lao động Gig.

Ngoài ra, trên thực tế, Singapore chưa có quy định rõ ràng về nghĩa vụ của các công ty công nghệ đối với bên cung cấp dịch vụ (người lao động), song đã có một số công ty công nghệ đã chủ động công nhận các lao động này là nhân viên chính thức. Mặc dù Singapore chưa có Luật, công ty HDT đã vượt ra khỏi khuôn mẫu chung của các công ty công nghệ ở nước này, họ coi các tài xế công nghệ đang sử dụng dịch vụ công nghệ của họ là nhân viên làm việc toàn thời gian của công ty, và họ đã đưa ra mức lương cố định và các phúc lợi việc làm như nghỉ phép hàng năm và đóng góp vào Quỹ bảo trợ Trung ương (Central Provident Fund Board - CPF) cho các tài xế của họ.

c) Một số quốc gia Đông Nam Á khác

Thời gian qua, nhiều quốc gia cũng phải đối mặt với vấn đề lao động phát sinh từ các mô hình kinh tế mới, trong đó có nền kinh tế Gig – hiện đang là xu hướng phát triển ở các quốc gia Đông Nam Á. Trong đó, 26% lao động ở Malaysia, 56,9% lao động Việt Nam và 50,9% lao động Indonesia đang làm việc tự do (Chu Thị Hoa, 2021). Hầu hết ở các nước này, lao động tự do đều được coi là lao động phi chính thức. Đây là nhóm dễ bị tổn thương, đặc biệt trong bối cảnh suy thoái kinh tế, họ không được kiểm soát, không được bảo vệ bởi các chính sách an sinh xã hội hay bảo đảm quyền lợi của người lao động theo Luật Lao động của các nước.

Nổi lên gần đây là việc đảm bảo quyền

lợi cho lao động của các ứng dụng gọi xe và giao hàng công nghệ. Mặc dù các ứng dụng này đã xuất hiện từ lâu nhưng cũng chưa xảy ra các vụ kiện cáo liên quan đến việc công nhận lái xe công nghệ là người lao động. Tuy nhiên, Chính phủ ở một số quốc gia Đông Nam Á đã và đang bước đầu nhìn nhận và điều chỉnh chính sách nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho lao động tự do thông qua ứng dụng.

- *Malaysia*: Thi hành Đạo luật cho người lao động tự do năm 2017 nhằm đảm bảo an sinh xã hội được mở rộng cho người lao động tự do. Đạo luật quy định về Chương trình An sinh xã hội cho người lao động tự do quy định 4 mức đóng tùy thuộc vào thu nhập của người lao động. Trong đó, lái xe của các công ty vận tải công nghệ bắt buộc phải tham gia Chương trình này và được hưởng các quyền lợi như: Hưu trí, tử tuất, bảo hiểm y tế, hỗ trợ người phụ thuộc trong trường hợp người lao động tham gia bảo hiểm qua đời trong quá trình lao động. Hiện ở Malaysia, lái xe Grab đóng ở mức 2, với mức đóng khoảng 1,2% thu nhập (1.550 Malaysia Ringgit). Trong bối cảnh dịch bệnh, Chính phủ cũng hỗ trợ các lái xe 70% phí tham gia chương trình.

- *Philippines*: Năm 2020 đã có đề xuất “Đạo luật Quốc gia về nghề nghiệp trong nền kinh tế kỹ thuật số” nhằm ứng phó với các vấn đề liên quan đến người lao động trong nền kinh tế số như tiêu chuẩn việc làm cho NLD trong nền kinh tế số và phát triển nghề nghiệp cho NLD trong nền kinh tế số.

1.2.2. Bài học cho Việt Nam

Từ kinh nghiệm của một số quốc gia Châu Âu và Châu Á, có thể thấy tình trạng tương tự về lao động việc làm của người lao động trong nền kinh tế Gig. Mặc dù mỗi quốc gia có những động thái cũng như tiến trình ban hành các chính sách bảo vệ cho lao động Gig khác nhau, tuy nhiên nhìn chung, việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động ngày càng được Chính phủ các nước quan tâm, thúc đẩy. Cần nhấn mạnh rằng, các quốc gia đều đã có sẵn khung khổ luật pháp và các chính sách có thể làm hệ quy chiếu để xác lập mối quan hệ giữa lao động Gig và các doanh nghiệp công nghệ/doanh nghiệp nền tảng cũng như thực hiện các biện pháp đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động trong hình thức việc làm mới. Tuy nhiên, mỗi quốc gia có cách phản ứng và giải quyết vấn đề khác nhau. Một số bài học cho Việt Nam rút ra từ kinh nghiệm của các nước như sau:

Thứ nhất, thận trọng ban hành các quy định xác lập quan hệ việc làm và quan hệ lao động giữa lao động Gig và các doanh nghiệp công nghệ. Trước hết, do việc làm trong nền kinh tế Gig đa dạng về loại hình và có sự khác biệt về tính chất, cơ quan chức năng cần thận trọng tiến hành từng bước để ban hành các quy định nhằm xem xét xác lập các quan hệ việc làm, cũng như quan hệ lao động giữa lao động Gig và các doanh nghiệp công nghệ, cụ thể: (i) Trao đổi về các vấn đề liên quan với các hãng công nghệ, từng bước đưa ra những hướng dẫn, quy định đối với các hãng này để vừa đảm bảo tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của mô hình kinh tế mới cũng như đảm bảo

được môi trường, điều kiện lao động cũng như các chế độ ASXH đối với lao động làm việc cho các ứng dụng nền tảng đó (kinh nghiệm của Trung Quốc); (ii) Xác lập các tiêu chí làm căn cứ để xem xét các nhóm lao động Gig là nhà thầu độc lập hay người lao động/nhân viên chính thức của doanh nghiệp công nghệ (kinh nghiệm của Anh và Pháp), hay xem xét mối quan hệ pháp lý giữa doanh nghiệp nền tảng và người lao động có đáp ứng đặc điểm về hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hay không (kinh nghiệm của Hà Lan).

Thứ hai, công nhận và luật hóa việc làm trong nền kinh tế Gig, có thể theo 02 cách:

(i) *Luật hóa quy định các doanh nghiệp công nghệ phải công nhận người lao động sử dụng dịch vụ công nghệ của họ là người lao động chính thức của doanh nghiệp* (kinh nghiệm của Pháp, Anh, Tây Ban Nha, Ý). Quy định này áp dụng với mọi trường hợp khi các công ty công nghệ có nhiều quyền kiểm soát người lao động (cấu thành quan hệ lao động theo pháp luật lao động); (ii) *Ban hành một đạo luật quốc gia về nghề nghiệp và ASXH cho người lao động trong nền kinh tế Gig hoặc quy định trong các luật chuyên ngành (Luật Việc làm, Bộ Luật Lao động, Luật BHXH, v.v...) nhằm đưa ra các quy định bảo đảm các quyền tối thiểu và lợi ích xã hội nhất định cho người lao động Gig* như: mức lương cố định, được ký hợp đồng không thời hạn ... (kinh nghiệm của Ý); mở rộng các quyền lợi mà NLD được hưởng như chế độ bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp (kinh nghiệm của Pháp, Tây Ban Nha); quyền thành lập công đoàn, quy

định về một hệ thống chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động làm việc trong ngành giải trí (kinh nghiệm của Pháp); hỗ trợ y tế, hỗ trợ bảo hiểm tai nạn lao động; bảo hiểm tử vong; đào tạo lái xe phòng chống tai nạn, chống phân biệt đối xử với những nhà thầu độc lập đáp ứng tiêu chí về thời gian làm việc; đưa ra quy định rõ ràng liên quan đến lợi ích nhất định của nhân viên hợp đồng có thời hạn hay những công việc thời vụ, linh hoạt về thời gian (kinh nghiệm của Singapore); quy định về một hệ thống chi trả trợ cấp thất nghiệp cho người lao động Gig làm việc trong một số ngành đặc thù như giải trí, vận tải, v.v... (kinh nghiệm của Pháp).

Thứ ba, tăng cường sự tham gia và tiếng nói của các tổ chức đại diện NLD, công đoàn ngành, hiệp hội,... để bảo vệ quyền lợi cho người lao động Gig. Cho phép thành lập các tổ chức đại diện của người lao động Gig hay hướng dẫn, khuyến khích các công đoàn ngành phát huy vai trò trong hỗ trợ lao động Gig như cung cấp thương lượng tập thể, hỗ trợ cho các thành viên trong các vấn đề về việc làm, khi có vấn đề, thành viên công đoàn sẽ được truy cập và dịch vụ trợ giúp pháp lý; đại diện cho người lao động Gig trong

các vụ kiện để xác định lao động cho các doanh nghiệp nền tảng số là người lao động thay vì đối tác hay nhà thầu độc lập (Kinh nghiệm của Anh, Hà Lan). Thậm chí, các tổ chức công đoàn có thể hỗ trợ các thành viên tham gia những dịch vụ bảo hiểm theo nhu cầu của thành viên với các hình thức bảo hiểm trách nhiệm, bảo hiểm rủi ro như ốm đau, phá sản, tai nạn, v.v..., cũng như cung cấp các khoá đào tạo cho lao động tự do (freelancer) trong các giai đoạn phát triển sự nghiệp của họ (Kinh nghiệm của Anh).

Thứ tư, đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức của lao động Gig (nhất là lao động Gig làm việc dựa trên Web) và hỗ trợ, khuyến khích họ tham gia các hình thức BHXH tự nguyện hay bảo hiểm nhân thọ để tiết kiệm cho tuổi già (kinh nghiệm của Singapore).

Trên đây là một số bài học từ kinh nghiệm quốc tế cần được chú trọng để nâng cao nhận thức và xác lập các cơ sở pháp lý cho quản lý nhà nước về lao động trong nền kinh tế Gig nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động trong hình thức việc làm Gig ở Việt Nam.



CHƯƠNG 2. CÁC VẤN ĐỀ VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG Ở VIỆT NAM: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP NHÓM LÁI XE/GIAO HÀNG CÔNG NGHỆ VÀ GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

2.1. XU HƯỚNG CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ SỰ PHÁT TRIỂN NỀN KINH TẾ GIG Ở VIỆT NAM

Nền kinh tế số Việt Nam đang tăng trưởng nhanh chóng. Phát triển số và số hóa đang làm thay đổi hoàn toàn nhiều ngành kinh tế, từ ngành sản xuất chế tạo và nông nghiệp, đến thương mại, dịch vụ, thanh toán, vận tải, tài chính, logistic và giáo dục, mang lại những đóng góp quan trọng cho kinh tế của đất nước (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2020). Trong những năm qua, Việt Nam đã chứng kiến sự bùng nổ trong lĩnh vực mua sắm trực tuyến, cùng với đó xu hướng thương mại điện tử và sự xuất hiện của các mô hình kinh doanh mới trên Internet đã thay đổi thói quen tiêu dùng của người dân. Theo đó, thương mại điện tử là lĩnh vực phát triển nhanh nhất, tăng trưởng khoảng 30% mỗi năm, với doanh thu năm 2018 đạt khoảng 8 tỷ USD và ước tính đạt ít nhất 10 tỷ USD vào năm 2020. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp viễn thông tại Việt Nam cũng phát triển với doanh thu khoảng 6,1 tỷ USD, tạo ra hơn 851.000 việc làm. Ngành quảng cáo trực tuyến đang phát triển nhanh chóng, với doanh thu dự báo hơn 1 tỷ USD vào năm 2020, cao gấp 3 lần so với số liệu năm 2016 (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2020).

Đặc biệt, xu hướng số hóa trong nhiều lĩnh vực dịch vụ, thương mại và sản xuất ở Việt Nam đang bộc lộ rõ hơn trong bối cảnh đại dịch Covid-19 để hồi phục và phát triển SXKD trong điều kiện bình thường mới. Theo Cán Văn Lực (2022), trong khoảng 2 năm vừa qua, tác động

của COVID-19, kinh tế số Việt Nam đã phát triển tương đối nhanh, khoảng 25-30%/năm, đặc biệt là lĩnh vực thương mại điện tử, tài chính, ngân hàng số. Kể cả lĩnh vực công nghệ tài chính, y tế, du lịch, giáo dục cũng chuyển đổi số tương đối mạnh. Theo đó, 5 năm tới, nền kinh tế số của Việt Nam có thể tăng trưởng mức cao nhất trong khu vực Đông Nam Á, mức 29%. Nghiên cứu của Google và Temasek (Singapore, 2019) nhận định, kinh tế số của Việt Nam đạt 3 tỷ USD năm 2015, tăng lên 9 tỷ USD năm 2018 và dự báo đạt 30 tỷ USD vào năm 2025. Báo cáo e-Conomy SEA 2021 lại lạc quan dự kiến vào năm 2025, toàn bộ nền kinh tế số của Việt Nam sẽ đạt giá trị 57 tỉ USD, tốc độ tăng trưởng hàng năm đạt 29%³⁸. Theo Google, Temasek và Bain & Company (2021)³⁹, nền kinh tế số Việt Nam dự kiến đạt 220 tỉ USD tổng giá trị hàng hóa (GMV) vào năm 2030, đứng thứ hai trong khu vực sau Indonesia.

Tuy nhiên, Việt Nam cũng phải đối mặt với nhiều thách thức trong thời kỳ bùng nổ nền kinh tế số như vấn đề an ninh mạng, áp lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập, v.v... Để đạt được tăng trưởng kinh tế bền vững, những vấn đề này đòi hỏi các giải pháp hỗ trợ chuyển đổi số đồng bộ và nỗ lực từ cả khu vực tư nhân và nhà nước, trong đó có việc tạo ra các hành lang pháp lý thuận lợi kèm theo các tài liệu quy phạm phù hợp với nền kinh tế số, nâng cấp cơ sở hạ tầng kỹ thuật số, trang bị các giải pháp công nghệ kỹ thuật số hiện đại, đưa ra chính sách ưu đãi thuế đối với hoạt động đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật số và bảo mật thông tin.

Bảng 2. Một số các nền tảng số của thế giới và Việt Nam

Lĩnh vực	Các nền tảng số	
	Quốc tế	Việt Nam
1. Du lịch	Airbnd, TripAdvisor	Asia Platform Trave, Tubudd
2. Vận tải	Uber, Waze, Grab, Ola Cabs	Be, GoViet, Beamin
3. Bán lẻ	Amazon, Alibaba, Burberry	Tiki, Vatgia, Adayroi
4. Mạng xã hội	Facebook, Twitter, Tinder, Instragram, Wechat	Zalo, Lotus
5. Giáo dục	Udemy, EdX, Doulingo, Coursera	Edumall, Kyna, Hoc mai
6. Tài chính	Bitcoin, Lending Club, Kickstarter	Verig, Kalapa
7. Chăm sóc sức khỏe	Cohealo, SimplyInsured, Kaiser Permaete	Ecomedic, Vicare
8. Dịch vụ cung ứng lao động	Upwork, Fiverr, 99designs, Sittercity	Vietnamwork, 24h
9. Nông nghiệp	John Deere, Intuit Fasal	NextFarm, Hachi
10. Năng lượng và công nghiệp nặng	Nest, Tesia Powerwall, EnerNOC	
11. Logistic	Munchery, Foodpanda, Haier Group	Ahamove, Ship60, Loship
12. Giúp việc gia đình		bTaskee, Jupviec.vn, Giupvictot

Nguồn: VEPR (2020) và nhóm tác giả tổng hợp

Cho đến nay, nền kinh tế Gig đang ngày càng phát triển nhờ có nền tảng điện toán đám mây, tỷ lệ sử dụng điện thoại thông minh cao và tỷ lệ sở hữu tài sản cá nhân thấp của người tiêu dùng Việt Nam. Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên trong ASEAN cho phép thí điểm mô hình kinh doanh ứng dụng công nghệ kết nối

vận tải (Uber, Grab) từ năm 2014. Cùng với đó, các nền tảng lao động số đang phát triển mạnh ở Việt Nam như Be, GoViet, Beamin, Vietnamwork, 24h, Ahamove, Ship60, Loship, bTaskee, Jupviec.vn, Giupvictot, v.v... (xem Bảng 2), đang tạo ra nhiều việc làm cho người lao động, đặc biệt là cho lao động trẻ và các nhóm

lao động yếu thế trong thị trường lao động truyền thống gồm phụ nữ, người khuyết tật, người di cư, người thất nghiệp trong thị trường lao động truyền thống.

Đến năm 2021, cả nước có khoảng 18,9 triệu người lao động PCT thuộc lĩnh vực phi nông nghiệp (có khoảng 33,58 triệu người lao động PCT nếu kể cả lĩnh vực nông nghiệp) và ước tính khoảng 40% trong tổng số này là lao động tự do/tự làm (TCTK, 2022)⁴⁰, bao gồm cả lao động tự do làm việc dựa trên các nền tảng kỹ thuật số (lao động Gig)⁴¹. Mô hình kinh tế Gig đang lan tỏa ngày càng mạnh mẽ khắp các tỉnh, thành, địa phương tại Việt Nam với các hình thức việc làm đa dạng như: lái xe/giao hàng công nghệ, giúp việc gia đình, bán hàng online, freelancers, lập trình viên, youtuber, bloggers, đánh giá review sản phẩm, trả lời khảo sát online, v.v... Đặc biệt, do tác động của đại dịch Covid-19 trong thời gian qua, việc thực hiện các biện pháp giãn cách xã hội và những khó khăn của các doanh nghiệp sản xuất trong giai đoạn bình thường mới cũng đã và đang làm gia tăng đáng kể số lượng người lao động tự do tham gia vào hệ thống cung ứng dịch vụ vận tải như taxi, giao hàng, đồ ăn ... nhờ các ứng dụng Grab, Gojek, Lalamove, Ahamove, Baemin,...(ILSSA, 2021)⁴².

2.2. TỔNG QUAN LUẬT PHÁP, CHÍNH SÁCH LIÊN QUAN ĐẾN VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG Ở VIỆT NAM

2.2.1. Thực trạng khung khổ luật pháp và các chính sách hiện hành có liên

quan đến người lao động trong nền kinh tế Gig ở Việt Nam

Trong nền kinh tế Gig, có sự xuất hiện mối quan hệ tam giác giữa ba bên gồm nền tảng số, người cung cấp dịch vụ và khách hàng thông qua 3 hợp đồng tương tác lẫn nhau là hợp đồng giữa bên cung cấp-khách hàng; hợp đồng giữa nền tảng số và bên cung cấp dịch vụ và hợp đồng giữa nền tảng số và khách hàng (Hoa, 2021⁴³). Do có nhiều mối quan hệ trong quá trình thực hiện, nên các hoạt động trong nền kinh tế Gig có thể được điều chỉnh bởi khá nhiều các quy định pháp lý trong các bộ Luật/ Luật khác nhau, bao gồm Bộ Luật Dân sự, Luật Giao dịch dịch điện tử; Luật Thương mại, Luật Cảnh tranh, Bộ Luật lao động,... Trong phần này, phạm vi nghiên cứu của đề tài chỉ tập trung xem xét và đánh giá các khía cạnh pháp lý liên quan tới người lao động (tức người cung cấp dịch vụ) trong các mối quan hệ kể trên.

a. Các văn bản Luật có khả năng điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động làm việc trong nền kinh tế Gig (sau đây gọi tắt là NLD Gig) với các doanh nghiệp cung cấp ứng dụng công nghệ (gọi tắt là DNCN)

Sau khi rà soát một số văn bản pháp luật hiện hành và cách thức vận hành, hợp tác của DNCN và NLD, mối quan hệ giữa NLD và các DNCN có thể đang được điều chỉnh bởi một số luật gồm: Bộ luật Dân sự 2015; Bộ luật lao động (2019), Luật Thương mại 2019 và Luật giao dịch điện tử 2005. Cụ thể:

- Về Luật Dân sự 2015, mối quan hệ giữa

DNCN và người lao động có thể được điều chỉnh thông qua định tại điều 504 và điều 513 của luật Dân sự 2005. Cụ thể, điều 513 quy định “Hợp đồng dịch vụ là sự thỏa thuận giữa các bên, theo đó bên cung ứng dịch vụ thực hiện công việc cho bên thuê dịch vụ, còn bên thuê dịch vụ phải trả tiền dịch vụ cho bên cung ứng dịch vụ”. Hợp đồng này mô tả mối quan hệ giữa DNCN – là bên cung ứng dịch vụ, còn người lao động (Tài xế/giao hàng công nghệ/ giúp việc gia đình) là bên thuê dịch vụ. Trong khi đó, điều 504 quy định “Hợp đồng hợp tác là sự thỏa thuận giữa các cá nhân, pháp nhân về việc cùng đóng góp tài sản, công sức để thực hiện công việc nhất định, cùng hưởng lợi và cùng chịu trách nhiệm”. Vận dụng điều này, phần lớn các DNCN cung cấp nền tảng lao động ở Việt Nam đã thiết lập mối quan hệ đối tác kinh doanh với các tài xế và người giúp việc gia đình thông qua hợp đồng với các tên gọi khác nhau như “Biên bản thỏa thuận hợp tác”⁴⁴, “Hợp đồng nhà thầu độc lập”⁴⁵; “Hợp đồng hợp tác kinh doanh”⁴⁶; hoặc “Hợp đồng hợp tác”⁴⁷. Dù có áp dụng theo quy định tại điều 513 hay điều 504 thì mối quan hệ giữa NLD và các DNCN đều là mối quan hệ dân sự - mối quan hệ ngang hàng giữa hai bên. Đây chính là mối quan hệ mà các DNCN hướng tới và vận dụng triệt để trong việc giải quyết các tranh chấp phát sinh trong hoạt động kinh doanh của mình.

- Luật Thương mại 2019: Điều 150 quy định “Môi giới thương mại là hoạt động thương mại, theo đó một thương nhân làm trung gian (gọi là bên môi giới) cho các bên mua bán hàng hóa, cung ứng dịch vụ

(gọi là bên được môi giới) trong việc đàm phán, giao kết hợp đồng mua bán hàng hóa, dịch vụ và được hưởng thù lao theo hợp đồng môi giới”. Đối chiếu theo quy định này, mối quan hệ giữa người cung cấp dịch vụ (người lao động) và doanh nghiệp công nghệ có thể được hiểu là quan hệ môi giới thương mại trong đó người cung cấp nền tảng kết nối là bên môi giới và người cung cấp dịch vụ là bên được môi giới.

- Luật Giao dịch điện tử 2005: Do các nền tảng công nghệ là các ứng dụng di động cung cấp dịch vụ sản giao dịch thương mại điện tử trong ngành giao thông vận tải và chuyển phát nhanh, cũng như trong ngành dịch vụ giúp việc gia đình. Do đó, mối quan hệ giữa người cung cấp dịch vụ và doanh nghiệp công nghệ còn được điều chỉnh bởi pháp luật thương mại điện tử (Luật giao dịch điện tử).

- Bộ luật Lao động 2019: Bộ Luật Lao Động 2019 đã mở rộng đáng kể phạm vi áp dụng bằng cách mở rộng định nghĩa về người lao động, hợp đồng lao động (HĐLĐ) và đưa ra khái niệm mới về người làm việc không có quan hệ lao động (QHLD). Những thay đổi này có thể có tác động đáng kể đến nhiều cá nhân, bao gồm cả những người lao động tự do (Gig workers). Cụ thể:

+ *Khái niệm về người lao động*, Bộ Luật lao động 2019 định nghĩa như sau: “Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo một thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của người sử dụng lao động⁴⁸”. Theo đó, lập luận

cho rằng một cá nhân làm việc cho 1 DN theo HĐ không có tên là HĐLĐ không phải là NLD trong DN có thể không áp dụng được theo Bộ Luật LĐ 2019 nếu có thể xác định rằng có sự thỏa thuận giữa 2 bên, cá nhân đó được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của doanh nghiệp;

+ *Khái niệm về HĐLĐ, tương thích với khái niệm về NLD*, Bộ Luật lao động 2019 định nghĩa “hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động và quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”;

+ *Khái niệm về người làm việc không có QHLD*, Bộ Luật LĐ 2019 định nghĩa “Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng HĐLĐ”. Như vậy, người làm việc không có QHLD sẽ không phải chịu sự quản lý, điều hành và giám sát của doanh nghiệp. Trong Bộ Luật Lao động 2019 không quy định về các quyền và nghĩa vụ cụ thể của người làm việc không có QHLD, tuy nhiên, Bộ Luật cũng quy định rằng nhóm đối tượng này là một trong những đối tượng áp dụng được điều chỉnh bởi Bộ Luật và có một số quy định áp dụng đối với những người làm việc không có QHLD.

Có thể thấy rằng, những điểm mới kể trên trong Bộ Luật lao động 2019 thể

hiện những nỗ lực mở rộng phạm vi bảo vệ người lao động của Chính phủ, đặc biệt là lao động đang làm việc trong khu vực việc làm phi chính thức, trong đó có nhóm lao động làm việc dựa trên các ứng dụng công nghệ- hiện đang được gán cho là những người lao động tự do, không có QHLD. Đồng thời, các khái niệm và quy định này là những căn cứ quan trọng để đối chiếu, xem xét và xác định mối quan hệ của người cung cấp dịch vụ với DNCN như là người lao động của doanh nghiệp (có QHLD) hay người làm việc không có QHLD (đối tác kinh doanh, đồng sở hữu, nhà thầu độc lập, lao động tự do, Freelancers, v.v...).

b. *Các văn bản dưới Luật (Nghị định, quyết định, thông tư, ...) có thể điều chỉnh mối quan hệ giữa NLD và DNCN*

Xu hướng phát triển của mô hình kinh tế tự do là tất yếu khách quan dưới sự tác động mạnh mẽ của cuộc CMCN 4.0 cũng như quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Trước thực tế đó, Chính phủ đã nỗ lực nghiên cứu xây dựng, ban hành một số quy định pháp lý nhằm quản lý các hoạt động của mô hình kinh tế này, trong đó có những quy định trực tiếp liên quan tới NLD. Đáng kể nhất phải kể đến Nghị định số 10/2020/NĐ-CP⁴⁹ quy định về kinh doanh và điều kiện kinh doanh vận tải bằng xe ô tô. *Nghị định 10/2020/NĐ-CP quy định đơn vị kinh doanh vận tải phải ký hợp đồng lao động, đóng các loại bảo hiểm, tổ chức khám sức khỏe định kỳ và thực hiện đầy đủ các quyền lợi của người lao động (bao gồm cả lái xe, nhân viên phục vụ trên xe) theo quy định của pháp luật lao động (Khoản 3a, điều 34).*

Điều này có nghĩa là nếu DNCN được coi là đơn vị kinh doanh vận tải thì các doanh nghiệp này phải có nghĩa vụ ký kết HĐLĐ với các tài xế làm việc thông qua ứng dụng của họ. Như vậy, có thể nói với đối tượng là tài xế công nghệ bằng xe ô tô đã có khung pháp lý khá rõ ràng cho việc xác lập mối quan hệ lao động giữa tài xế và DNCN, điểm mấu chốt ở đây là xác định các DNCN có phải là đơn vị kinh doanh vận tải hay chỉ là đơn vị cung cấp phần mềm hỗ trợ kết nối vận tải đơn thuần.

Về điều này, Nghị định 10/2020/NĐ-CP cũng đã làm khá rõ khái niệm đơn vị kinh doanh vận tải bằng xe ô tô và đơn vị cung cấp phần mềm hỗ trợ kết nối vận tải. Theo Nghị định, *các DNCN được xem là đơn vị cung cấp phần mềm hỗ trợ kết nối vận tải với điều kiện doanh nghiệp đó không trực tiếp điều hành phương tiện hoặc lái xe và không quyết định giá cước vận tải.*

Tiếp theo Nghị định 10, Bộ GTVT đã ban hành thông tư 12/2020/TT-BGTVT⁵⁰ quy định về tổ chức, quản lý hoạt động vận tải bằng xe ô tô và dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ, làm rõ khái niệm “trực tiếp điều hành phương tiện hoặc tài xế và quyết định giá cước vận tải”, cụ thể: (i) trực tiếp điều hành phương tiện hoặc tài xế là việc tổ chức hoặc cá nhân giao nhiệm vụ vận chuyển cho lái xe điều khiển phương tiện để thực hiện vận chuyển hành khách, hàng hóa thông qua phần mềm ứng dụng hỗ trợ kết nối vận tải hoặc lệnh vận chuyển hoặc hợp đồng vận chuyển hoặc Giấy vận tải (giấy vận chuyển). Như vậy, quá trình điều hành phương tiện hoặc lái xe sẽ bao gồm các yếu tố: Nhận yêu cầu vận

chuyển từ hành khách; phân tích yêu cầu vận chuyển để lựa chọn phương tiện và tài xế phù hợp với yêu cầu đó của khách hàng; Cung cấp thông tin về yêu cầu vận chuyển cho tài xế phù hợp để thực hiện yêu cầu. (ii) “Quyết định giá cước vận tải” được định nghĩa là việc đơn vị kinh doanh vận tải xác định giá cước vận tải để thông tin cho khách hàng trực tiếp thỏa thuận với khách hàng để thống nhất mức giá trước khi thực hiện vận chuyển. Điều này có nghĩa là nếu DNCN chỉ là đơn vị cung cấp ứng dụng kết nối vận tải đơn thuần sẽ không được phép quyết định một mức giá cố định cho hành khách. Quyền cũng như nghĩa vụ quyết định giá cước vận tải thuộc về đơn vị kinh doanh vận tải (bao gồm các doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh vận tải bằng xe ô tô). Ngược lại, DNCN cung cấp phần mềm vận tải có nghĩa vụ cung cấp cho đơn vị kinh doanh vận tải giao diện phần mềm cũng như cách thức để trao đổi, thỏa thuận và quyết định giá cước vận tải với hành khách.

Như vậy, chiếu theo quy định của Bộ Luật Lao động về “quan hệ lao động” và quy định của Nghị định số 10/2020/NĐ-CP và Thông tư 12/2020/TT-BGTVT về “đơn vị kinh doanh vận tải”, *nếu căn cứ vào cách thức vận hành của các DNCN như hiện nay, các doanh nghiệp này sẽ được xếp vào đơn vị kinh doanh vận tải (do có trực tiếp điều hành phương tiện/lái xe và quyết định giá cước vận chuyển), đồng thời người cung cấp dịch vụ (tài xế công nghệ) có QHLD với doanh nghiệp hay nói cách khác là NLD chính thức của doanh nghiệp (do chịu sự quản lý, điều hành,*

giám sát của các doanh nghiệp này). Do đó, các DNCN hiện nay phải tự định hình lĩnh vực kinh doanh của doanh nghiệp cho đúng bản chất để hoàn thiện hồ sơ về đăng ký kinh doanh sao cho phù hợp (là doanh nghiệp vận tải hay doanh nghiệp công nghệ) theo Nghị định số 10/2020/NĐ-CP, cũng như định hình mối quan hệ phù hợp với người cung cấp dịch vụ theo Pháp luật lao động.

c. Các quy định khác có liên quan tới NLD làm việc trong nền kinh tế Gig

- *Các văn bản pháp lý, chính sách của lĩnh vực lao động:* Mặc dù NLD làm việc trong nền kinh tế Gig chưa chính thức được thừa nhận là NLD có quan hệ lao động, nhưng dù có là NLD có quan hệ lao động hay người làm việc không có quan hệ lao động thì họ đều thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ Luật lao động, Luật Việc làm, Luật BHXH, Luật Giáo dục nghề nghiệp và một số chính sách an sinh xã hội nói chung. Cụ thể:

+ NLD trong nền kinh tế Gig có thể được hưởng các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động nếu đáp ứng đủ các điều kiện hỗ trợ dựa trên các quy định của Luật Việc làm 2013, bao gồm chính sách tín dụng ưu đãi để hỗ trợ tạo, duy trì và mở rộng việc làm; chính sách hỗ trợ chuyển đổi việc làm đối với người lao động ở khu vực nông thôn; chính sách hỗ trợ đưa người lao động làm việc ở nước ngoài hay các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho thanh niên... ;

+ NLD làm việc dựa trên các ứng dụng nền tảng công nghệ khi chưa chính thức được công nhận là có quan hệ lao động

với các DNCN thì trước hết họ đang thuộc đối tượng lao động nằm trong khu vực phi chính thức và được khuyến khích, tạo điều kiện, hỗ trợ tham gia các hình thức BHXH tự nguyện (Khoản 4, Điều 2, Luật BHXH 2014⁵¹), tham gia BHYT⁵² toàn dân nhằm tăng mức độ bảo vệ cho NLD trước những rủi ro.

- *Các văn bản trong lĩnh vực thuế liên quan trực tiếp tới người lao động Gig còn nhiều chồng chéo:*

Trước đây, tại công văn công văn Công văn 384/TCT-TNCN ngày 8-2-2017, hướng dẫn Công ty TNHH Grab về khoản doanh thu từ hoạt động hợp tác kinh doanh phải được phân định cho hai chủ thể: phần doanh thu của Grab phải chịu thuế GTGT 10%; còn phần doanh thu của đối tác tài xế xe 2 bánh phải chịu mức thuế 3% theo phương pháp tính thuế trực tiếp áp dụng đối với cá nhân kinh doanh. Văn bản này của Tổng cục Thuế đã phân loại tài xế xe 2 bánh là cá nhân kinh doanh và là người nộp thuế theo Điều 4 Luật Thuế GTGT.

Mới đây nhất, Nghị định 126/2020/NĐ-CP⁵³ quy định chi tiết một số điều của Luật quản lý thuế xác định tất cả các hãng cung cấp nền tảng công nghệ kết nối khách hàng-người cung cấp dịch vụ sẽ phải thực hiện kê khai và thu hộ thuế giá trị gia tăng trên toàn bộ doanh thu với mức thuế thu hộ là 10% (tăng lên đáng kể so với mức ưu đãi 3% trong giai đoạn trước). Với lý do thực hiện Nghị định này, ngay lập tức gánh nặng về thuế đã được DNCN đẩy sang các “đối tác” là tài xế của họ bằng việc áp dụng bảng phí dịch vụ mới với tỷ lệ tăng thu thuế và

phí tương ứng. Đây cũng là nguyên nhân chính khiến hàng trăm tài xế xe máy đình công phản đối việc tăng phí dịch vụ của DNCN vào đầu tháng 12/2020. Tuy nhiên, sau đó, Tổng cục thuế lại có công văn gửi công ty TNHH Grab cho rằng quy định tại Nghị định 126 không làm tăng nghĩa vụ thuế của cá nhân tài xế. Tài xế chỉ chịu thuế thu nhập cá nhân 1,5% nếu doanh thu trên 100 triệu đồng/năm, do đó không làm tăng giá cước vận tải”, tức với công văn này Tổng cục thuế lại cho rằng tài xế là người lao động của doanh nghiệp⁵⁴.

Có thể thấy, các quy định và văn bản hướng dẫn thực hiện ở thời điểm hiện tại vẫn còn khá chông chéo và không nhất quán.

2.2.2. Đánh giá chung

Thứ nhất, luật pháp, chính sách đã có những dự liệu điều chỉnh ban đầu dành cho người lao động làm việc dựa trên các nền tảng công nghệ. Bộ Luật lao động 2019 với những quy định mới về người làm việc không có QHLD đã mở độ bao phủ của pháp luật lao động đến những người lao động trong nền kinh tế Gig.

Thứ hai, pháp luật lao động đã có các quy định rõ ràng (trong Bộ Luật lao động 2019) về “người lao động”, “HĐLĐ” và “người làm việc không có QHLD”. Đây là căn cứ quan trọng để xác định mối quan hệ của người cung cấp dịch vụ với DNCN như là người lao động của doanh nghiệp (có QHLD) hay người làm việc không có QHLD (đối tác kinh doanh, đồng sở hữu, nhà thầu độc lập, lao động tự do, Freelancers, v.v...) tùy theo tính chất việc làm và mức độ “quản lý, điều hành, giám sát” của doanh nghiệp đối với người cung

cấp dịch vụ trong các lĩnh vực khác nhau của nền kinh tế.

Đặc biệt, trong lĩnh vực vận tải bằng phương tiện ô tô, đã có quy định rõ ràng về “doanh nghiệp công nghệ” và “doanh nghiệp vận tải” (Nghị định 10/NĐ-CP về kinh doanh và điều kiện kinh doanh vận tải bằng xe ô tô và Thông tư 12/2020/TT-BGTVT về đơn vị kinh doanh vận tải). Đây là các căn cứ quan trọng để các doanh nghiệp trong lĩnh vực này tự định hình lĩnh vực kinh doanh cho đúng bản chất trong đăng ký kinh doanh (là doanh nghiệp vận tải hay doanh nghiệp công nghệ), cũng như định hình mối quan hệ phù hợp với người cung cấp dịch vụ theo pháp luật lao động.

Thứ ba, các quy định pháp lý hiện vẫn chưa đủ để bảo vệ người lao động làm việc trong nền kinh tế Gig một cách đầy đủ và rõ ràng, tất cả mới chỉ dừng lại ở việc đưa ra khái niệm (“người lao động”, “HĐLĐ” và “người làm việc không có QHLD”), chưa có bất kỳ hướng dẫn hay chế tài cụ thể nào về những vấn đề này đối với các doanh nghiệp có cung ứng nền tảng kỹ thuật số.

Thứ tư, Nghị định 10/2020/NĐ-CP kể trên có thể điều chỉnh tới tài xế công nghệ lái ô tô, nhưng còn một lượng hùng hậu NLD sở hữu phương tiện xe máy, hoặc NLD làm việc dựa trên các ứng dụng công nghệ trong các lĩnh vực khác vẫn chỉ được xác lập mối quan hệ dân sự giữa họ với các doanh nghiệp cung ứng nền tảng kỹ thuật số. Như vậy, chúng ta vẫn đang thiếu một cơ chế pháp lý toàn diện và minh bạch để điều chỉnh mối quan hệ

giữa các doanh nghiệp cung ứng nền tảng kỹ thuật số và người cung ứng dịch vụ.

Thứ năm, các quy định về quản lý thuế và văn bản hướng dẫn thực hiện ở thời điểm hiện tại vẫn còn khá chông chéo và không nhất quán (lúc thì coi người cung ứng dịch vụ là “đối tác”, lúc thì coi là “người lao động” của doanh nghiệp), cho thấy các cơ quan ban ngành vẫn đang rất lúng túng và bị động trong công tác quản lý của Nhà nước đối với các hoạt động trong mô hình kinh tế Gig. Điều này đã tạo điều kiện cho các DNCN áp đặt “luật chơi” ở cửa trên với các “đối tác” là người lao động của chính họ.

2.3. THỰC TRẠNG VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG Ở VIỆT NAM: NGHIÊN CỨU HỢP NHÓM LÁI XE/GIAO HÀNG CÔNG NGHỆ VÀ GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

2.3.1. Đặc điểm của người lao động trong nền kinh tế Gig trong mẫu khảo sát

Tổng mẫu khảo sát bao gồm 270 người lao động, bao gồm 92 người là lái xe công nghệ, 90 người là giao hàng công nghệ và 88 người làm nghề giúp việc gia đình – Bảng 3.

Bảng 3. Cơ cấu lao động Gig được khảo sát chia theo giới tính và nhóm tuổi (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Chung (N=270)
1. Theo giới tính	100.00	100.00	100.00	100.00
Nam	93.48	91.11	2.27	62.96
Nữ	6.52	8.89	97.73	37.04
2. Theo nhóm tuổi	100.00	100.00	100.00	100.00
15-24	22.83	14.44	2.27	13.33
25-34	32.61	56.67	29.55	39.63
35-44	30.43	21.11	54.55	35.19
45-54	13.04	4.44	12.50	10.00
55 - 60	1.09	3.33	0.00	1.48
60+	0.00	0.00	1.14	0.37

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

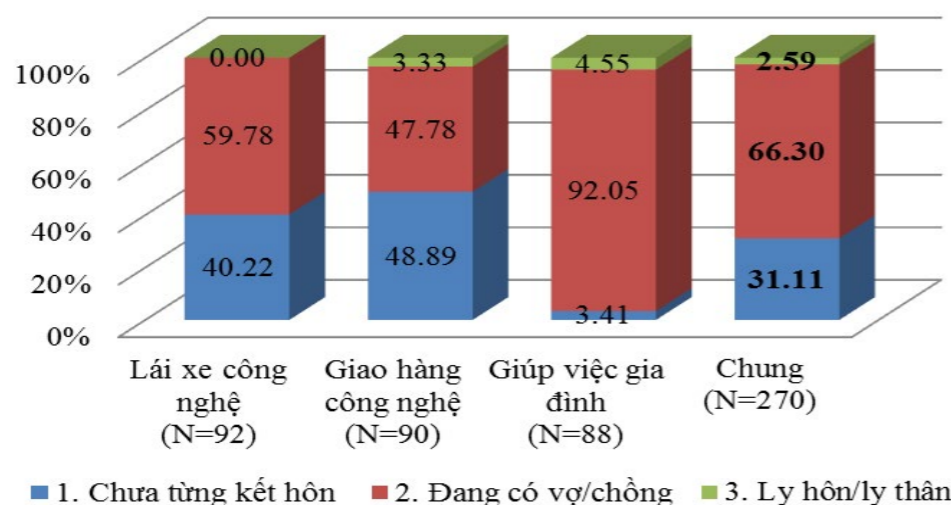
- Theo giới tính, cả nam và nữ đều tham gia trong nền kinh tế Gig, tuy nhiên mức độ tham gia của từng nhóm có sự khác biệt theo lĩnh vực, ngành nghề - Nữ giới chiếm đa số trong nhóm NLD giúp việc gia đình (97,7%) và chiếm thiểu số trong nhóm NLD lái xe công nghệ (6,52%) và giao hàng công nghệ (8,89%), và ngược lại đối với nam giới (các tỷ lệ tương ứng là 2,27%, 93,48% và 91,11%).

- Theo nhóm tuổi, lao động Gig hiện hữu ở tất cả các nhóm tuổi, song tập trung chủ yếu ở độ tuổi dưới 45 (chiếm trên 88% tổng số NLD được khảo sát) – xem Bảng 3, đây là nhóm lao động có sức khỏe và thích ứng nhanh hơn với những đòi hỏi của ứng dụng nền tảng kỹ thuật số. Có sự khác biệt giữa các nhóm NLD được khảo sát, nhóm NLD giúp việc gia đình chủ yếu tập trung ở độ tuổi trung niên 35-44 (chiếm gần 55% tổng số NLD giúp việc gia đình được khảo sát) và nhóm NLD giao hàng công nghệ tập trung chủ yếu ở

nhóm tuổi trẻ hơn 25-34 tuổi (56,67%). Trong khi đó, nhóm NLD lái xe công nghệ lại phân tán ở cả 2 nhóm tuổi 25-34 tuổi (32,61%) và 35-44 (30,43 B%).

- Theo tình trạng hôn nhân, phần lớn người lao động Gig được khảo sát đã có vợ/chồng (chiếm 66,3%); 31,11% người lao động Gig chưa từng kết hôn và một tỷ lệ nhỏ trong tình trạng ly hôn/ly thân (chiếm 2,59%). Theo nghề nghiệp, nhóm giúp việc gia đình do chủ yếu ở độ tuổi trung niên nên hầu hết đã có vợ/chồng (92%), trong khi nhóm lái xe và giao hàng công nghệ ở độ tuổi trẻ hơn nên tỷ lệ có vợ/chồng cũng thấp hơn (tỷ lệ tương ứng là 59,78% và 47,78%) – xem Hình 4. Điều này phản ánh áp lực mưu sinh để lo cho gia đình của NLD trong nền kinh tế Gig, họ tạo ra nguồn thu nhập chính cho gia đình, sẽ là thách thức/khó khăn lớn cho gia đình và bản thân họ nếu bị mất việc hay gặp rủi ro mà không có nguồn thu nhập thay thế hay bù đắp.

Hình 4. Cơ cấu lao động Gig chia theo tình trạng hôn nhân (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

- Về trình độ học vấn, phần lớn lao động Gig có trình độ, kỹ năng thấp. 70% số người lao động Gig được khảo sát chưa qua đào tạo/không có bằng cấp hoặc chứng chỉ nghề. Tỷ lệ này cao nhất ở nhóm NLD giúp việc gia đình (77,27%) và thấp nhất ở nhóm NLD giao hàng công nghệ (60%)- xem Bảng 4. Đáng lưu ý, có gần 30% số NLD được khảo sát có trình độ từ cao đẳng trở lên hay nói cách khác là có một nhóm lao động trình độ cao⁵⁵ đang tham gia lái xe công nghệ cho các hãng Be, Grab, Go viet (20,65%), giao hàng công nghệ cho các hãng Grab Express, Beamin, Loship, Ahamove (36,6%) và giúp việc gia đình cho các hãng bTaskee,

Jupviec.vn; Giupvietot (11,36%). Trong đó, chỉ có một bộ phận nhỏ NLD cho biết đây là không phải là công việc chính (họ làm thêm cho vui hay để có thêm thu nhập hoặc để hợp lý hóa việc chăm soics gia đình, .v.v...). Tuy nhiên, với phần đông còn lại (92%) thì đây là công việc chính của họ - Những lao động này được kỳ vọng sẽ trực tiếp làm việc tại các vị trí có liên quan mật thiết tới sự ra đời, phát triển, truyền bá và ứng dụng tri thức nhưng lại đang làm các công việc kỹ năng thấp, không đòi hỏi CMKT cao. Điều này phản ánh sự không phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu TTLĐ, gây lãng phí lớn cho gia đình và xã hội.

Bảng 4. Cơ cấu lao động Gig chia theo trình độ CMKT (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Chung (N=270)
1. Không có CMKT	72.83	60.00	77.27	70.00
2. Sơ cấp	1.09	1.11	4.55	2.22
3. Trung cấp	5.43	2.22	6.82	4.81
4. Cao đẳng	5.43	10.00	7.95	7.78
5. Đại học trở lên	15.22	26.67	3.41	15.19
Tổng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

- Về tình trạng di cư: Phần lớn NLD được khảo sát có hộ khẩu thường trú tại Hà Nội (chiếm 60,37%). Bên cạnh đó, có gần 40% số NLD trong mẫu khảo sát là người di cư từ các tỉnh khác về Hà Nội để làm việc. Những lao động di cư này thường chịu nhiều áp lực và rủi ro hơn so với lao động bản địa trong công việc và đời sống do liên quan đến các khoản chi tiêu cho thuê nhà ở và các hoạt động hòa nhập cộng đồng hay tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản khác.

Theo nghề nghiệp, tỷ lệ người di cư cao nhất ở nhóm lái xe công nghệ (45,65%) và thấp nhất là ở nhóm giao hàng công nghệ (33,33%) – xem Bảng 5. Có thể thấy, trong xu hướng dịch chuyển kinh tế - xã hội thời gian qua ở Việt Nam, lái xe công nghệ là một trong những ngành nghề lao động tự do phổ biến, dễ kiếm việc, đem lại thu nhập ổn định đang thu hút nhiều người di cư lựa chọn ở Hà Nội và các thành phố lớn.

Bảng 5. Cơ cấu lao động Gig chia theo tình trạng di cư (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Chung (N=270)
Lao động di cư	45.65	33.33	39.77	39.63
Lao động địa phương	54.35	66.67	60.23	60.37
Tổng cộng	100.00	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

2.3.2. Thực trạng việc làm và các vấn đề liên quan của người lao động làm việc trong nền kinh tế Gig

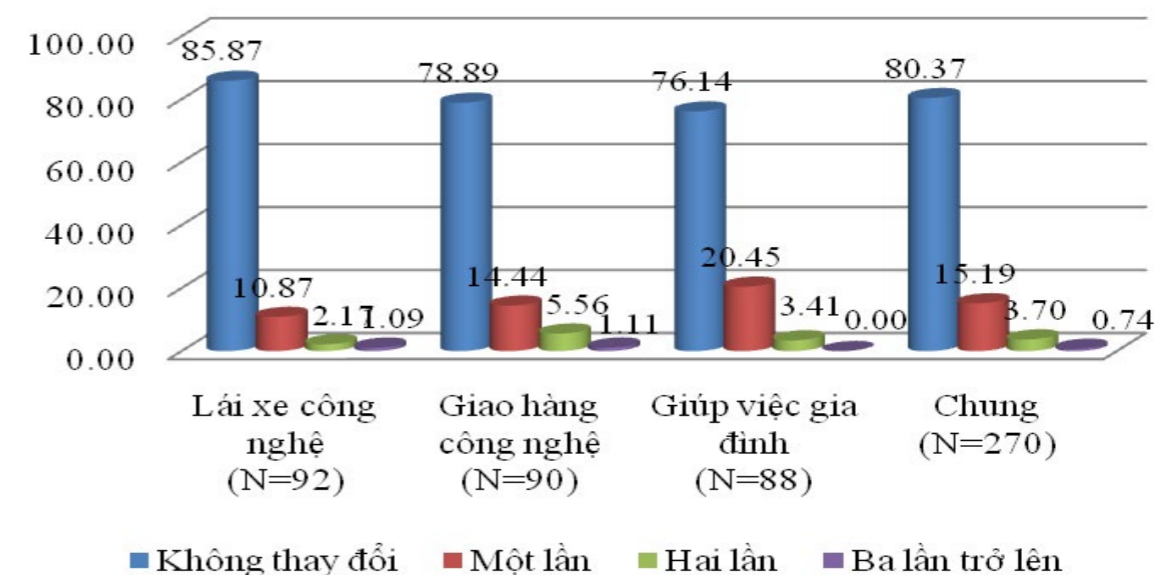
2.3.2.1. Đặc điểm việc làm của người lao động

a. Mức độ ổn định việc làm

Hầu hết người lao động Gig được khảo

sát cho biết không có thay đổi công việc trong vòng 18 tháng qua (chiếm 80,37%). Từ kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, những NLD này cho biết mặc dù bị ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 khiến họ phải nghỉ việc giãn cách một thời gian, song khi hết quy định giãn cách họ lại tiếp tục với công việc này.

Hình 5. Cơ cấu lao động Gig chia theo số lần chuyển việc (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Bên cạnh đó, có gần 1/5 số NLD được khảo sát cho biết họ đã từng chuyển việc trong 18 tháng qua (53 người, chiếm 19,63% trong tổng số NLD được khảo sát). Trong đó, NLD chủ yếu là chuyển việc 1 lần và một số người chuyển việc 2 - 3 lần - xem Hình 5. Trong số 53 NLD đã từng chuyển việc, có hơn 2/3 NLD từng là lao động làm thuê cho các cơ sở SXKD hay doanh nghiệp (67,92%); hơn ¼ NLD

từng là lao động tự làm/tự do; một số ít là chủ doanh nghiệp có thuê lao động (4%) hoặc là lao động hộ gia đình (2%). Lý do chuyển việc chủ yếu của NLD là thu nhập của công việc trước đó không tốt (49%), không có thời gian chăm sóc gia đình (17%), bị mất việc/bị sa thải (15,09%) hay công việc không đảm bảo ATVSLĐ (11,32%).

Bảng 6. Cơ cấu lao động Gig chia theo vị thế việc làm trước khi chuyển việc và lý do chuyển việc (%)

Vị thế việc làm của công việc gần nhất (trước khi làm công việc hiện nay)	Lý do chuyển việc						Tổng cộng
	a. Thu nhập không tốt	b. Không có thời gian chăm sóc gia đình	c. Môi trường làm việc không tốt	d. Công việc không đảm bảo	e. Tính chất công việc bấp bênh	f. Bị sa thải/đuổi việc	
1. Chủ DN có thuê lao động (N=2)	50.00	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	100.00
2. Lao động làm công hưởng lương (N=36)	58.33	8.33	2.78	11.11	8.33	11.11	100.00
3. Lao động tự làm (N=14)	28.57	42.86	0.00	14.29	0.00	14.29	100.00
4. Lao động hộ gia đình (N=1)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00
Tổng cộng (N=53)	49.06	16.98	1.89	11.32	5.66	15.09	100.00

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Với việc làm Gig hiện tại, phần lớn NLD xác định gắn bó với công việc lâu dài: 78,52% lao động GIG cho biết họ sẽ tiếp tục công việc này trong thời gian tới và 15,56% lao động chưa có dự định gì trong tương lai nên trong thời gian tới sẽ tiếp tục hợp tác với các hãng công nghệ; chỉ một tỷ lệ rất nhỏ NLD cho biết họ mong muốn tìm việc trong tổ chức doanh nghiệp

chính thức để ổn định công việc (4,07%), hay chuyển sang lĩnh vực SXKD khác (1,85%) trong thời gian tới – Bảng 6. Từ thực tế cho thấy, việc làm Gig với những đặc điểm như linh hoạt, không áp lực, phù hợp với khả năng của NLD và có thu nhập khá tốt đã dẫn đến quyết định gắn bó “lâu dài” với việc làm này của phần lớn NLD Gig.

Bảng 7. Cơ cấu lao động Gig chia theo dự định việc làm trong thời gian tới (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Chung (N=270)
1. Sẽ tiếp tục công việc này	72.83	84.44	78.41	78.52
2. Tìm việc trong tổ chức, DN chính thức	4.35	2.22	5.68	4.07
3. Chuyển sang lĩnh vực SXKD khác	1.09	4.44	0.00	1.85
4. Không biết/ chưa có dự định gì	21.74	8.89	15.91	15.56

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

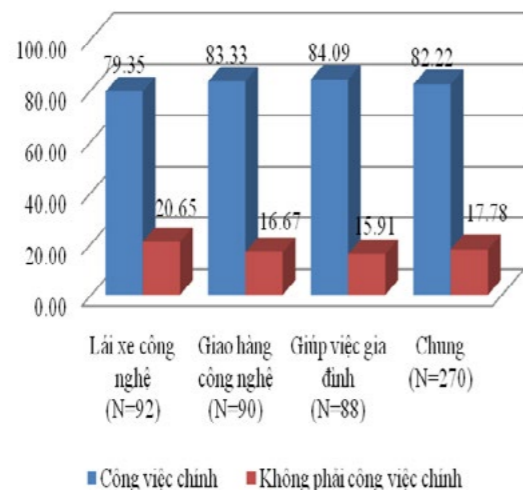
b. Hình thức việc làm Gig

Hầu hết NLD được khảo sát xác định việc làm Gig là công việc chính của họ (chiếm 82,22% trong tổng số NLD Gig được khảo sát) và đây là xu hướng chung của các nhóm lái xe công nghệ, giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình – Hình 10.

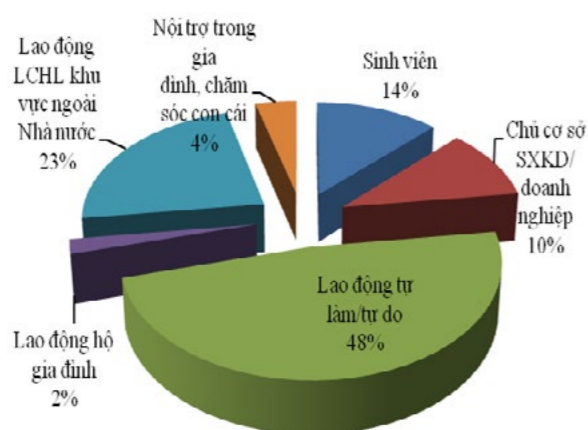
Gần 1/5 số NLD còn lại cho biết đây là việc làm thêm để họ có thêm thu nhập và các trải nghiệm. Phần lớn những lao động này đang có công việc chính trong khu vực phi chính thức như lao động tự làm/ lao động hộ gia đình (50%) và lao động LCHL cho các cơ sở SXKD (23%), thậm chí là chủ cơ sở SXKD (10%). Tuy nhiên,

theo kết quả phỏng vấn sâu NLD cho thấy, các công việc chính này khá bấp bênh về thu nhập và hạn chế về môi trường, điều kiện làm việc, nên NLD có xu hướng tìm kiếm cơ hội việc làm khác và việc làm Gig này là một trải nghiệm. Ngoài ra, một bộ phận NLD đang là sinh viên đang học cao đẳng hay đại học trên địa bàn thành phố Hà Nội(14%), họ làm thêm để có thu nhập trang trải cho việc học tập và cuộc sống; một số khác có công việc chính là nội trợ, chăm sóc con cái trong gia đình (4%), họ tranh thủ làm thêm công việc Gig (cụ thể ở đây là giúp việc gia đình) vào những khoảng thời gian phù hợp trong ngày để có thêm thu nhập.

Hình 6. Cơ cấu lao động Gig theo tình trạng việc làm chính tại các hãng công nghệ (%)



Hình 7. Cơ cấu lao động Gig không làm việc chính cho các hãng công nghệ mà theo tình trạng việc làm chính hiện nay (%)

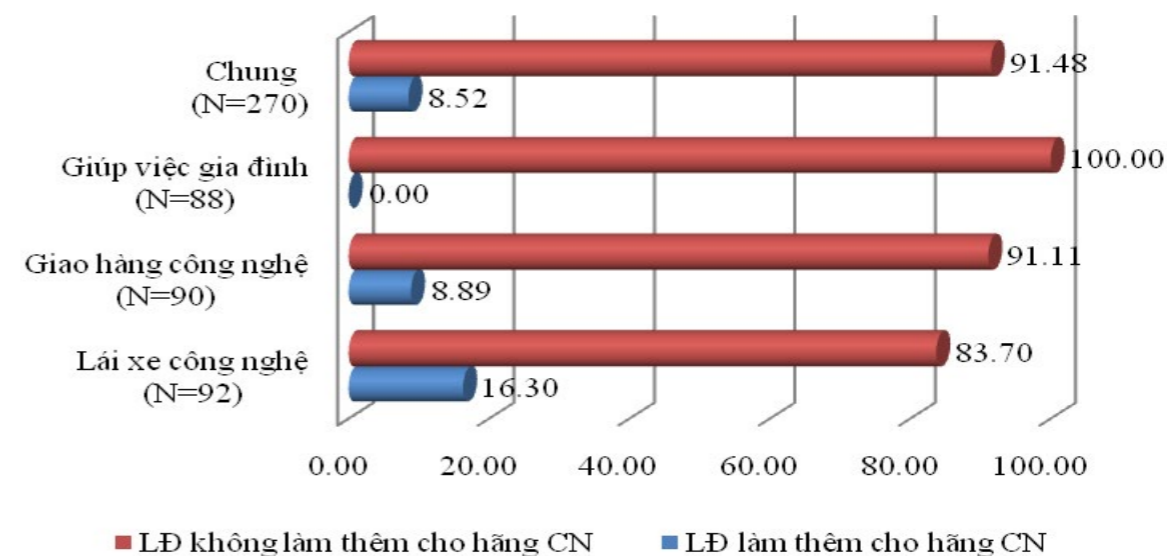


Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Ngoài ra, một bộ phận NLD cùng lúc tham gia nhiều ứng dụng công nghệ hay cùng làm việc cho các hãng công nghệ khác nhau để tối ưu hóa thời gian làm việc và thu nhập. Trong khảo sát này, 8,52% lao động Gig cho biết họ đang hợp tác cùng một lúc với hai hãng công nghệ với cùng

một nghề, tỷ lệ này ở nhóm lái xe công nghệ là 16,3% và nhóm giao hàng công nghệ là 8,89%, ngược lại, 100% lao động giúp việc gia đình chỉ tập trung thời gian làm việc cho 1 ứng dụng công nghệ mình đang hợp tác.

Hình 8. Cơ cấu lao động Gig chia theo tình trạng làm thêm/không làm thêm cho hãng công nghệ khác (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Tuy nhiên, theo một số lao động Gig, vẫn có những bất lợi cho người lao động về cả thu nhập, các khoản thưởng và trợ cấp khi tham gia nhiều hãng công nghệ. Trường hợp của các lái xe công nghệ, việc đảm bảo số lượng cuộc xe trong ngày hoặc trong tuần để đạt được các mốc thưởng là rất khó nếu cùng chạy cho cả 2 hãng công nghệ. Hơn nữa, việc này sẽ dẫn đến người lao động không nhận được các hỗ trợ của

hãng về các loại bảo hiểm rủi ro, tai nạn lao động... Xét về tổng thể, thu nhập có thể sẽ tăng và tối đa hóa được thời gian làm việc nhưng không có các mức thưởng và không nhận được các khoản bảo hiểm sức khỏe hay bảo hiểm tai nạn nhằm phòng ngừa rủi ro thì coi như việc gắn bó với 1 hãng hay hợp tác với 2 hãng sẽ không quá khác biệt về lợi ích....

Hộp 1. Những bất lợi của việc hợp tác với nhiều hãng công nghệ

Mình chỉ làm cho 1 hãng bee này thôi, mình đang ở hạng VIP rồi, tức là thu nhập cứ 1 quý 90 triệu mình sẽ có khoản thưởng ... và được đóng bảo hiểm y tế. Trước đây, mình có cài cả App của Grap nhưng lúc chạy hãng này, lúc chạy hãng kia thành ra mình không đạt được các mốc thưởng, không có bảo hiểm, nên tính ra còn thiệt thòi hơn

Anh Hoàng, Becar

Trước đây mình chỉ chạy cho Bee, các chính sách thưởng của Bee rất tốt và mình đạt hết các mốc thưởng, còn được cả bảo hiểm sức khỏe theo năm nữa. Nhưng giờ khó khăn quá, nhất là từ khi Covid nên số cuộc giảm đi nhiều, mình cài cả Grab, cả Bee để không bị trống nhiều chuyến, thu nhập cũng chỉ đạt ở mức như khi chưa Covid nhưng mình không các mốc thưởng mình đều không đạt được ở cả 2 hãng, cũng không còn gói bảo hiểm sức khỏe nữa.

Anh Thủy, Becar

c. Lý do lựa chọn việc làm Gig

Lý do phổ biến nhất để NLD lựa chọn việc làm Gig đó là “Linh hoạt, chủ động về thời gian làm việc” với 90% số NLD được khảo sát có ý kiến này. NLD cho biết, làm việc thông qua nền tảng số rất tiện lợi vì khi bạn có thể “ngắt” kết nối với hệ thống để giải quyết việc cá nhân, sau đó lại có thể kết nối vào hệ thống để nhận đơn hàng ở bất kỳ thời điểm nào hay từ bất kỳ vị trí nào; hoặc tùy thuộc vào sức khỏe và điều kiện cá nhân, NLD có thể tự quyết định khoảng thời gian làm việc phù hợp trong ngày.

Lý do phổ biến thứ hai là việc làm Gig có thu nhập tốt với 74% số NLD được khảo sát có ý kiến này. Kết quả phỏng vấn sâu NLD cho thấy, với các hình thức việc làm này, thu nhập tỷ lệ thuận với thời gian làm việc và số lượng đơn hàng, do đó những NLD Gig chăm chỉ làm việc đã nhận được mức thu nhập tốt, cao hơn nhiều so với thu nhập từ công việc làm thuê hay tự làm/làm nghề tự do truyền thống mà họ đã từng làm trước đó.

Bảng 8. Tỷ lệ NLD Gig được khảo sát chia theo lý do lựa chọn việc làm hiện tại

ĐV: %

Lý do làm công việc Gig hiện nay	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Linh hoạt, chủ động về thời gian làm việc	94.57	92.22	82.95	90.00
b. Thu nhập tốt/có thêm thu nhập	72.83	81.11	67.05	73.70
c. Không bị ràng buộc về các quy định, thủ tục	34.78	34.44	36.36	35.19
d. Phù hợp với trình độ CMKT	40.22	32.22	26.14	32.96
e. Phù hợp với sức khỏe/gần nhà	7.61	14.44	34.09	18.52
f. Không thể xin được việc ở những doanh nghiệp lớn/KV chính thức	8.70	1.11	13.64	7.78
g. Làm tạm thời trong thời gian tìm công việc dài hạn khác	5.43	2.22	4.55	4.07

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Bên cạnh đó, một bộ phận NLD Gig cũng cho biết họ chọn việc làm Gig cũng vì công việc này không bị ràng buộc về các quy định, thủ tục pháp lý hay các ràng buộc khác (35%). Đặc biệt, NLD *cho biết việc làm công nghệ ít chịu ảnh hưởng bởi những biến động khó lường của thiên tai, dịch bệnh và có khả năng chuyển đổi dễ dàng*. Kết quả phỏng vấn sâu một số lao động trong nghiên cứu này cho thấy, nhu cầu giao hàng công nghệ (shiper) tăng nhanh trong giai đoạn giãn cách xã hội, nhất là ở các thành phố lớn như Hà

Nội và thành phố Hồ Chí Minh do nhu cầu đặt mua lương thực, thực phẩm và hàng hóa thiết yếu của người dân. Mặc dù trong giai đoạn này, nhiều lao động bị mất việc/ngừng việc, các hãng công nghệ vẫn tuyển dụng giao hàng công nghệ và hỗ trợ chuyển đổi việc làm cho các lái xe công nghệ sang việc làm giao hàng công nghệ để đáp ứng với số lượng giao dịch tăng nhanh. Kết quả là, không những bị ảnh hưởng tiêu cực, NLD làm nghề giao hàng công nghệ vừa duy trì được việc làm ổn định, vừa có thu nhập tốt.

Hộp 2. Tác động của đại dịch Covid – 19 đến việc làm công nghệ

Trong thời gian Covid, em phải chạy nhiều hơn và vất vả hơn vì mọi người gọi mua hàng nhiều qua shiper. Không chỉ khách hàng cá nhân, các shop/cửa hàng cũng đặt đơn nhiều hơn vì lệnh hạn chế ra đường của chính quyền. Mặc dù vất vả hơn nhưng thu nhập cao hơn, và trong lúc mọi người bị mất việc làm thì mình vẫn có việc làm đều là một niềm vui rồi ạ.

Anh Hùng, Beamin

Đáng lưu ý, công việc Gig phù hợp với năng lực làm việc của NLD cũng là lý do khá phổ biến để NLD lựa chọn công việc Gig – 33% lựa chọn việc làm Gig vì phù hợp với trình độ CMKT; 18% có lý do phù hợp với sức khỏe hay gần nhà; 8% không thể xin được việc ở những doanh nghiệp lớn/KV chính thức (chủ yếu do những hạn chế về trình độ, kỹ năng). Hiện nay, khi phần lớn LLLĐ của Việt Nam trình độ kỹ năng thấp (gần 75% LLLĐ chưa qua đào tạo hay không có bằng cấp/chứng chỉ) và thể lực của lao động Việt Nam cũng còn nhiều hạn chế (Bộ LĐTB&XH, 2020)⁵⁶, thì việc làm Gig với đặc điểm linh hoạt cao và yêu cầu đa dạng về kỹ năng lao động đã và sẽ tiếp tục là những lựa chọn quan trọng của LLLĐ kỹ năng thấp, sức khỏe hạn chế, hay không có khả năng xin việc ở khu vực chính thức, đặc biệt là trong những doanh nghiệp công nghiệp.

Ngoài ra, một số NLD (4%) cho biết, việc làm Gig chỉ là lựa chọn tạm thời “lấp

chỗ trống” của họ trong thời gian chờ xin việc trong khu vực chính thức (làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp).

d. Kênh tìm việc

Người lao động Gig có thể dễ dàng tìm và hợp tác với các hãng công nghệ thông qua các thông tin từ “Tự tìm kiếm/xin việc trực tiếp”, “mạng xã hội/internet” và “bạn bè/người thân giới thiệu”. Theo kết quả khảo sát 270 lao động Gig, có 36,3% lao động tự tìm/xin việc trực tiếp tại các hãng công nghệ; 33,33% lao động tìm việc qua mạng xã hội/internet và 28,89% được bạn bè/người thân giới thiệu việc làm.

Theo nghề, gần 60% lái xe công nghệ thường tự tìm/xin việc trực tiếp tại các hãng công nghệ, trong khi 46,67% giao hàng công nghệ tìm được việc làm thông qua mạng xã hội/internet và 50% giúp việc gia đình có việc làm là nhờ mối quan hệ bạn bè/người thân giới thiệu.

Bảng 9. Cơ cấu lao động Gig chia theo kênh tìm việc (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
Qua phương tiện thông tin đại chúng	2,17	2,22	0,00	1,48
Qua mạng xã hội/internet	20,65	46,67	32,95	33,33
Bạn bè/người thân giới thiệu	18,48	18,89	50,00	28,89
Tự tìm/xin việc trực tiếp	58,70	32,22	17,05	36,30

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Đối với trường hợp lái xe công nghệ, NLD phải thông qua các hợp tác xã vận tải để có thể kết nối với hãng công nghệ (Grab, Ahamove, Go Viet, Be, v.v...). Vai trò của các hợp tác xã (HTX) chủ yếu là hỗ trợ các thủ tục giấy phép kinh doanh vận tải và cấp lệnh vận chuyển và các lái xe thường phải đóng kinh phí thường niên cho hoạt động này là từ 7 trăm đến 8 tám trăm nghìn đồng mỗi năm. Mặc dù phần lớn người lao động GIG cho rằng việc hợp tác với hãng công nghệ thông qua các hợp tác xã (HTX) là khá dễ dàng và HTX giúp họ kết nối với nhiều hãng công nghệ, mang lại nhiều nguồn thu nhập và tận dụng tối đa thời gian làm việc trong ngày, nhưng vẫn còn khoảng 7,04% lao động GIG (19 người) cho biết việc hợp tác với một đơn vị trung gian như HTX là không thật sự cần thiết và phải tốn một khoản phí thường niên khá cao (như đề

cập ở trên). Trong khi một số hoạt động khác như hỗ trợ lái xe trong việc báo cáo thuế, hoàn thuế, bảo hiểm... chưa được các HTX làm tốt.

2.3.2.2. Chất lượng việc làm Gig

Chất lượng việc làm Gig được đề cập đến trong mục này bao gồm: tình trạng quan hệ việc làm, quan hệ lao động (giao kết hợp đồng/hợp tác với doanh nghiệp/tổ chức cung cấp dịch vụ công nghệ); Thời giờ/cường độ làm việc; điều kiện làm việc; v.v... và các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động

a. Tình trạng quan hệ việc làm, quan hệ lao động

Hầu hết NLD Gig có giao kết hợp đồng công việc hay hợp đồng hợp tác kinh doanh và không có hợp đồng lao động. Theo kết quả khảo sát, gần 90% NLD Gig

chỉ có giao kết hợp đồng công việc/thỏa thuận thực hiện công việc với hãng công nghệ mà không có HĐLĐ. Điều này cũng đồng nghĩa với việc hầu hết NLD Gig được xem là đối tác kinh doanh của các doanh nghiệp công nghệ chứ không phải

là người lao động chính thức của doanh nghiệp, cũng đồng nghĩa với việc những NLD này không được đảm bảo về quyền lợi lao động và ASXH khi gặp rủi ro trong công việc và cuộc sống.

Bảng 10. Cơ cấu lao động Gig chia theo hình thức giao kết hợp HĐLĐ

ĐV: %

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
1. Có giao kết HĐ/thỏa thuận thực hiện công việc	81.52	86.67	98.86	88.89
Trong đó: HĐLĐ	0.00	0.00	4.55	1.85
HĐ công việc/HĐ hợp tác	68.48	83.33	87.50	79.26
Khác, thỏa thuận miệng	13.04	3.33	6.82	7.78
2. Không giao kết HĐ/thỏa thuận thực hiện công việc	18.48	13.33	1.14	11.11

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Trong mẫu khảo sát chỉ có 4 NLD được ký kết HĐLĐ với doanh nghiệp công nghệ (1,85%) - tất cả những NLD này đều làm nghề giúp việc gia đình làm việc qua ứng dụng Giupvietcot. Theo kết quả phỏng vấn sâu, những lao động giúp việc gia đình làm việc qua ứng dụng Giupvietcot có nhu cầu ký hợp đồng lao động để tham gia BHXH, những lao động này phải cam kết làm việc đủ 8 giờ mỗi ngày và tuân thủ các quy định của Công ty, sẽ được công ty ký kết hợp đồng lao động. Nhìn chung, việc doanh nghiệp công nghệ hỗ trợ NLD

ký kết HĐLĐ để tham gia BHXH là rất đáng khích lệ và có thể nhân rộng trong bối cảnh hiện nay, song doanh nghiệp cũng cần cân nhắc không nên đưa ra một số điều kiện hay quy định “cứng” về thời gian làm việc để tạo điều kiện cho NLD làm việc linh hoạt đối với hình thức việc làm này.

Đáng lưu ý, vẫn còn 11,11% lao động Gig không có thỏa thuận thực hiện công việc hay HĐLĐ với hãng công nghệ, tỷ lệ này ở nhóm lái xe công nghệ là 18,48%, giao

hàng công nghệ là 13,33% và giúp việc gia đình là 1,14%. Điều này đồng nghĩa với việc những NLD này không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động và một số luật pháp khác có liên quan, sẽ không được bảo vệ trước những rủi ro, biến cố có thể xảy ra trong quá trình thực hiện công việc, là một thiệt thòi lớn cho người lao động.

b. Thời giờ làm việc

Phần lớn NLD Gig làm việc với thời gian kéo dài trên 8 tiếng/ngày hay trên 48 giờ/tuần⁵⁷. Đáng lưu ý, có tình trạng một bộ phận NLD phải làm việc với thời gian kéo dài vượt ngưỡng quy định của

pháp luật lao động⁵⁸ với gần 6% số NLD được khảo sát làm việc quá 12 giờ/ngày, khoảng 11% số NLD được khảo sát làm việc quá quá 72 giờ/tuần và trên 40% số NLD được khảo sát làm liên tục cả 7 ngày trong tuần – Bảng 9a. Tình trạng này trầm trọng hơn ở nhóm lái xe công nghệ và nhóm giao hàng công nghệ, nếu tiếp tục kéo dài đồng nghĩa với việc NLD không được nghỉ ngơi đầy đủ để tái sản xuất sức lao động, sẽ gây ra tình mệt mỏi, căng thẳng, sức khỏe xuống cấp, đi liền với suy giảm năng suất lao động, đặc biệt đe dọa sự an toàn giao thông đối với nghề lái xe và giao hàng công nghệ.

Bảng 10a. Cơ cấu lao động Gig chia theo khoảng thời gian làm việc bình quân của người lao động theo ngày và theo tuần (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
1. Giờ/ngày	100.00	100.00	100.00	100.00
<= 8 giờ/ngày	39.13	46.67	85.23	56.67
>8 giờ - 12 giờ/ngày	57.61	43.33	11.36	37.78
> 12 giờ/ngày	3.26	10.00	3.41	5.56
2. Giờ/tuần	100.00	100.00	100.00	100.00
<= 48 giờ/tuần	35.87	23.33	78.41	45.56
> 48 giờ - 72 giờ/ngày	51.09	58.89	19.32	43.33
> 72 giờ/ngày	13.04	17.78	2.27	11.11
3. Ngày/tuần	100.00	100.00	100.00	100.00
<=5 ngày/tuần	19.57	7.78	32.95	20.00
> 5 ngày - 6 ngày/tuần	40.22	32.22	46.59	39.63
7 ngày/tuần	40.22	60	20.45	40.37

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Nhìn chung, thời gian làm việc bình quân của người lao động Gig là 8,51 giờ/ngày và 24,63 ngày/tháng - cao hơn một chút so với thời gian làm việc bình quân của lao động làm công hưởng lương cả nước quý 2/2021 là 8,44 giờ/ngày⁵⁹ nhưng vẫn đảm bảo đúng quy định về thời giờ làm việc

bình thường của Bộ Luật Lao động⁶⁰ năm 2019. Theo nghề, thời gian làm việc của lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ thường kéo dài hơn một chút, khoảng 9 tiếng/ngày, trong khi thời gian làm việc trung bình của giúp việc gia đình ở mức 7,24 giờ/ngày.

Bảng 10b. Thời gian làm việc bình quân của lao động Gig theo ngày, theo tuần và theo tháng

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
1. Giờ/ngày	9,05	9,19	7,24	8,51
2. Ngày/tuần	6,12	6,47	5,63	6,07
3. Ngày/tháng	25,87	24,66	23,3	24,63

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

c. Thu nhập

Thu nhập bình quân tháng của lao động Gig là 9,15 triệu đồng/tháng (tính theo thời điểm trước giãn cách – khi chưa có dịch Covid-19) – cao hơn gấp 1,3 lần so với thu nhập bình quân của lao động làm công hưởng lương cả nước (tính trong 6 tháng đầu năm 2021, thu nhập bình quân của lao động làm công hưởng lương là 7 triệu đồng/tháng) và cao hơn 1,58 lần so với thu nhập bình quân của lao động tự làm cả nước (5,94 triệu đồng/tháng – tính toán từ Điều tra Lao động – Việc làm quý 2/2021). Trong đó, lái xe công nghệ có mức thu nhập bình quân cao nhất là 10,76

triệu đồng/tháng, giao hàng công nghệ thấp hơn một chút là 8,87 triệu đồng/tháng và thấp nhất là giúp việc gia đình 7,74 triệu đồng/tháng.

Bên cạnh đó, tỷ trọng lao động Gig có thu nhập từ 10 triệu đồng trở lên khá cao, chiếm 24,44% tổng lao động Gig khảo sát, trong khi tỷ trọng lao động tự làm và lao động làm công hưởng lương có thu nhập từ 10 triệu đồng trở lên chỉ chiếm tương ứng 13,56% và 11,02%. Tuy nhiên, để có mức thu nhập này, những NLD này đã phải làm việc khá vất vả với thời gian kéo dài, thậm chí vượt ngưỡng quy định như đã phân tích ở trên.

Bảng 11. Thu nhập bình quân tháng của người lao động Gig

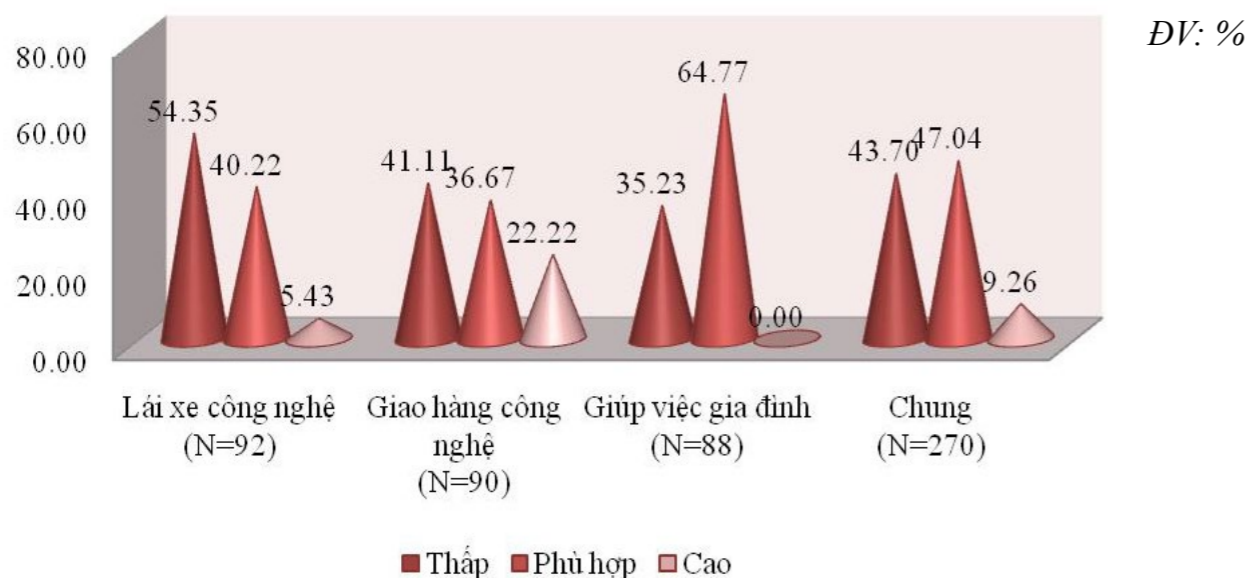
	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Thu nhập bình quân tháng (1000 đồng/tháng)	10.763	8.867	7.738	9.145
b. Phân đoạn thu nhập theo tháng của NLD				
Từ 3 triệu đồng/tháng trở xuống	2,17	1,11	10,23	4,44
Trên 3 đến 5 triệu đồng/tháng	3,26	4,44	14,77	7,41
Trên 5 đến 10 triệu đồng/tháng	58,70	78,89	53,41	63,70
Trên 10 đến 15 triệu đồng/tháng	27,17	11,11	21,59	20,00
Trên 15 triệu đồng/tháng	8,70	4,44	0,00	4,44

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Mặc dù với mức thu nhập bình quân khá cao so với lao động làm công hưởng lương và lao động tự làm trong cả nước, vẫn còn 43,7% lao động Gig đánh giá mức thu nhập của họ thấp do tỷ lệ chiết khấu quá cao trên 1 giao dịch. Điều đáng nói,

tỷ lệ lao động này chủ yếu thuộc nhóm lái xe công nghệ (54,35%) - là nhóm có thu nhập bình quân cao nhất so với các nhóm còn lại. Tiếp đến là nhóm giao hàng (41,11%) và giúp việc gia đình (35,23%).

Hình 9. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về tỷ lệ thu nhập trên 1 giao dịch



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Theo đó, NLD Gig phải trích nộp khoảng 24,4% tổng thu nhập trên 1 giao dịch cho hãng công nghệ (bao gồm 23,6% cho hãng công nghệ và 0,8% thuế doanh thu cho nhà nước do hãng công nghệ thu hộ) và chỉ nhận về khoảng 75,7% thu nhập sau trích nộp trên 1 giao dịch. Tỷ lệ trích nộp này đối với lái xe công nghệ là cao nhất, khoảng 29%, giao hàng công nghệ là 26,7% và giúp việc gia đình thấp nhất là khoảng 17%.

Nguyên nhân của tình trạng trên là do lao động Gig phải mất một khoản chi phí cho đầu tư, mua sắm trang thiết bị làm việc như ô tô, xe máy, túi đựng hàng, thiết bị dọn dẹp... - đây là điều khác biệt lớn với

lao động truyền thống. Theo tính toán của một số lái xe ô tô công nghệ, với 71% thu nhập trên 1 giao dịch như vậy, họ phải chi phí khoảng 35% cho khấu hao xe, xăng xe và sửa chữa xe khi hỏng hóc, chưa kể nếu chạy vào giờ cao điểm, chi phí xăng xe còn bị đội lên nhiều. Với khoảng 36% thu nhập còn lại, chính là tiền công về mặt thời gian, sức khỏe, so với 27,9% chiết khấu cho hãng như vậy là thấp và không phù hợp. Trong điều kiện bình thường, khoản thu nhập đó tạm đủ, nhưng trong điều kiện dịch bệnh thời gian qua, người lao động GIG phải đối mặt với khá nhiều rủi ro, trong đó có cả các rủi ro nợ nần, thất nghiệp... mà không được pháp luật bảo vệ như lao động truyền thống.

Bảng 12. Cơ cấu thu nhập và các khoản trích nộp cho 1 giao dịch của NLD Gig (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
1. Phần thu nhập của NLD	71,0	73,3	83,1	75,7
2. Phần của hãng công nghệ/nhà cung ứng việc làm	27,9	25,7	16,9	23,6
3. Trích nộp khác	1,2	1,0	0,0	0,8

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Hộp 3. Mức chiết khấu và tỷ lệ thu nhập của lái xe công nghệ

Theo anh, tỷ lệ chiết khấu là quá cao, không phù hợp. Vì em tính, bọn anh chỉ nhận được khoảng 65-70% thu nhập thực trên 1 cuộc xe, thì mất 50% trong số đó, tức là khoảng 33-35% chi phí cho khấu hao xe, xăng xe và hỏng hóc. Như vậy mình bán sức khỏe và rủi ro với giá thấp, trong khi chiết khấu của họ đã được 25% rồi chỉ với chi phí thiết kế phần mềm chạy. Các loại thuế phí, hay không may rủi ro thì các anh chịu tất, họ không hỗ trợ gì cả. Như vậy không phù hợp. May mà xe tự mua được, chứ nhiều người vay ngân hàng mua xe chạy thì vất vả lắm, nhất là ảnh hưởng Covid chạy không hết công suất 1 ngày, có người giờ chưa được cấp phép để chạy xe, đã không chịu được lãi ngân hàng, phải bán xe với giá cực rẻ, mà nhiều người còn không bán được nữa. Nói chung rất vất vả, và mức chiết khấu như vậy là quá cao, thu nhập thì quá thấp.

N.A.T, 1978, lái xe Becar

Ngoài thu nhập từ việc làm Gig, một bộ phận NLD có thêm thu nhập từ 1 công việc khác (chiếm 27,04% tổng số NLD được khảo sát) và từ các khoản đầu tư

(3%). Bên cạnh đó, một số NLD Gig được người thân hỗ trợ (9,26%), chủ yếu là những NLD có thu nhập thấp từ việc làm Gig hiện nay.

Bảng 13. Tỷ lệ lao động Gig có thêm thu nhập chia theo các nguồn thu nhập bổ sung (ngoài thu nhập từ việc làm Gig), %

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
Thu nhập từ việc làm khác	33,70	22,22	25,00	27,04
Thu nhập từ các khoản đầu tư	3,26	3,33	2,27	2,96
Người thân hỗ trợ hàng tháng	1,09	20,00	6,82	9,26
Khác	3,26	1,11	0,00	1,48

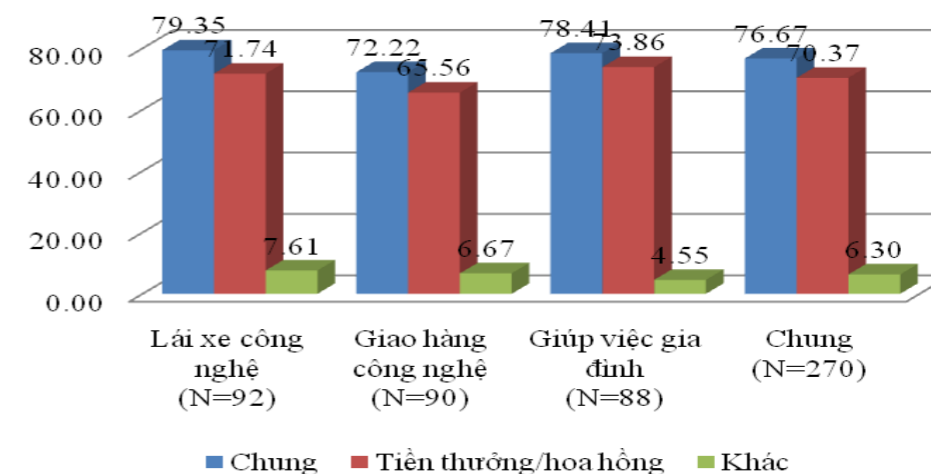
Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

d. Các chế độ phúc lợi và phụ cấp:

Tiền thưởng và đào tạo kiến thức cơ bản ban đầu là hai chế độ chính mà người lao động Gig được hưởng nhưng không ổn định và có xu hướng giảm theo thời gian. Hơn 2/3 người lao động Gig (76,67%) cho biết họ được các khoản tiền thưởng ngoài thu nhập, chủ yếu là từ thưởng do làm vượt định mức (70,37%) và một số khoản thưởng khác như tiền tip của khách hàng (6,3%). Không có sự khác biệt nhiều giữa 3 nhóm lao động công nghệ, trong đó, 79,35% lái xe công nghệ từng nhận được tiền thưởng của hãng, 72,22% giao hàng công nghệ và 78,41% giúp việc gia đình từng nhận được tiền

thưởng của hãng. Tuy nhiên, theo một số lái xe công nghệ, các quy định thưởng chỉ có lợi đối với NLD trong thời gian đầu, hiện nay, các chế độ thưởng ít hơn với quy định ngày càng ngặt nghèo và khó đạt được, như việc ràng buộc số lượng giao dịch nhưng đảm bảo không được hủy giao dịch trong ngày, trong khi trước đây chỉ cần đạt 1 tiêu chí về số lượng giao dịch là có thưởng... Các quy định về mức thưởng hiện nay đang có lợi hơn đối với người trẻ - những người chưa chịu ràng buộc nhiều từ gia đình, và có đủ sức khỏe để thực hiện nhiều giao dịch với thời gian kéo dài trong ngày và triền miên trong tuần.

Hình 10. Tỷ lệ NLD Gig được hưởng các khoản tiền thưởng hoặc thu nhập khác (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Ngoài khoản tiền thưởng, 58,52% người lao động Gig cho biết họ được đào tạo, bồi dưỡng/kèm cấp ban đầu về các kiến thức, kỹ năng liên quan đến thực hiện công việc. Theo nghề, 82,95% giúp việc

gia đình và 54,35% lái xe công nghệ được đào tạo, bồi dưỡng/kèm cấp, trong khi chỉ có 38,89% giao hàng công nghệ được đào tạo.

Bảng 14. Tỷ lệ NLD Gig được hưởng các chế độ đào tạo và phúc lợi của hãng công nghệ (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Đào tạo, bồi dưỡng/kèm cấp	54,35	38,89	82,95	58,52
b. Thưởng lễ, tết	1,09	2,22	14,77	5,93
c. Được cung cấp chỗ ở	0,00	0,00	1,14	0,37
d. Được hỗ trợ tiền ăn/bữa ăn	0,00	0,00	3,41	1,11
e. Được khám sức khỏe định kỳ	2,17	0,00	4,55	2,22
f. Trang cấp bảo hộ LD (găng tay, mũ, kính, quần áo..)	7,61	2,22	15,91	8,52
g. Nghỉ phép, nghỉ lễ được hưởng lương	1,09	0,00	2,27	1,11

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Đối với các chế độ khác như được cung cấp chỗ ở, được hỗ trợ tiền ăn/bữa ăn, được khám sức khỏe định kỳ... hầu hết người lao động Gig không được hỗ trợ.

e. Tình hình tham gia các tổ chức đại diện cho người lao động GIG

Gần ½ số NLD được khảo sát có tham gia các tổ chức hay hội/nhóm đại diện cho NLD, song chủ yếu là các hội/nhóm phi chính thức (chiếm gần 39% trong tổng số

lao động được khảo sát), trong khi chỉ có một số ít tham gia tổ chức công đoàn của doanh nghiệp công nghệ (4,44%) – đây chính là những lao động giúp việc gia đình được ký kết HĐLĐ, nghĩa là họ trở thành NLD chính thức của doanh nghiệp và đương nhiên được tham gia tổ chức công đoàn của doanh nghiệp. Những NLD này cho biết họ tham gia các hội/nhóm với mong muốn được bảo vệ quyền lợi và tăng cường hợp tác trong công việc.

Bảng 15. Tỷ lệ NLD Gig tham gia vào các tổ chức đại diện người lao động (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Công đoàn	0	0	9.00	2.96
b. Hội/nhóm	56.57	48.89	14.77	40.00

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Ngoài việc tham gia vào các tổ chức đại diện/hội nhóm để biết thêm thông tin liên quan đến hãng và công việc, phần lớn người lao động GIG cho rằng việc tham gia tổ chức đại diện không mang lại nhiều lợi ích hơn cho họ với khoảng 93% NLD GIG không nhận thấy họ có vị thế trong công việc hay thu nhập tốt hơn, được đối xử tốt hơn. Chỉ 4,27% NLD

GIG trên tổng số 117 người hiện đang tham gia vào các tổ chức công đoàn hoặc hội/nhóm cho rằng họ “có tiếng nói và vị thế trong công việc”, 5,13% NLD đánh giá “thu nhập và đãi ngộ tốt hơn”, 6,84% NLD đánh giá “được đối xử tốt hơn” và cao nhất là 21,37% NLD đánh giá “có thêm thông tin liên quan đến hãng và phục vụ công việc”.

Bảng 16. Tỷ lệ NLD Gig chia theo đánh giá thuận lợi khi tham gia vào các tổ chức đại diện cho NLD (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Có tiếng nói và vị thế trong công việc	7,69	2,27	0,00	4,27
b. Thu nhập và đãi ngộ tốt hơn	7,69	4,55	0,00	5,13
c. Môi trường làm việc tốt hơn	7,69	9,09	0,00	6,84
d. Được đối xử tốt hơn	7,69	6,82	4,76	6,84
e. Khác, cụ thể: có thông tin liên quan đến hãng, công việc	19,23	27,27	14,29	21,37

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Trong số 162 NLD Gig không tham gia tổ chức đại diện, có hơn ½ NLD cho rằng họ không tham gia vì không muốn bị ràng buộc, không có nhu cầu tham gia, tỷ lệ này ở nhóm giúp việc gia đình cao nhất (70,15%), tiếp đến là nhóm lái xe công nghệ (57,50%) và giao hàng công nghệ (32,61%); 9,15% lao động cho biết các tổ chức này không mang lại nhiều lợi ích;

7,84% lao động cho biết tham gia tổ chức đại diện lãng phí thời gian và tốn kém chi phí. Đáng lưu ý, vẫn còn 44,44% trong tổng số 162 lao động Gig cho rằng họ không biết đến các tổ chức này. Điều này liên quan đến công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật của nhà nước đến người lao động.

Bảng 17. Tỷ lệ NLD GIG chia theo lý do không tham gia vào các tổ chức đại diện cho NLD (%)

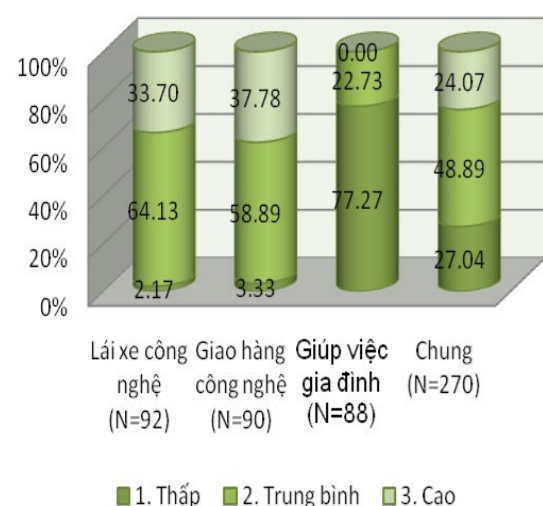
	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Không biết đến các tổ chức này	42.50	67.39	29.85	44.44
b. Không mang lại nhiều lợi ích	15.00	15.22	1.49	9.15
c. Tốn kém nhiều chi phí	7.50	6.52	0.00	3.92
d. Mất nhiều thời gian khi tham gia	10.00	4.35	0.00	3.92
e. Không muốn bị ràng buộc, không có nhu cầu tham gia	57.50	32.61	70.15	55.56

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

f. Môi trường và điều kiện làm việc

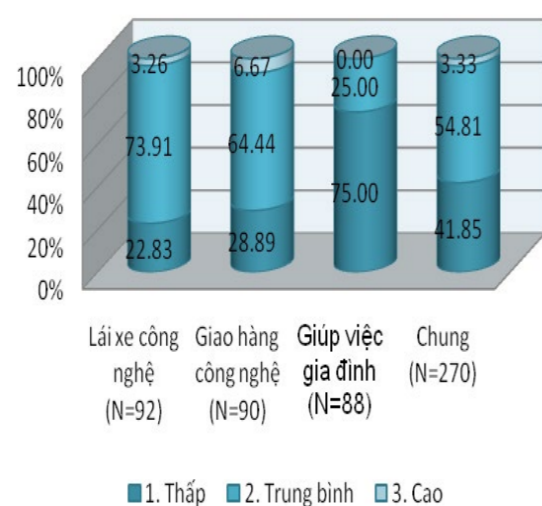
Về rủi ro tai nạn lao động, gần 1/5 số NLD được khảo sát cho rằng họ thường phải đối mặt với rủi ro tai nạn lao động ở mức cao (chiếm 24% tổng số NLD được khảo sát), tỷ lệ này khá cao ở nhóm giao hàng công nghệ (37,78%) và nhóm lái xe công nghệ (33,7%), do các nguy cơ tai

Hình 11. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về rủi ro tai nạn lao động trong công việc (%)



nạn giao thông tiềm ẩn khi thường xuyên, liên tục phải di chuyển trên đường phố. Ngược lại, nhóm NLD giúp việc gia đình cho biết rủi ro tai nạn lao động trong công việc của họ chỉ ở mức trung bình hoặc thấp. Theo họ, tai nạn lao động trầm trọng nhất là bị ngã khi làm việc trên cao để lau kính, lau quạt, đèn... nhưng rất hiếm gặp, còn những lần trượt ngã khi lau dọn hay đứt tay... chỉ là những rủi ro bình thường.

Hình 12. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về nguy cơ bị lạm dụng/quấy rối (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

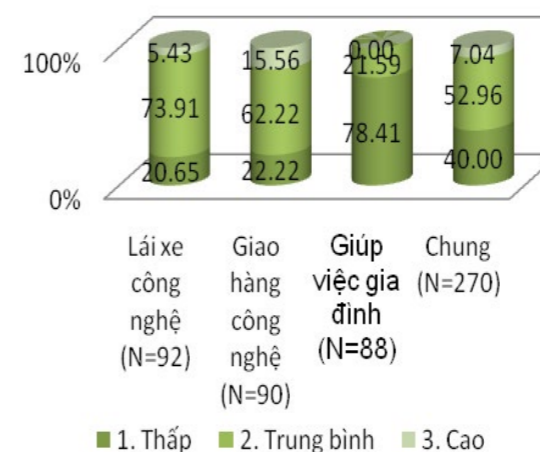
Nguy cơ bị lạm dụng/quấy rối không phải là vấn đề lớn hay mối lo ngại chính của NLD Gig. Hầu hết NLD Gig được khảo sát cho biết công việc của họ có nguy cơ bị lạm dụng/quấy rối ở mức trung bình và thấp (96,67%). Tuy nhiên, một số ít NLD lại cho rằng công việc Gig của họ có nguy cơ cao bị lạm dụng/quấy rối ở mức cao (9 người, chiếm 3,33%). Đáng lưu ý, tất cả những lao động này đều là lái xe công

nghệ và giao hàng công nghệ, họ cho biết các giao dịch tiến hành vào buổi tối hoặc với những quãng đường xa và đi ra khỏi thành phố sẽ dễ gặp các rủi ro “nghiêm trọng” như bị khống chế, cưỡng bức, quấy rối tình dục... Trong khi đó, nhóm lao động giúp việc gia đình cho biết, công việc họ đang làm cũng có nguy cơ nhưng chỉ ở mức trung bình hoặc thấp, bởi vì họ làm việc thông qua ứng dụng nên chủ yếu

là theo giờ và thường không cố định cho một gia đình nào, đồng thời lại có doanh nghiệp công nghệ (là người kết nối, thỏa thuận giao dịch với chủ nhà) bảo lãnh trong quá trình làm việc nên ít nguy cơ bị lạm dụng/quấy rối.

Về nguy cơ bị cướp giật: 7,04% người lao động Gig trong tổng số 270 người được hỏi cho rằng họ có nguy cơ cao bị cướp giật khi đang thực hiện công việc của họ, số còn lại cho rằng công việc của họ chỉ có nguy cơ bị cướp giật ở mức trung bình và thấp. Trong đó, 15,56% giao hàng công

Hình 13. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về nguy cơ bị cướp giật (%)



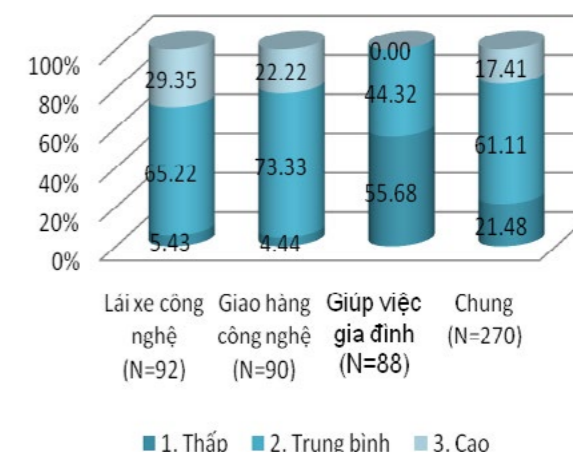
Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Về điều kiện làm việc: vẫn còn một tỷ trọng nhỏ lao động Gig phải làm việc trong điều kiện thiếu phương tiện làm việc hay bảo hộ lao động, cụ thể: có 8,52% trong tổng số 270 lao động Gig được khảo sát cho rằng họ làm việc với điều kiện không tốt. Theo nhóm ngành, 14,44% giao hàng công nghệ (trong tổng số 90 người được khảo sát) và 10,87%

nghệ và 5,43% lái xe công nghệ đánh giá công việc của họ có nguy cơ cao bị cướp giật, nguy cơ này đối với nhóm giúp việc gia đình chỉ ở mức độ trung bình và thấp.

Về cường độ làm việc: 17,41% người lao động Gig cho rằng họ phải làm việc với cường độ cao, chủ yếu là nhóm lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ với tỷ lệ tương ứng là 29,35% và 22,22%. Ngược lại, giúp việc gia đình được đánh giá với cường độ bình thường và thấp, phù hợp với lao động nữ.

Hình 14. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về cường độ làm việc (%)

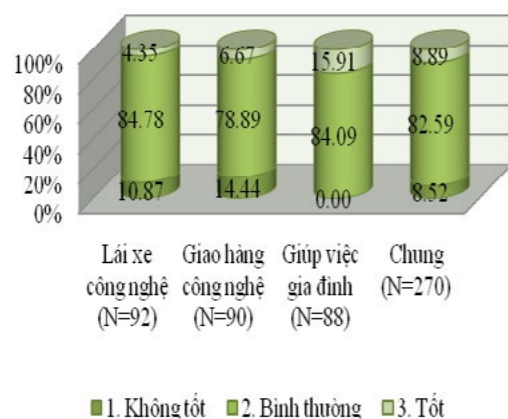


lái xe công nghệ (trong tổng số 92 người được khảo sát) cho rằng họ thiếu các bảo hộ như các loại găng tay, quần áo... được trang bị bởi hãng công nghệ. Việc này cần được các hãng công nghệ trang bị thay vì NLD phải tự trang bị. Theo một số lái xe công nghệ, việc họ đang tham gia làm việc cho hãng cũng chính là quảng cáo cho hãng và hãng muốn được biết đến

nhiều hơn thì cần phải trang bị điều kiện làm việc và quần áo, mũ gương... thay vì quy định các đối tác khi tham gia hãng phải mua các loại phương tiện/thiết bị đó để quảng cáo cho hãng.

Về quan hệ giữa NLD Gig và nhà cung cấp ứng dụng: 10% lao động Gig đánh giá mối quan hệ này khá tốt và 88,89% lao động Gig đánh giá mức trung bình, chỉ có một tỷ lệ nhỏ (1,11%) lao động Gig đánh giá không tốt. Hầu hết các lao động Gig cho rằng: họ chỉ sử dụng ứng dụng của hãng công nghệ với các quy định về

Hình 15. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về điều kiện làm việc (%)

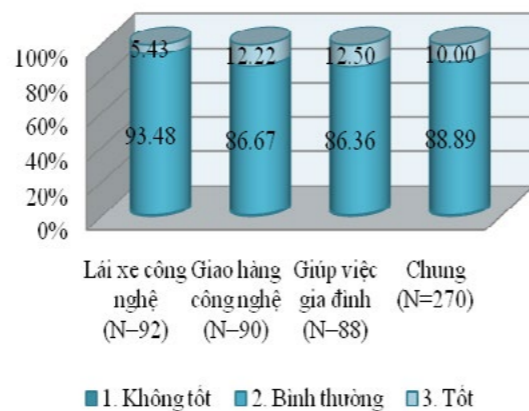


Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Về quan hệ giữa những NLD Gig trong cùng 1 ứng dụng/hãng công nghệ: 12,22% lao động Gig đánh giá mối quan hệ này khá tốt và 84,07% lao động Gig đánh giá ở mức trung bình. Theo họ, giữa những NLD trong cùng 1 ứng dụng/hãng công nghệ thường hỗ trợ và chia sẻ các kinh nghiệm làm việc (đối với giúp việc gia đình), thông tin về giao thông, về hãng

thu nhập và chi phí rõ ràng, công bằng, minh bạch nên các va chạm thường ít xảy ra. Hơn nữa, việc không cùng làm việc tại một địa điểm - khác với mô hình việc làm truyền thống - sẽ tránh được việc thường xuyên tiếp xúc nên ít xảy ra va chạm. Hơn nữa, các chế độ thưởng hoặc một số hỗ trợ nhỏ như hỗ trợ xăng xe cho giúp việc gia đình trong trường hợp khách hủy đơn đột ngột ... là những khuyến khích/động viên kịp thời, điều này góp phần xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa NLD Gig và nhà cung cấp ứng dụng.

Hình 16. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về quan hệ giữa NLD và nhà cung cấp ứng dụng CN (%)

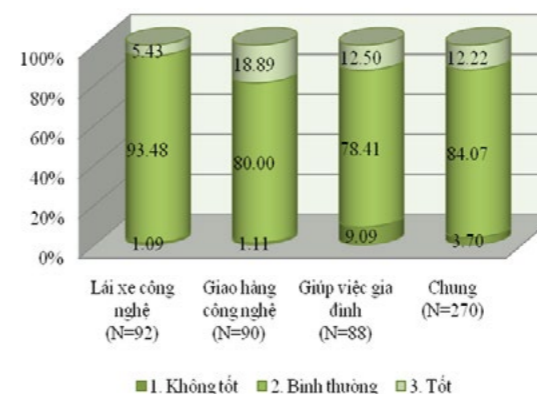


(đối với lái xe và giao hàng công nghệ) ... rất hữu ích; chỉ có 3,7% lao động đánh giá ở mức không tốt do những bất đồng quan điểm về công việc và một số chính sách của hãng công nghệ.

Về quan hệ giữa những NLD Gig khác ứng dụng/hãng công nghệ: mặc dù không phải cạnh tranh như mô hình việc làm

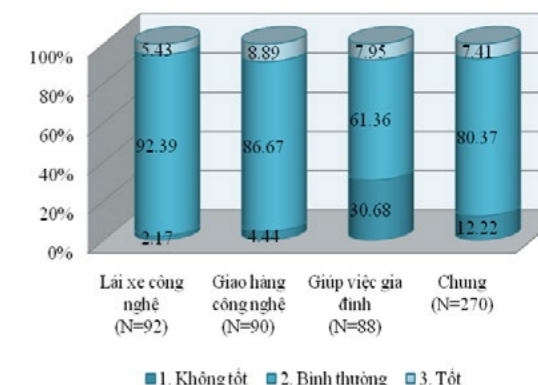
truyền thống, mối quan hệ giữa những lao động khác ứng dụng/hãng công nghệ không thật sự tốt đẹp khi có tới 12,22%

Hình 17. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về quan hệ giữa những NLD trong cùng 1 ứng dụng/hãng CN (%)



lao động đánh giá mối quan hệ này không tốt, trong đó, chủ yếu là nhóm giúp việc gia đình (30,68%).

Hình 18. Cơ cấu NLD Gig chia theo đánh giá về quan hệ giữa những NLD khác ứng dụng CN (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Về những tranh chấp, mâu thuẫn với doanh nghiệp, theo kết quả khảo sát, một số NLD Gig đã từng có tranh chấp/mâu thuẫn với hãng công nghệ (5 người, chiếm 1,85% trong tổng số lao động Gig được khảo sát) và tất cả họ thuộc nhóm lái xe công nghệ. Theo những người lái xe này, các mâu thuẫn xuất phát chủ yếu từ các vấn đề liên quan đến thu nhập thấp, mức khấu trừ cao, và thường không nhận được hỗ trợ từ chính quyền hay cơ quan/đoàn thể nào vì không có căn cứ pháp lý. Theo những lao động này, họ vẫn sẽ là người chịu thiệt thòi, bởi lẽ hãng công nghệ thường không/rất ít điều chỉnh và họ vẫn phải chấp nhận tiếp tục công việc vì kế mưu sinh, trong khi một số NLD khác có phản ứng mạnh hơn là không hợp tác với hãng công nghệ này nữa, chuyển sang

hãng khác hay làm việc khác.

g. Về mức độ kiểm soát của hãng công nghệ

Về thời gian làm việc, hầu hết NLD Gig được khảo sát cho biết họ có thể chủ động lựa chọn thời gian làm việc và nghỉ ngơi hay nói cách khác là tất kết nối với hãng công nghệ (92,22%), vì việc này không ảnh hưởng đến thu nhập và không bị giảm số giao dịch được nhận. Mặc dù vậy, vẫn còn một bộ phận NLD thuộc nhóm giao hàng công nghệ (20%) cho biết họ không được chủ động lựa chọn thời gian làm việc và nghỉ ngơi vì làm việc theo ca dưới sự phân công của trưởng nhóm. Đây cũng là một cách thức quản lý thời gian làm việc của NLD mà một số doanh nghiệp công nghệ đang áp dụng để giảm thiểu

tình trạng NLD giao hàng công nghệ nghi (ngắt kết nối) hàng loạt vào các giờ cao điểm (để tránh ùn tắc, mệt mỏi và tiết kiệm xăng xe, v.v...).

Về quyền lựa chọn khách hàng/đơn hàng, 57,78% lao động GIG cho rằng họ được quyền lựa chọn đơn hàng/khách hàng, và vẫn còn 42,22% lao động GIG không dám chọn đơn hàng/khách hàng do sợ bị ảnh hưởng đến thu nhập và giảm số giao dịch được nhận, trong đó chủ yếu là lái xe công nghệ. Có khoảng 56,52% lái xe công nghệ cho rằng khi họ lựa chọn đơn hàng/khách hàng, số giao dịch/cuộc xe được nhận của họ từ hãng sẽ bị giảm, họ vừa bị giảm thu nhập, vừa ảnh hưởng đến các hình thức thưởng. Vì vậy, họ thường không lựa chọn đơn hàng/khách hàng (không hủy chuyến).

Về thu nhập, hầu hết NLD Gig được khảo sát cho biết doanh nghiệp công nghệ quy định giá dịch vụ nên trực tiếp điều chỉnh và quyết định số tiền mà NLD được trả (89,63%), tỷ lệ này ở nhóm giúp việc gia đình là 100%; lái xe công nghệ là 93,48%; và giao hàng công nghệ là 75,56%. Theo những lao động này, doanh nghiệp là bên quyết định đơn giá và các tỷ lệ chiết khấu, cũng như tỷ lệ thu nhập được hưởng trên một giao dịch mà NLD thực hiện. Đồng thời, thu nhập của họ được điều chỉnh tăng do đơn giá tăng trong những giờ cao điểm hoặc trong điều kiện thời tiết bất lợi như trời mưa (đối với lái xe và giao hàng) và trong khi khách hàng cần gấp hoặc đột ngột (đối với giúp việc gia đình). Điều

này cho thấy, các doanh nghiệp công nghệ trong cả 3 nhóm nghề đang thực hiện chính sách kiểm soát thu nhập của NLD.

Về lịch trình làm việc, hầu hết NLD Gig cho biết họ phải tuân thủ các quy định của doanh nghiệp công nghệ về việc đảm bảo lộ trình đi và/hoặc thời gian giao hàng/hoàn thành công việc (97,78%), không có sự khác biệt nhiều giữa các nhóm nghề. Điều này cho thấy các doanh nghiệp công nghệ đang tham gia vào việc quản lý và kiểm soát thời gian và lịch trình làm việc của NLD. Theo kết quả phỏng vấn sâu, một số quản lý doanh nghiệp cho biết họ phải kiểm soát lịch trình của NLD để đảm bảo chất lượng dịch vụ, giữ chữ tín với khách hàng, cũng như đảm bảo an toàn khi thực hiện công việc đối với người lao động, cũng như với khách hàng tham gia giao dịch.

Ngoài ra, NLD còn bị phạt nếu thường xuyên hủy đơn hàng hoặc vi phạm quy định của công ty hay khách hàng phản ánh không tốt - 89,63% lao động GIG cho rằng họ sẽ bị khóa tài khoản, ngắt kết nối tạm thời hoặc vĩnh viễn, hoặc bị tụt hạng/tụt sao nếu gặp phải một trong các các trường hợp trên, tỷ lệ này ở nhóm giúp việc gia đình là 98,86%; lái xe công nghệ là 94,57%; và giao hàng công nghệ là 75,56%. Điều này cho thấy các doanh nghiệp công nghệ đang tham gia vào quá trình quản lý, giám sát những đối tác (NLD Gig) như những lao động chính thức của doanh nghiệp.

Bảng 18. Tỷ lệ NLD Gig chia theo đánh giá về mức độ kiểm soát của hãng công nghệ (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
1. Về quyền lựa chọn khách hàng/đơn hàng				
a. Lựa chọn đơn hàng/khách hàng	43,48	62,22	68,18	57,78
b. Lựa chọn thời gian làm việc và nghỉ ngơi (ngắt kết nối)	98,91	80,00	97,73	92,22
2. Về những kiểm soát của hãng công nghệ				
a. Thu nhập (Hãng công nghệ quy định giá dịch vụ nên trực tiếp điều chỉnh/quyết định số tiền mà NLD được trả)	93,48	75,56	100,00	89,63
b. Lịch trình làm việc (phải đảm bảo lộ trình đi và/hoặc thời gian giao hàng/hoàn thành công việc)	93,48	100,00	100,00	97,78
c. Bị hãng công nghệ khóa tài khoản, ngắt kết nối tạm thời (nếu bị khách hàng đánh giá không tốt/nhiều lần hủy đơn hàng)	94,57	75,56	98,86	89,63

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Tóm lại, mặc dù bản chất người lao động tham gia như người lao động có quan hệ lao động nhưng các doanh nghiệp cung cấp nền tảng công nghệ lại coi NLD là đối tác nhưng lại sử dụng quyền, cách thức quản lý, giám sát (thu nhập, lịch trình làm việc, quy định thưởng/phạt,...) như người sử dụng lao động.

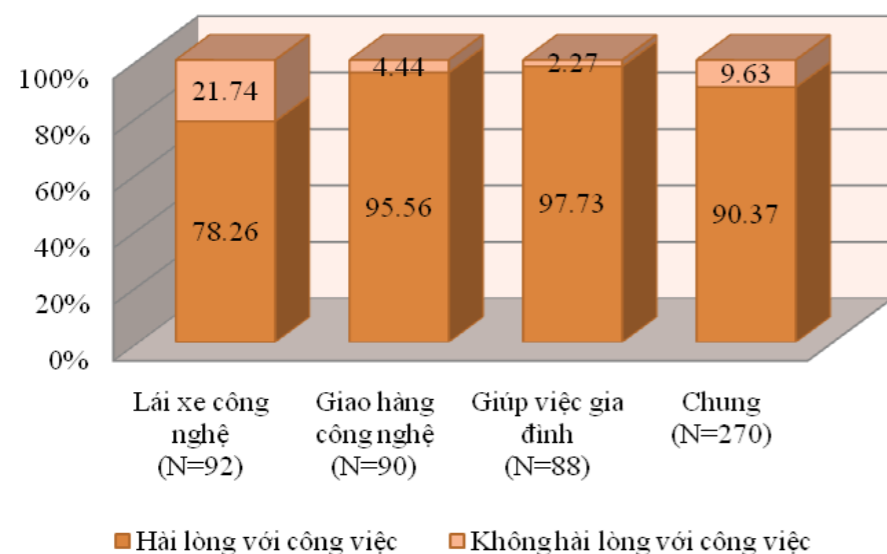
h. Mức độ hài lòng của NLD đối với việc làm Gig

Hầu hết người lao động Gig (90,37%) hài lòng với công việc hiện tại, tỷ trọng này ở nhóm giúp việc gia đình là 97,73%; giao hàng công nghệ là 95,56%; lái xe công nghệ thấp hơn một chút là 78,26%. Bốn lý

do quan trọng nhất mà NLD Gig hài lòng với công việc là (i) thời gian làm việc linh hoạt – với 84,4% NLD Gig trên tổng số 244 người đánh giá hài lòng; (ii) công việc không bị ràng buộc bởi các quy định – với

77,9% NLD Gig hài lòng; (iii) thu nhập đảm bảo cuộc sống – với 76,2% NLD hài lòng; và (iv) phù hợp với sức khỏe và độ tuổi – với 72,9% NLD hài lòng.

Hình 19. Cơ cấu lao động Gig chia theo đánh giá về việc hài lòng/không hài lòng với công việc (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

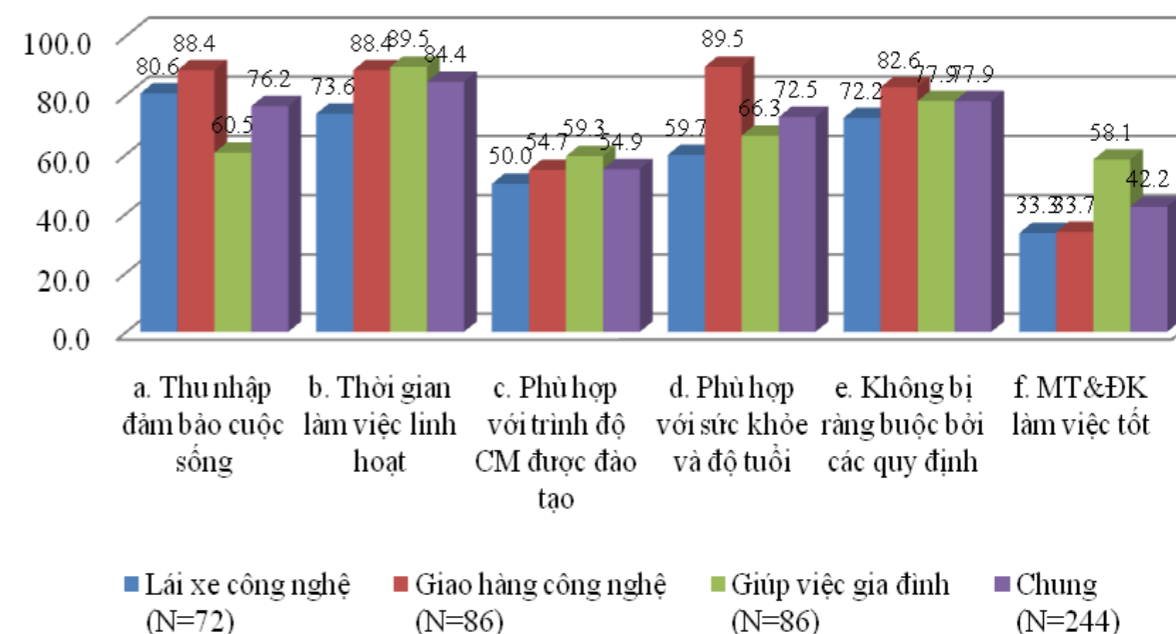
Với mỗi nhóm công việc khác nhau, NLD hài lòng với công việc ở những khía cạnh khác nhau. Theo đó, lý do quan trọng nhất đối với lái xe công nghệ là thu nhập từ công việc đảm bảo cuộc sống (80,6% trên tổng số 72 lái xe đánh giá hài lòng); tiếp đến là thời gian làm việc linh hoạt (73,6% lái xe đánh giá); và không bị ràng buộc bởi các quy định (72,2% lái xe đánh giá). Trong khi đó, đối với giúp việc gia đình, lý do quan trọng nhất khiến họ hài lòng với công việc là thời gian linh hoạt (89,5% trên tổng số 86 giúp việc đánh

giá hài lòng); tiếp đến là không bị ràng buộc bởi các quy định (77,9% giúp việc đánh giá). Đối với giao hàng công nghệ, 4 lý do quan trọng gần như nhau là phù hợp với sức khỏe và độ tuổi (89,5%); thu nhập đảm bảo cuộc sống và thời gian làm việc linh hoạt (đều với tỷ lệ 88,4%); và không bị ràng buộc bởi các quy định (82,6%). Có sự khác biệt này là do đặc điểm giúp việc gia đình thường là nữ đã có gia đình, họ cần một công việc có thu nhập nhưng lại có thời gian linh hoạt và không bị ràng buộc bởi các quy định để

có nhiều thời gian chăm sóc con cái và các công việc gia đình. Việc lựa chọn hợp tác với các hãng công nghệ thay vì các công việc truyền thống sẽ đáp ứng được các mong muốn của họ. Ngược lại, hầu hết lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ là nam giới với gánh nặng về thu

nhập, trong khi các loại hình công việc truyền thống đôi khi không đảm bảo cho họ một mức thu nhập tốt hơn và họ chọn hợp tác với các hãng công nghệ với thời gian làm việc kéo dài hơn mà không bị ràng buộc quy định, nhằm đảm bảo thu nhập theo mong muốn của họ.

Hình 20. Tỷ lệ NLD Gig chia theo lý do hài lòng với công việc (%)

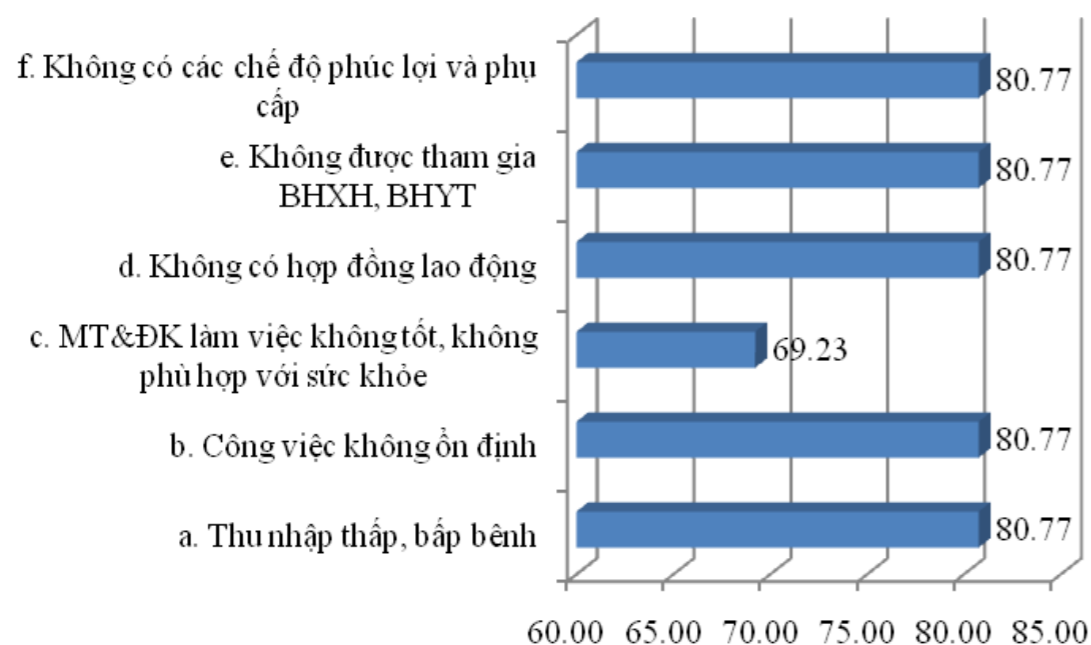


Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận NLD không hài lòng với việc làm Gig (26 người, chiếm 9,63% trong tổng số NLD Gig được khảo sát) với lý do khá đa dạng như: thu nhập bấp bênh; công việc không ổn định;

không có hợp đồng lao động; không được tham gia BHXH, BHYT và không có các chế độ phúc lợi và phụ cấp; môi trường và điều kiện làm việc không tốt, không phù hợp với sức khỏe – Hình 21.

Hình 21. Tỷ lệ NLD Gig chia theo lý do không hài lòng với công việc(%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

2.3.2.3. An sinh xã hội

a. Rủi ro và ứng phó với rủi ro

Trong quá trình làm việc, rủi ro phổ biến nhất mà NLD Gig đã từng gặp là bị hủy đơn hàng/hủy giao dịch (62,59% trong tổng số NLD Gig được khảo sát), chủ yếu xảy ra ở nhóm giao hàng công nghệ (87,78%) và nhóm lái xe công nghệ (80,43%). Bên cạnh đó, một số NLD Gig đã từng gặp rủi ro như bị tai nạn (28,15%), bị phạt do không tuân thủ quy định (27,78%) và bị xâm phạm về tinh thần (14,81%), cũng chủ yếu rơi vào nhóm lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ. Ngoài ra, một số ít NLD là giao hàng công nghệ và lái xe công nghệ đã từng gặp rủi ro như bị xâm phạm về

thể chất; phải nộp các khoản thuế, phí phi chính thức; hay bị ốm đau, bệnh tật kéo dài... - Bảng 18. Từ thực tế trên cho thấy nhóm NLD lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ thường gặp nhiều rủi ro hơn so với nhóm NLD giúp việc gia đình. Điều này có thể giải thích là do những khác biệt về tính chất, đặc thù của các loại hình việc làm này – nghề lái xe và giao hàng công nghệ có tính cạnh tranh cao giữa các hãng công nghệ, đồng thời có môi trường và điều kiện làm việc không cố định (trên đường, ngoài trời) trong bất kỳ thời gian nào trong ngày, và khách hàng thì đa dạng về trình độ, nhận thức và có nhiều lựa chọn khác nên họ sẵn hủy giao dịch nếu dịch vụ không được cung cấp kịp thời hay chỉ đơn giản là họ muốn sử

dụng dịch vụ của hãng khác, thậm chí chỉ là một trò đùa “ác ý”, v.v... nên có rủi ro cao. Trong khi đó, đối với nghề giúp việc gia đình, NLD không phải cạnh tranh cao và thường làm việc vào ban ngày trong môi trường của gia đình hay cơ quan là

những khách hàng thực sự có nhu cầu, đồng thời khách hàng thường không sử dụng dịch vụ giúp việc gia đình của nhiều hãng cùng lúc, mà họ thường chỉ sử dụng dịch vụ của 1 hãng mà họ thấy tin cậy, v.v... nên rủi ro thấp hơn.

Bảng 19. Tỷ lệ NLD Gig chia theo rủi ro gặp phải trong quá trình làm việc (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Bị hủy đơn hàng/giao dịch (bị bom hàng)	80,43	87,78	18,18	62,59
b. Xâm phạm về tinh thần	20,65	22,22	1,14	14,81
c. Xâm phạm về thể chất	9,78	12,22	0,00	7,41
d. Bị tai nạn	41,30	40,00	2,27	28,15
e. Bị ốm đau, bệnh tật kéo dài	2,17	7,78	0,00	3,33
f. Bị phạt do không tuân thủ quy định	27,17	54,44	1,14	27,78
g. Bị bắt nạt, o ép	3,26	5,56	0,00	2,96
h. Bị cướp giật	2,17	5,56	0,00	2,59
k. Phải nộp các khoản thuế, phí phi chính thức	3,26	7,78	0,00	3,70

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Đặc biệt, theo kết quả phỏng vấn sâu, trong đại dịch Covid-19 vừa qua, hàng loạt lái xe công nghệ và một bộ phận giao hàng công nghệ phải nghỉ việc do các quy định về giãn cách, cũng đồng nghĩa với việc rủi ro không có thu nhập để trang trải cuộc sống và thanh toán các khoản

nợ vay mua xe nên rơi vào nợ nần và đời sống khó khăn. Điều này một lần nữa cho thấy tính dễ bị tổn thương của NLD Gig không có các khoản thu nhập thay thế khi bị ngừng việc hay mất việc làm do các tác động tiêu cực của dịch bệnh, thiên tai, suy giảm kinh tế, v.v...

Hộp 4. Rủi ro của lái xe ô tô công nghệ trong bối cảnh Covid-19

Thời gian vừa qua tình hình dịch bệnh Covid 19 và giãn cách xã hội liên tục, anh phải rút toàn bộ bảo hiểm xã hội 1 lần để trả nợ khoản mua xe ô tô. Một số bạn bè anh thì bi đát hơn, nhất là những ông ở tỉnh lên đây chạy xe ô tô công nghệ, cứ giãn cách xã hội nằm nhà không có việc làm, không có thu nhập để chi tiêu cuộc sống nữa là trả nợ tiền xe mua trả góp. Nhiều ông tính bán xe nhưng giờ ai mua, còn nếu có người thu mua thì họ ép giá vài chục triệu, bán cũng chẳng đủ trả nợ.

Anh Thủy, becar

Để ứng phó với rủi ro trên, phần lớn NLD cho biết họ phải tự giải quyết như dùng tiền/tài sản tiết kiệm của cá nhân (68,64%), đặc biệt là với những lao động bị hủy đơn hàng/giao dịch. Bên cạnh đó, 26,63% người lao động Gig nhờ hỗ trợ từ hãng công nghệ/doanh nghiệp; 17,75% người lao động GIG nhờ hỗ trợ từ gia đình

(chủ yếu về tài chính). Ngoài ra, một tỷ lệ nhỏ người lao động Gig đã từng nhận được hỗ trợ trong giải quyết các vụ việc liên quan đến xâm hại, cướp giật, tai nạn, từ tổ chức đoàn thể, hiệp hội (10,06%) và các hỗ trợ khác từ chính quyền và cộng đồng người dân (4,14%).

Bảng 20. Tỷ lệ NLD Gig chia theo ứng phó với rủi ro (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Dùng tiền/tài sản tiết kiệm của cá nhân	67,57	81,01	12,50	68,64
b. Nhờ hỗ trợ từ gia đình	1,35	35,44	6,25	17,75
c. Nhờ hỗ trợ từ chính quyền địa phương	0,00	2,53	0,00	1,18
d. Nhờ hỗ trợ từ tổ chức đoàn thể, hiệp hội	0,00	21,52	0,00	10,06
e. Nhờ hỗ trợ từ hãng công nghệ/doanh nghiệp	18,92	37,97	6,25	26,63
f. Hỗ trợ từ cộng đồng người dân, đồng nghiệp	0,00	6,33	0,00	2,96
g. Hỗ trợ từ bạn bè	1,35	6,33	0,00	3,55
h. Bị cướp giật	2,17	5,56	0,00	2,59
k. Phải nộp các khoản thuế, phí phi chính thức	3,26	7,78	0,00	3,70

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

b. Nhận thức và tình hình tham gia/thụ hưởng các chính sách đảm bảo an sinh xã hội

- Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) và các hình thức bảo hiểm thương mại khác

Tỷ lệ lao động Gig biết đến các chính sách bảo hiểm còn thấp, chưa được như kỳ vọng. Theo đó, trong tổng số 270 người được hỏi có 80% NLD biết đến bảo hiểm y tế, 62,96% lao động biết đến

bảo hiểm nhân thọ, 57,78% NLD biết đến bảo hiểm xã hội, 51,11% NLD biết đến bảo hiểm tai nạn lao động, và chỉ 48,78% NLD biết đến BHXH tự nguyện. Với mục tiêu bao phủ BHYT toàn dân, phần đầu khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHXH⁶²..., cần phải tăng cường các giải pháp tuyên truyền, nâng cao nhận thức cộng đồng nói chung và người lao động nói riêng về các chính sách bảo hiểm này.

Bảng 21. Tỷ lệ NLD Gig biết về các loại hình bảo hiểm (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Bảo hiểm XH bắt buộc	73,91	57,78	40,91	57,78
b. Bảo hiểm XH tự nguyện	55,43	46,67	44,32	48,89
c. Bảo hiểm y tế	81,52	73,33	85,23	80,00
d. Bảo hiểm nhân thọ	76,09	52,22	60,23	62,96
e. Bảo hiểm tai nạn lao động	55,43	48,89	48,86	51,11

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Về tình hình tham gia bảo hiểm, tỷ lệ lao động Gig tham gia bảo hiểm ở mức thấp: có 57,41% số NLD Gig được khảo sát tham gia ít nhất một loại hình bảo hiểm, tỷ lệ này ở nhóm giúp việc gia đình đạt cao nhất (72,73%), tiếp đến là nhóm giao hàng công nghệ (54,44%) và lái xe công nghệ (45,65%).

Trong đó, phổ biến nhất là tham gia bảo hiểm y tế, chiếm 51,11% số NLD được khảo sát, tỷ lệ tham gia ở nhóm giúp việc gia đình đạt cao nhất (67,05%), tiếp đến là nhóm giao hàng công nghệ (50%) và lái xe công nghệ (36,96%). Như vậy, vẫn còn gần ½ số NLD Gig không được tham gia BHYT, đây là một thách thức lớn cho những NLD Gig, đặc biệt là nhóm lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ (với nguy cơ rủi ro cao hơn, song tỷ lệ tham gia BHYT lại thấp hơn) phải chi trả chi phí y tế quá cao nên chẳng may bị tai nạn hay ốm đau.

Bên cạnh đó, việc tham gia BHXH bắt buộc của NLD Gig rất hạn chế - chỉ có 8,15% số NLD Gig được khảo sát tham gia BHXH bắt buộc, tỷ lệ tham gia cao nhất ở nhóm lái xe công nghệ (13,04%), tiếp đến là nhóm giao hàng công nghệ (7,78%) và nhóm giúp việc gia đình (3,41). Đáng lưu ý, việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với tất cả các trường hợp lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ là từ một việc làm khác của họ trong khu vực chính thức (doanh nghiệp), chứ không phải là từ Việc làm Gig này. Trong khi đó, đối với nhóm giúp việc gia đình, 100% là tham gia BHXH bắt buộc từ việc làm Gig do có ký kết HĐLĐ với hãng công nghệ. Như vậy, đối với một lực lượng lớn NLD Gig mà việc làm Gig là việc làm duy nhất của họ và cũng không ký kết HĐLĐ với hãng công nghệ (được coi là đối tác), thì đương nhiên họ không có cơ hội tham gia BHXH bắt buộc.

Những lao động tự do hay lao động Gig là đối tượng được quyền tham gia BHXH tự nguyện, song mức độ tham gia loại hình bảo hiểm này của họ cũng rất hạn chế. Mặc dù gần 50% số NLD Gig được khảo sát biết đến loại hình BHXH này, song số lượng tham gia rất ít, chỉ có 5,56% số NLD Gig được khảo sát có tham gia BHXH tự nguyện; tỷ lệ này cao

nhất ở nhóm giúp việc gia đình (11,36%), tiếp đến là nhóm giao hàng công nghệ (5,56%), trong khi nhóm lái xe công nghệ không có ai tham gia.

Hầu hết NLD Gig không có BHXH (bắt buộc hoặc tự nguyện), cũng đồng nghĩa với việc thiếu các đảm bảo về việc làm, thu nhập thay thế khi gặp rủi ro, cũng như các đảm bảo ASXH khác trong dài hạn.

Bảng 22. Tỷ lệ lao động Gig tham gia các loại hình bảo hiểm (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
Tỷ lệ LD tham gia ít nhất một loại hình BH	45,65	54,44	72,73	57,41
Tỷ lệ LD tham gia các loại:				
a. Bảo hiểm XH bắt buộc	13,04	7,78	3,41	8,15
b. Bảo hiểm XH tự nguyện	0,00	5,56	11,36	5,56
c. Bảo hiểm y tế	36,96	50,00	67,05	51,11
d. Bảo hiểm nhân thọ	10,87	11,11	15,91	12,59
f. Bảo hiểm tai nạn lao động	8,70	16,67	2,27	9,26

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Đáng lưu ý, một bộ phận NLD ý thức được tầm quan trọng của bảo hiểm, đã tự mua các gói bảo hiểm nhân thọ để đảm bảo cho bản thân và gia đình họ khi gặp rủi ro, chiếm khoảng 12,59% trong tổng số NLD Gig được khảo sát; tỷ lệ này cao nhất ở nhóm giúp việc gia đình (15,91%), tiếp đến là nhóm giao hàng công nghệ (11,11%), và nhóm lái xe công nghệ (10,87%).

Ngoài ra, một bộ phận NLD được hãng công nghệ mua bảo hiểm tai nạn lao động (chiếm 9,26% số NLD Gig được khảo sát), chủ yếu là nhóm lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ. Theo kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, có hãng công nghệ mua toàn bộ bảo hiểm tai nạn lao động cho NLD “đối tác”, song cũng có hãng chỉ mua cho những NLD “đối tác” đạt ngưỡng doanh thu theo quy định như

một hình thức thương. Đây là loại hình bảo hiểm cần thiết và quan trọng đối với những hình thức việc làm Gig có nguy cơ rủi ro cao như lái xe công nghệ, giao hàng công nghệ, tuy nhiên vẫn còn một lực lượng lớn NLD Gig không tham gia loại hình bảo hiểm này.

- *Trợ cấp/ trợ giúp xã hội đột xuất khi gặp rủi ro:*

Tỷ lệ lao động Gig từng được nhận hỗ trợ từ cơ quan nhà nước hoặc chính quyền địa phương rất thấp. Gần nhất là việc hưởng hỗ trợ do ảnh hưởng của Covid-19 dẫn đến

mất việc làm, theo kết quả khảo sát chỉ có 11,65% người lao động được nhận khoản hỗ trợ này, tỷ lệ này ở nhóm giao hàng công nghệ, lái xe công nghệ và giúp việc gia đình lần lượt là 14,77%; 14,44% và 5,68%. Nguyên nhân chủ yếu ở đây là một mặt người lao động thiếu thông tin, mặt khác các địa phương không quản lý được đối tượng lao động này, cũng như không có thông tin về tình trạng việc làm và di cư của đối tượng này nên gặp khó khăn trong xác định đối tượng để triển khai các gói hỗ trợ đột xuất của Chính phủ (theo Nghị quyết 42 và Nghị quyết 68).

Bảng 23. Tỷ lệ lao động Gig nhận được các hỗ trợ từ cơ quan nhà nước hoặc chính quyền địa phương (%)

	Lái xe công nghệ (N=92)	Giao hàng công nghệ (N=90)	Giúp việc gia đình (N=88)	Tổng cộng (N=270)
a. Được tư vấn và giới thiệu việc làm	1,11	3,49	0,00	1,52
b. Được đào tạo nghề miễn phí	0,00	2,33	0,00	0,75
c. Được hỗ trợ học phí đào tạo nghề	1,10	1,18	0,00	0,76
d. Được vay vốn tạo việc làm	0,00	1,16	0,00	0,38
e. Được hỗ trợ giải quyết vấn đề phát sinh trong QHLD	0,00	1,20	0,00	0,38
f. Được hỗ trợ (tiền, hiện vật...) do mất việc làm (như do ảnh hưởng của Covid-19)	14,44	14,77	5,68	11,65

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Ở các hỗ trợ khác như tư vấn và giới thiệu việc làm, đào tạo nghề hoặc chi phí học nghề..., tỷ lệ NLD đã từng nhận được hỗ trợ rất thấp khoảng trên dưới 1%. Điều này cho thấy, NLD tự do hay

NLD Gig chưa tiếp cận được đến các chính sách TTLĐ chủ động bao gồm hỗ trợ đào tạo nghề, tư vấn và giới thiệu việc làm, tính dụng ưu đãi, v.v... (theo Luật Việc làm 2013).

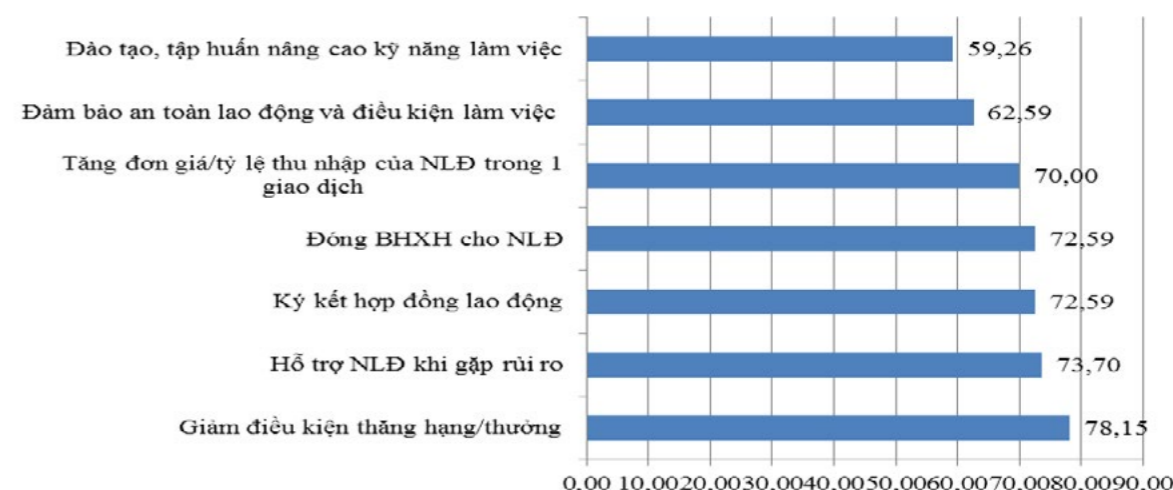
2.3.3. Nhu cầu về đảm bảo việc làm của người lao động

2.3.3.1. Nhu cầu hỗ trợ từ phía doanh nghiệp

Kết quả khảo sát cho thấy, mong muốn lớn nhất của người lao động trong nền kinh tế Gig là được nâng cao thu nhập trong quá trình làm việc. Tỷ lệ NLD mong muốn các DNCN hỗ trợ giảm điều kiện thăng hạng/ thưởng đạt cao nhất, chiếm 78,15% số lao động được khảo sát, và tỷ lệ NLD có nhu cầu giảm tỷ lệ chiết khấu, tăng thu

nhập của NLD trong 1 giao dịch cũng rất cao, chiếm 70%. Có thể thấy rằng, thu nhập là một trong mối quan tâm hàng đầu của NLD và thực tế đang được cấu thành bởi 2 thành phần gồm khoản NLD được giữ lại trong mỗi giao dịch (tỷ lệ chiết khấu) và khoản tiền thưởng. Tuy nhiên kết quả khảo sát người lao động cho thấy cả 2 yếu tố trên đều được quyết định bởi các DNCN mà không có sự tham gia thỏa thuận của NLD. Điều này dẫn đến sự phụ thuộc của NLD vào các DNCN về mặt thu nhập.

Hình 22. Tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu được hỗ trợ từ phía các DNCN



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Mong muốn tiếp theo của NLD là được bảo vệ quyền lợi của mình trong khi làm việc. Phần lớn NLD đều nhận thức rất rõ nguy cơ rủi ro tiềm ẩn của nghề như bị hủy đơn hàng, nguy cơ tai nạn, quấy rối tình dục, cưỡng đoạt tài sản,... nhưng lại đang thiếu những bảo vệ cần thiết. Do đó, tỷ lệ NLD có nhu cầu được DNCN hỗ trợ khi gặp rủi ro, được ký HĐLĐ và

được hỗ trợ tham gia BHXH, được đảm bảo an toàn lao động và điều kiện làm việc đều chiếm tỷ lệ rất cao, lần lượt là 73,7%; 72,6% và 62,6% tổng số lao động được khảo sát. Một trong những nguyên nhân chính của việc thiếu những bảo vệ cần thiết cho người lao động đó là việc họ không được ký kết HĐLĐ, quan hệ của họ giữa NLD và DNCN nằm ngoài khuôn

khổ điều chỉnh của Bộ luật lao động, do đó họ không được tham gia BHXH, BHTN bắt buộc, không được đảm bảo về

thu nhập theo quy định của mức lương tối thiểu vùng; không được đảm bảo về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi,....

Hộp 5. Phỏng vấn sâu người lao động về nhu cầu, nguyện vọng

Chúng tôi cảm thấy rất thiệt thòi vì không được hưởng chế độ gì. Hiện, chúng tôi đã tự mua bảo hiểm y tế để được hưởng sự hỗ trợ nếu không may bị ốm đau, bệnh tật, nhưng chưa có điều kiện tham gia bảo hiểm xã hội. Chỉ mong được hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội, để mỗi khi đi làm yên tâm hơn, được đảm bảo quyền lợi tốt hơn.

(Chị N, 1980 lái xe công nghệ, Hà nội, thời gian làm việc 3 năm)

“Làm nghề này tháng ngon thì kiếm được 10-15 triệu, tháng vắng khách thì nhịn. Công việc tự do nên làm thì ăn, không làm thì không có trợ cấp, không có bảo hiểm. Đó là chưa kể tới sự cạnh tranh khốc liệt trong nghề”

(Chị M, 1983, lái xe công nghệ, Hà Nội, thời gian làm việc trên 3 năm)

“Nếu chăm chỉ, thu nhập có thể lên tới 12-15 triệu đồng/tháng song rất vất vả. Để kiếm được chừng ấy thì tôi phải chạy xe 10 tiếng/ngày, mỗi cuộc xe có khi chỉ kiếm được 5000-15000 đồng. Vào những ngày trời nắng, mệt đến mức nhiều khi tính bỏ nghề. Tôi không sợ khổ, chỉ sợ bệnh, rồi già chẳng chạy xe được, không có lương hương, không biết sống sao”

(Bác M, Lái xe công nghệ, HN, thời gian làm việc 2 năm)

Ngoài ra, hơn 1 nửa số lao động được khảo sát có nguyện vọng được DNCN hỗ trợ đào tạo nâng cao kỹ năng làm việc (59,26%). Một trong những nguyên nhân được ghi nhận là trong thực tế hầu như các DNCN đều có tổ chức các khóa đào tạo, nâng cao kỹ năng trong quá trình làm việc cho người lao động. Việc tổ chức các khóa đào tạo miễn phí cho người lao động

rất giống với đặc điểm được quy định về nghĩa vụ đào tạo người lao động của người sử dụng lao động được quy định của Bộ luật lao động 2019. Tuy nhiên, DNCN làm điều này với mục tiêu nâng cao chất lượng dịch vụ, chiếm lĩnh thị phần nhiều hơn là vì người lao động của họ.

Hộp 6. Tổ chức đào tạo trong các doanh nghiệp công nghệ

Ngay từ khi ký kết hợp tác, tất cả các đối tác đều được Grab đào tạo cơ bản, từ kỹ năng lái xe an toàn đến các kỹ năng phòng vệ bản thân. Đây là một trong những nhiệm vụ được Grab đưa lên hàng đầu, song song với việc mở rộng mạng lưới, tìm kiếm khách hàng. Bởi trên ai hết, Grab hiểu được rằng đảm bảo an toàn cho khách hàng cho đối tác lái xe trên mỗi cuộc di chuyển là sự sống còn, là hình ảnh và sự tín nhiệm. Các lớp đào tạo kỹ năng phòng vệ cũng được tổ chức hàng tháng để trang bị cho các đối tác cách nhận diện rủi ro, kỹ năng phòng vệ cơ bản và thực hành ứng phó với các tình huống nguy hiểm trong quá trình hoạt động.

(Đại diện doanh nghiệp Grab, chia sẻ trong bài viết “An toàn cho đối tác tài xế, cần những ứng dụng có tâm có tầm; <https://anninhthudo.vn>)

Doanh nghiệp thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo về kỹ năng cho các đối tác tài xế gồm kỹ năng lái xe cơ bản, kỹ năng giao tiếp ứng xử với khách hàng, an toàn khi tham gia giao thông...Ban đầu tưởng nhu các khóa đào tạo này rất ít người tham gia nhưng thực tế lại thu hút được rất nhiều các bác tài xế tham gia.

Đại diện doanh nghiệp của ứng dụng giao hàng (đồ ăn)

Hầu như tất cả NLD làm việc qua ứng dụng của doanh nghiệp đều được đào tạo kỹ năng cơ bản về giúp việc gia đình. Chúng tôi cũng thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo cho người lao động trong công việc như kỹ năng giặt là, kỹ năng giao tiếp với chủ nhà,...

Đại diện doanh nghiệp của ứng dụng giúp việc gia đình

Theo từng đối tượng, kết quả khảo sát cho thấy nhu cầu được hỗ trợ từ các DNCN đối với NLD là tài xế lái xe/ giao hàng công nghệ thường cao hơn người giúp việc gia đình, ngoại trừ nhu cầu về việc các DNCN tăng đơn giá/ tỷ lệ thu nhập của người lao động trong mỗi một giao dịch. Cụ thể nhu

cầu của tài xế lái xe/giao hàng công nghệ hỗ trợ về giảm điều kiện thăng hạng/thưởng, hỗ trợ khi gặp rủi ro; ký kết HĐLĐ; tham gia bảo hiểm xa hội lần lượt là 87,91%, 77,47%; 77,47%; 76,37%, trong khi đó tỷ lệ tương ứng ở nhóm giúp việc gia đình

là 57,95%, 65,91%, 62,51%; và 64,77%. Trong khi đó, tỷ lệ NLD có mong muốn được DNCN hỗ trợ tăng đơn giá/tỷ lệ thu nhập của NLD ở nhóm giúp việc gia đình là cao nhất trong số các mong muốn của

họ đối với DNCN, chiếm 79,55% tổng số lao động được khảo sát, trong khi đó mong muốn này ở nhóm tài xế lái xe/giao hàng công nghệ đứng ở vị trí số 5/7 với tỷ lệ 65,38%.

Bảng 24. Tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu được hỗ trợ từ phía các DNCN (%)

	Tài xế/lái xe công nghệ	Giúp việc gia đình	Chung
Ký kết hợp đồng lao động	77,47	62,50	72,59
Đóng BHXH cho NLD	76,37	64,77	72,59
Tăng đơn giá/tỷ lệ thu nhập của NLD/1 giao dịch	65,38	79,55	70,00
Giảm điều kiện thăng hạng/thưởng (định)	87,91	57,95	78,15
Đảm bảo an toàn lao động và điều kiện làm việc	64,84	57,95	62,59
Đào tạo, tập huấn nâng cao kỹ năng làm việc	59,89	57,95	59,26
Hỗ trợ NLD khi gặp rủi ro	77,47	65,91	73,70

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

2.3.3.2. Nhu cầu hỗ trợ từ phía Nhà nước, Chính phủ

Kết quả khảo sát NLD cho thấy, có vẻ như NLD dường như không mấy mặn mà với các chính sách hỗ trợ của Nhà nước như tư vấn giới thiệu việc làm, đào tạo kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ hay kỹ năng làm việc cốt lõi, vay vốn tạo việc làm hay giới thiệu đi làm việc ở nước

ngoài. Điều này cho thấy phần lớn NLD đều có nguyện vọng tiếp tục gắn bó với công việc/việc làm dựa trên các nền tảng ứng dụng và một số chính sách hỗ trợ thị trường lao động của Nhà nước không thực sự hấp dẫn NLD trong nền kinh tế Gig. Cụ thể, hầu hết các chỉ tiêu tỷ lệ NLD có nhu cầu mong muốn được hỗ trợ từ Nhà nước, Chính phủ về các vấn đề nêu trên đều không đạt quá 50%. Trong số này, tỷ

lệ NLD có nhu cầu về vay vốn tạo việc làm là cao nhất, chiếm khoảng gần 46% số lao động tham gia khảo sát. Giống như nhu cầu đối với DNCN, nhu cầu hỗ trợ từ phía Nhà nước, Chính phủ của NLD là tài xế/lái xe giao hàng công nghệ vẫn cao hơn từ phía NLD là giúp việc gia đình. Điều này cho thấy theo ý kiến của người lao động thì dường như nghề tài xế/lái xe giao hàng công nghệ tiềm ẩn nhiều nguy cơ hơn so với nghề giúp việc gia đình và cần nhiều sự trợ giúp hỗ trợ hơn.

Mong muốn lớn nhất của NLD trong nền kinh tế Gig đối với Nhà nước, chính phủ là hỗ trợ NLD khi gặp rủi ro, chiếm tỷ lệ 66,30% tổng số lao động được khảo sát, trong đó ở nhóm lái xe/giao hàng công nghệ là 68,13% và ở nhóm giúp việc gia đình là 62,50%. Điều này cho thấy, NLD rất mong nhận được sự quan tâm, bảo vệ quyền lợi cho họ trong quá trình thực hiện công việc. Muốn vậy, Chính phủ cần có những quy định pháp lý để điều chỉnh, áp dụng đối với nhóm lao động rất đặc thù này.

Bảng 25. Tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu hỗ trợ từ phía Nhà nước, Chính phủ

	Tài xế/lái xe công nghệ	Giúp việc gia đình	Chung
Được tư vấn và giới thiệu việc làm	45,60	32,95	41,48
Được đào tạo nghề, bồi dưỡng nghiệp vụ	43,41	28,41	38,52
Được đào tạo kỹ năng làm việc cốt lõi	40,66	15,91	32,59
Được giới thiệu đi làm việc ở nước ngoài	34,07	2,27	23,70
Được vay vốn tạo việc làm	49,45	38,64	45,93
Được hỗ trợ khi gặp rủi ro trong công việc	68,13	62,50	66,30
Khác	13,74	1,14	9,63

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

2.3.3.3 Nhu cầu tham gia các loại hình bảo hiểm của người lao động

Kết quả khảo sát cho thấy nhu cầu tham gia các loại hình bảo hiểm của NLD làm việc qua ứng dụng công nghệ kết nối vận tải và giúp việc gia đình không lớn mặc dù tính chất nghề nghiệp của họ tiềm ẩn nhiều nguy cơ như thu nhập bấp bênh, tai nạn, quấy rối tình dục, cướp đoạt tài sản.... Loại hình bảo hiểm NLD có nhu cầu tham gia nhiều nhất là bảo hiểm y tế, chiếm tỷ lệ 64,44% tổng số lao động tham gia khảo sát; tiếp đến là nhu cầu tham gia bảo hiểm tai nạn lao động là 46,30%, BHXH bắt buộc là 45,19%, BH nhân thọ là 20%; và thấp nhất BHXH tự nguyện là 14,07%.

Điều này cho thấy hiện NLD mới chỉ quan tâm chủ yếu tới các hình thức bảo hiểm về sức khỏe, ngắn hạn mà chưa dành nhiều sự quan tâm tới các hình thức bảo hiểm với mục đích bảo vệ thu nhập, đảm bảo quyền lợi hưu trí tử tuất. Nguyên nhân chính của việc này là do NLD làm việc qua ứng dụng công nghệ với đặc điểm thu nhập bấp bênh, họ không sẵn sàng cho việc tham gia các loại hình bảo hiểm phải đóng phí dài hạn. Đáng chú ý nhất là nhu cầu tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của NLD chiếm tỷ lệ thấp nhất, chỉ có khoảng 14,07% số lao động tham gia khảo sát. Trong khi đó, chính sách tham gia BHXH tự nguyện hiện đang là chính sách đảm bảo về quyền lợi hưu trí và tử tuất duy nhất từ phía Nhà nước mà những đối tượng lao động này có thể tham gia. Hơn nữa, chính sách này đang được sự quan tâm đặc biệt trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện bằng việc

giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia BHXH tự nguyện. Điều này cho thấy rằng việc truyền thông tham gia BHXH tự nguyện đối với những đối tượng lao động này chưa thực sự hiệu quả. Một điều đáng quan tâm trong kết quả này là mặc dù nhu cầu được DNCN hỗ trợ tham gia BHXH bắt buộc của NLD là khá cao (72,59%), nhưng nhu cầu thực sự của NLD về tham gia BHXH bắt buộc chỉ đạt khoảng 45,19%. Kết quả này đang phản ánh thực tế không sẵn sàng tham gia BHXH của người lao động do suy nghĩ có thể phải phát sinh chi phí đóng BHXH bắt buộc hàng tháng, làm giảm thu nhập thực tế của NLD. Chính vì vậy, nếu không có sự nỗ lực vào cuộc của Chính phủ trong việc định hình khung pháp lý cho việc tham gia BHXH bắt buộc thì rất có thể cả NLD và DNCN đều lựa chọn việc không tham gia BHXH bắt buộc, điều này có thể làm gia tăng gánh nặng an sinh xã hội cho Nhà nước trong tương lai do xu thế phát triển của loại hình việc làm trong mô hình kinh tế Gig rất nhanh, ngày càng có nhiều người gia nhập nhóm lao động này.

Theo từng nhóm nghề, loại hình bảo hiểm có nhu cầu cao nhất đối với cả 3 nhóm lái xe công nghệ, giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình là BHYT (tỷ lệ mong muốn tham gia BHYT tương ứng là 62,64% và 68,18%), cho thấy sức khỏe và bảo vệ tài chính khi bị ốm đau, tai nạn vẫn là mối quan tâm số 1 của họ. Bên cạnh đó, phần lớn NLD thuộc nhóm lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ cũng quan tâm đến bảo hiểm TNLD (52,2%) do đặc điểm nghề nghiệp có nguy cơ rủi ro cao về tai nạn lao động.

Bảng 26. Tỷ lệ người lao động Gig có nhu cầu tham gia các loại hình bảo hiểm (%)

	Tài xế/lái xe công nghệ	Giúp việc gia đình	Chung
Bảo hiểm XH bắt buộc	48,90	37,50	45,19
Bảo hiểm XH tự nguyện	8,79	25,00	14,07
Bảo hiểm y tế	62,64	68,18	64,44
Bảo hiểm nhân thọ	14,84	30,68	20,00
Bảo hiểm tai nạn lao động	52,20	34,09	46,30
Khác	1,10	1,14	1,11

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

2.3.3.4. Nhu cầu tham gia và các tổ chức công đoàn, đoàn thể, hội nhóm

Việc tham gia các nhóm/tổ chức/đoàn thể là một trong những giải pháp lợi thế giúp NLD thuận tiện tham gia vào các hoạt động truyền thông, nâng cao nhận thức, năng lực cũng như đưa ra tiếng nói chung trong việc đảm bảo quyền lợi của mình trước các DNCN. Trong thực tế, rất nhiều DNCN ủng hộ NLD tham gia vào các hội nhóm cộng đồng người làm cùng nghề để họ có thể dễ dàng triển khai các thông báo, quy định từ phía doanh nghiệp. Lấy ví dụ

như trên trang web của ứng dụng Beamin có thông tin và hình ảnh sinh hoạt của một số nhóm tài xế của Beamin theo từng khu vực, hoặc ra mắt trang facebook chính thức của nhóm tài xế Beamin. Grab cũng thành lập các nhóm cộng đồng Facebook Grab dành cho tài xế xe ô tô và tài xế xe máy ở Hà Nội, Hồ Chí Minh; Đà Nẵng – Huế; và các thành phố khác. Một số doanh nghiệp cung cấp ứng dụng giúp việc gia đình phân thành các tổ đội để triển khai công việc dưới sự điều hành quản lý của người tổ trưởng;...Tuy nhiên, về phía người lao

động, nhu cầu tham gia vào các tổ chức đồng đoàn, đoàn thể hội nhóm lại không cao. Kết quả khảo sát cho thấy chưa đến 1 nửa số lao động được khảo sát có nhu cầu tham gia vào các tổ chức đoàn thể, đội

nhóm (chiếm 44,44% tổng số người được khảo sát), trong đó nhóm tài xế lái xe giao hàng công nghệ chỉ 41,76% số lao động có nhu cầu tham gia và nhóm giúp việc gia đình là 50%.

Bảng 27. Số lượng và tỷ lệ NLD Gig có nhu cầu tham gia các tổ chức công đoàn/đoàn thể/hội nhóm

	Tài xế/lái xe công nghệ	Giúp việc gia đình	Chung
Số lượng	76	44	120
Tỷ lệ	41,76	50,00	44,44

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động trong nền kinh tế Gig của ILSSA&HSF, tháng 11/2021

Kết quả phỏng vấn sâu người lao động ghi nhận những nguyên nhân chủ yếu khiến NLD không có nhu cầu tham gia thành lập đội nhóm đó là tốn thời gian; mất thêm chi phí sinh hoạt. Điều này cho thấy, việc tham gia đội nhóm dưới góc nhìn của NLD làm việc qua ứng dụng chủ yếu chỉ mang tính tự phát và giải quyết nhu cầu hội họp, truyền tin mà không phải là mối liên kết tập thể nhằm nâng cao tiếng nói, bảo vệ quyền lợi của họ.

NLD nếu chỉ là đối tác kinh doanh (không phải là NLD chính thức có ký kết HĐLĐ) của doanh nghiệp công nghệ sẽ không được quyền tham gia tổ chức công đoàn của doanh nghiệp. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ Luật Lao động sửa đổi năm 2019, NLD tự do được quyền thành lập

tổ chức đại diện của mình nghĩa là thành lập tổ chức đại diện NLD ngoài doanh nghiệp, quy định này đến năm 2025 mới có hiệu lực. Do đó, trước mắt cần khuyến khích và hướng dẫn NLD Gig tham gia các hiệp hội ngành nghề để giúp họ nâng cao tiếng nói trong mối quan hệ DNCN.

2.3.4. Đánh giá chung

Thứ nhất, nền kinh tế Gig đang ngày càng phát triển ở Việt Nam và đang tạo ra nhiều việc làm cho cả lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là cho lao động trẻ và các nhóm lao động yếu thế, đặc thù như lao động có trình độ kỹ năng thấp hay lao động di cư. Theo kết quả khảo sát 270 NLD trong 3 nhóm nghề lái xe công nghệ/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình, phần lớn NLD có trình độ và kỹ

năng thấp (70%); người di cư chiếm gần 40%; nhóm lái xe và giao hàng công nghệ phân bố tương đối đều ở cả 3 nhóm tuổi < 24, 25-34 và 35 - 44, trong khi nhóm giao hàng công nghệ tập trung ở độ tuổi 25-34 (56,67%) và nhóm giúp việc gia đình tập trung ở nhóm tuổi trung niên từ 35-44 (55%). Đây là một số đặc điểm cơ bản của NLD Gig cần quan tâm trong hoạch định chính sách lao động – việc làm và ASXH.

Thứ hai, hầu hết người lao động xác định việc làm Gig mà họ đang làm hiện nay là công việc chính và sẽ tiếp tục gắn bó trong thời gian tới với lý do chủ yếu là việc làm Gig linh hoạt về thời gian và không bị ràng buộc nhiều, cũng như phù hợp với năng lực và điều kiện hoàn cảnh của NLD (chăm sóc gia đình, nội trợ, đưa đón con cái đi học, .v.v...). Điều này cho thấy việc làm Gig là “cứu cánh” và nguồn sinh kế chính của một lực lượng lớn lao động Gig và sẽ còn phát triển mạnh trong thời gian tới, do đó hình thức việc làm này cần được thể chế hóa và quan tâm trong sửa đổi pháp luật việc làm, cũng như được quản lý và làm rõ trong thống kê quốc gia định kỳ và hằng năm ở Việt Nam.

Thứ ba, chất lượng việc làm Gig còn hạn chế, cụ thể (i) phần lớn NLD phải làm việc với thời gian kéo dài trong ngày và triền miên trong tuần để có mức thu nhập cao hơn, hay để nhận được tiền thưởng; (ii) hầu hết NLD không được hưởng các chế độ phúc lợi và phụ cấp, phải tự trang bị bảo hộ lao động (phải tự bỏ tiền ra để mua mũ, quần áo,... có logo của doanh nghiệp công nghệ); (iii) môi trường và điều kiện

làm việc của lái xe công nghệ và giao hàng công nghệ chủ yếu là ngoài trời, trên đường vào bất kể thời gian nào, đồng thời có tính cạnh tranh cao với các hãng khác nên có nhiều rủi ro; v.v...; (iv) hầu hết NLD không tham gia tổ chức công đoàn hay bất cứ hiệp hội ngành nghề, hội nhóm PCT nào, nên thiếu sự bảo vệ cần thiết khi gặp rủi ro, cũng như yếu thế trong thương lượng, thỏa thuận với doanh nghiệp công nghệ hay khách hàng. Do đó, cần có biện pháp để cải thiện chất lượng việc làm Gig thông qua việc đảm bảo các quyền lao động và ASXH cho NLD Gig.

Thứ tư, phần lớn NLD Gig là nhóm lao động yếu thế. Hầu hết NLD Gig được xem là “đối tác kinh doanh” của các doanh nghiệp công nghệ nên không có HĐLĐ (chỉ có hợp đồng công việc), không được tham gia BHXH bắt buộc, không có bảo hiểm thất nghiệp, không được tham gia tổ chức công đoàn của doanh nghiệp; chịu nhiều bất lợi trong mối quan hệ với các hãng công nghệ, yếu thế trong thương lượng và thỏa thuận ... và chỉ có quyền “phải chấp nhận các quy định, điều kiện làm việc của doanh nghiệp” hoặc nếu không thì “rời bỏ”); thường phải tự giải quyết khi gặp rủi ro mà ít nhận được các hỗ trợ từ hãng hoặc các tổ chức/cá nhân khác.

Thứ năm, tiếp cận của NLD Gig đến các chính sách TTLĐ (đào tạo, kết nối việc làm, vay vốn ưu đãi) rất hạn chế do phần lớn NLD Gig không thuộc đối tượng hỗ trợ của chính sách. Mặt khác, NLD Gig là đối tượng được hỗ trợ tham gia BHXH tự nguyện song tỷ lệ tham gia rất thấp do các chế độ BHXH tự nguyện chưa hấp

dẫn (thiếu các chế độ ngắn hạn như nghỉ ốm, thai sản, ...), đồng thời họ chưa nhận thức đầy đủ về lợi ích của BHXH. Đây là các vấn đề cần được quan tâm trong hoàn thiện pháp luật việc làm để mở rộng độ bao phủ của chính sách TTLĐ đến các đối tượng này, cũng tăng độ bao phủ của BHXH tự nguyện đến toàn bộ LLLĐ này.

Thứ sáu, tỷ lệ NLĐ Gig nhận được các trợ giúp xã hội đột xuất khi gặp rủi ro rất thấp, đặc biệt trong đại dịch Covid-19 vừa qua chỉ 11,65% NLĐ Gig nhận được hỗ trợ “tiền mặt” của Chính phủ (theo Nghị quyết 68 – hỗ trợ lao động tự do bị ảnh hưởng của Covid-19) do chính quyền địa phương không quản lý được đối tượng lao động tự do (bao gồm cả những lao động tự do làm việc quan nền tảng kỹ thuật số) dẫn đến những khó khăn và chậm trễ trong xác định đối tượng hỗ trợ. Vấn đề này đặt ra yêu cầu về tăng cường quản lý nhà nước về lao động động đối với LLLĐ này.

Thứ bảy, mặc dù hầu hết NLĐ Gig được xem là “đối tác kinh doanh” của các doanh nghiệp công nghệ, nhưng họ lại đang bị quản lý, giám sát như NLĐ chính thức của doanh nghiệp (căn cứ theo các quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi 2019), cụ thể: NLĐ Gig có thể được quyền lựa chọn thời gian làm việc và nghỉ ngơi, song có rất ít quyền lựa chọn khách hàng, nếu thường xuyên hủy đơn hàng/giao dịch hay vi phạm quy định của doanh nghiệp

sẽ bị phạt (bị khóa tài khoản, ngắt kết nối tạm thời hay vĩnh viễn); giá dịch vụ và tỷ lệ thu nhập mà NLĐ được hưởng do doanh nghiệp công nghệ quyết định; phải tuân thủ các quy định của doanh nghiệp về lịch trình làm việc (tuyến đường đi, thời gian hoàn thành giao dịch, v.v...). Đây là vấn đề cần được quan tâm trong hoạch định chính sách và quản lý Nhà nước để định hình lại bản chất của các doanh nghiệp này (là doanh nghiệp công nghệ hay doanh nghiệp vận tải/công ty cung ứng nhân sự giúp việc gia đình), cũng như định hình lại mối quan hệ việc làm và quan hệ lao động giữa các doanh nghiệp này và NLĐ “đối tác” hiện nay.

Thứ tám, phần lớn NLĐ đều có nguyện vọng tiếp tục gắn bó với công việc/việc làm dựa trên các nền tảng ứng dụng và có nhu cầu hỗ trợ đa dạng trong đảm bảo việc làm và ASXH như: được ký kết HĐLĐ và tham gia BHXH; tăng thu nhập, giảm điều kiện thăng hạng thưởng; đảm bảo ATVSLĐ; đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng, được hỗ trợ NLĐ khi gặp rủi ro; .v.v... Đây là những nguyện vọng và nhu cầu chính đáng của NLĐ mà Chính phủ cần quan tâm để chính thức hóa loại hình việc làm này ở Việt Nam, cũng như các doanh nghiệp cần quan tâm để tự nguyện, chủ động công nhận các lao động này là nhân viên chính thức của doanh nghiệp (theo quy định của pháp luật lao động) nhằm hiện thực hóa mong muốn “gắn bó lâu dài” của NLĐ, cũng như đảm bảo các quyền lao động và ASXH của NLĐ vì lợi ích bền vững của cả hai bên.



CHƯƠNG 3: HÀM Ý CHÍNH SÁCH

3.1. ĐỀ XUẤT KHÁI NIỆM VÀ PHÂN LOẠI VIỆC LÀM TRONG NỀN KINH TẾ GIG

Việc xác định thuật ngữ là cần thiết nhằm có sự phân biệt các mô hình kinh tế khác nhau (kinh tế chia sẻ, kinh tế Gig, kinh tế hợp tác...), hơn nữa, các nền tảng/mô hình kinh tế khác nhau tạo ra các vấn đề chính trị, xã hội khác nhau. Do vậy, cần có khái niệm được áp dụng chung cũng như xác định được các hình thức việc làm của nền kinh tế Gig, có như vậy mới có thể xác định đối tượng phục vụ công tác thống kê, quản lý lao động và có những điều chỉnh chính sách, luật pháp phù hợp. Do đó, trên cơ sở hệ thống hóa một số lý luận cơ bản về nền kinh tế Gig và việc làm Gig của ILO, WEF, Chính phủ Vương quốc Anh và nhà kinh tế học Marion McGovern, cùng một số cá nhân và tổ chức quốc tế khác, chúng tôi đề xuất các khái niệm cơ bản và phân loại việc làm Gig sử dụng cho Việt Nam (phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và pháp luật của Việt Nam) như sau:

- Về khái niệm

Nền kinh tế Gig là mô hình kinh tế liên quan trao đổi sức lao động để lấy tiền giữa các cá nhân hoặc công ty thông qua các nền tảng kỹ thuật số, các nền tảng này hỗ trợ tạo điều kiện kết nối nhà cung cấp và khách hàng để hoàn thành nhiệm vụ trong khoảng thời gian ngắn và trả công

theo nhiệm vụ đó.

Việc làm Gig là các hoạt động linh hoạt, tự do hoặc mang tính chất tạm thời theo yêu cầu hoặc từng nhiệm vụ cụ thể thông qua các nền tảng kỹ thuật số, nhằm tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.

- Về phân loại việc làm trong nền kinh tế Gig

Xét theo điều kiện Việt Nam, chúng tôi đề xuất phân loại việc làm Gig theo nền tảng kỹ thuật số. Theo đó, việc làm GIG được chia làm 2 nhóm như sau:

+ Nhóm 1. Việc làm thực hiện online trên các nền tảng số dựa vào trang Web: kết nối nhiều khách hàng, tổ chức, doanh nghiệp, không bị giới hạn bởi khoảng cách địa lý, bao gồm những việc làm tự do (freelance) trong nhiều lĩnh vực như thiết kế, dịch thuật, lập trình...; các công việc vật; tư vấn y tế... Hay ngoài ra còn là những người tự làm như sáng tạo nội dung, youtubers, bloggers, viết review sản phẩm, trả lời khảo sát online.... Đây cũng là mô hình việc làm tận dụng nguồn lực đám đông – Crowdwork.

+ Nhóm 2. Các công việc dựa trên nền tảng dựa vào vị trí. Những công việc này sẽ bị giới hạn về mặt địa lý, thường vận hành song song cùng với các dịch vụ được cung cấp bởi thị trường lao động truyền thống như vận tải (grab, uber...), giao hàng (Meituan, Ubereat, Grabfood...), giúp việc gia đình, dịch vụ tại nhà, dịch vụ chăm sóc... Nhóm này còn được gọi

là việc làm theo yêu cầu thông qua ứng dụng - Work on demand via apps.

3.2. MỘT SỐ HÀM Ý CHÍNH SÁCH NHẪM ĐẢM BẢO VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ GIG: TRƯỜNG HỢP LÁI XE/GIAO HÀNG CÔNG NGHỆ VÀ GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Thứ nhất, hoàn thiện công tác thống kê và thông tin quốc gia về đối tượng lao động làm việc trong nền kinh tế Gig.

Trên cơ sở khái niệm “Việc làm Gig, đề nghị Tổng cục Thống kê đưa thêm phân tổ “việc làm Gig” vào Phiếu điều tra Lao động, Việc làm để thống kê đối tượng lao động đang làm các công việc này hằng quý, hằng năm. Từ đó, Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội và các cơ quan liên quan ở cấp TW và địa phương có cơ sở dữ liệu về việc làm Gig (Xác định bức tranh tổng thể về hiện trạng việc làm Gig trong nền kinh tế và dự báo mức độ biến động về qui mô, phạm vi và loại việc làm hoặc hình thức làm việc Gig, đặc biệt là dự báo các hình thức việc làm Gig có nhu cầu cao cũng như kỹ năng nghề nghiệp mà thị trường cần trong cả ngắn hạn và dài hạn) để phục vụ cho công tác quản lý Nhà nước về lao động đối với hình thức việc làm này.

Thứ hai, ban hành các quy định xác lập quan hệ việc làm và quan hệ lao động giữa lao động Gig và các doanh nghiệp công nghệ.

Chính phủ cần thận trọng tiến hành từng bước để ban hành các quy định nhằm xem xét xác lập các quan hệ việc làm, cũng

như quan hệ lao động giữa lao động Gig và các doanh nghiệp công nghệ, cụ thể: (i) Trao đổi, nâng cao nhận thức về các vấn đề liên quan với các hãng công nghệ, từng bước đưa ra những hướng dẫn, quy định đối với các hãng này để vừa đảm bảo tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của mô hình kinh tế mới (kinh tế Gig) cũng như đảm bảo được môi trường, điều kiện lao động cũng như các chế độ ASXH đối với lao động làm việc cho các ứng dụng nền tảng đó; (ii) Xác lập các tiêu chí làm căn cứ để xem xét các nhóm lao động Gig là nhà thầu độc lập hay người lao động/nhân viên chính thức của doanh nghiệp công nghệ, hay xem xét mối quan hệ pháp lý giữa doanh nghiệp nền tảng và người lao động có đáp ứng đặc điểm về hợp đồng lao động theo quy định Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 hay không.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách, luật pháp về lao động, việc làm nhằm đảm bảo việc làm cho người lao động trong nền kinh tế Gig

- Hoàn thiện thể chế lao động – việc làm và an sinh xã hội nhằm đáp ứng những yêu cầu của mô hình kinh tế Gig. Trong thời gian tới, tập trung sửa đổi luật pháp, chính sách liên quan đến TTLĐ nói chung và các lĩnh vực lao động, việc làm, quan hệ lao động nói riêng cả trên phương diện kỹ thuật, lập pháp cũng như trong khâu tổ chức thực hiện (Luật Việc làm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Luật An toàn vệ sinh lao động 2015, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, v.v...); Ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết, cụ thể việc thực thi Bộ luật Lao động 2019 liên quan đến quy

định về Hợp đồng lao động, đồng bộ với các quy định đối với người lao động theo Nghị định số 10/2020/NĐ-CP, ...

- Công nhận và luật hóa các hình thức việc làm trong nền kinh tế Gig theo hai hình thức sau: (i) Luật hóa quy định các doanh nghiệp công nghệ phải công nhận người lao động sử dụng dịch vụ công nghệ của họ là người lao động chính thức của doanh nghiệp. Quy định này áp dụng với mọi trường hợp khi các công ty công nghệ có nhiều quyền kiểm soát người lao động (cấu thành quan hệ lao động theo quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019); (ii) Đối với những NLD Gig làm việc đúng bản chất là lao động tự do (đối tác kinh doanh, nhà thầu độc lập, người cung ứng, freelancers, v.v...), cần có các quy định bảo đảm các quyền tối thiểu và lợi ích xã hội nhất định trong các luật chuyên ngành (Luật Việc làm, Bộ Luật Lao động, Luật BHXH, Luật Thuế.v.v...) liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLD (đảm bảo thu nhập tối thiểu, thời giờ làm việc, quyền thành lập công đoàn; hệ thống chi trả trợ cấp thất nghiệp; hỗ trợ y tế, hỗ trợ bảo hiểm tai nạn lao động; bảo hiểm tử vong; đào tạo, phòng chống tai nạn, chống phân biệt đối xử; quản lý thuế thu nhập cá nhân, v.v...).

Cả hai hình thức này đều đòi hỏi sự hành động quyết liệt từ phía Quốc hội và Chính phủ - đó là các cam kết mạnh mẽ về công nhận các dạng thức việc làm dựa trên nền tảng kỹ thuật số và điều chỉnh chính sách/ luật hóa nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho nhóm lao động này. Trong đó, các cơ quan quản lý nhà nước, Tòa án tối cao, Tòa lao động và Công đoàn ngành đóng

vai trò quan trọng trong quá trình này.

- Đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Việc làm 2013 của Việt Nam với các nội dung cụ thể sau:

+ Bổ sung một số khái niệm trong Luật Việc làm như: khái niệm “quan hệ việc làm” và một số khái niệm khác như: “bảo hiểm việc làm”, việc làm trong các mối quan hệ “đồng chủ sở hữu”, mối quan hệ “đối tác, hợp tác” giữa doanh nghiệp và nhà thầu phụ/ nhà thầu độc lập (sub-contractor/ independent contractor) hoặc người cung ứng (spin-off), v.v...;

+ Quy định và làm rõ các quan hệ việc làm trong nền kinh tế Gig, để góp phần định hình lại bản chất của các doanh nghiệp này (là doanh nghiệp công nghệ hay doanh nghiệp vận tải/công ty cung ứng nhân sự giúp việc gia đình), cũng như định hình lại mối quan hệ việc làm và quan hệ lao động giữa các doanh nghiệp này và NLD “đối tác” hiện nay. Trong đó, việc quy định các doanh nghiệp công nghệ công nhận người lao động lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình (sử dụng dịch vụ công nghệ của họ) là nhân viên chính thức của doanh nghiệp cần được luật hóa do đáp ứng đủ các tiêu chí xác lập quan hệ lao động giữa các lao động này và các doanh nghiệp công nghệ.

+ Mở rộng đối tượng hỗ trợ của các chính sách TTLĐ chủ động và bị động (tín dụng ưu đãi, đào tạo nâng cao trình độ kỹ năng, thông tin TTLĐ, tư vấn/giới thiệu việc làm; bảo hiểm thất nghiệp) đến toàn bộ LLD trong nền kinh tế Gig.

- Xác lập mức độ bảo vệ tối thiểu cho

người lao động Gig trên cơ sở pháp luật lao động.

Trong thời gian trước mắt, cần xác lập mức độ bảo vệ tối thiểu cho người lao động Gig, đặc biệt là nhóm làm việc theo yêu cầu dựa vào vị trí thông qua ứng dụng. NLD trong nền kinh tế Gig cần được bảo vệ ở mức tối thiểu, trước mắt ở 5 nội dung bảo vệ chính gồm: (i) Bảo vệ tiền lương/thu nhập; (ii) Bảo vệ quyền tham gia BHXH; BHYT; (iii) Bảo vệ quyền về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (iv) Bảo vệ về đảm bảo môi trường và điều kiện an toàn lao động trong quá trình làm việc (v) Bảo vệ về quyền tham gia các hiệp hội, đoàn thể, hội nhóm.

Về cách thức điều chỉnh quy định pháp lý lao động, một thực tế là Bộ Luật lao động 2019 mới được ban hành và có hiệu lực từ 1/1/2021, do đó để điều chỉnh các quy định pháp lý để buộc phải xác lập mối quan hệ giữa NLD và DNCN trong bộ Luật Lao động là không khả thi. Việc điều chỉnh này có thể và nên được thực hiện bởi việc xây dựng 1 văn bản Nghị định hướng dẫn thực hiện chi tiết các nội dung về pháp luật lao động đối với loại lao động đặc thù. Trong Nghị định cần phải xây dựng được 6 vấn đề cơ bản gồm (i) Khẳng định rõ mối quan hệ giữa NLD và DNCN là quan hệ lao động; (ii) Hợp đồng ký kết giữa NLD và DNCN phải là HĐLĐ; (iii) Xác định nội dung quản lý điều hành, giám sát giữa DNCN và NLD; (iv) Xác định mức độ bảo vệ NLD và nội dung bảo vệ NLD (do việc quản lý điều hành giám sát của DNCN với NLD không phải ở dạng thức quản lý điều hành

giám sát 1 phần) ; (v) Nhận diện người lao động; (vi) Nhận diện người sử dụng lao động.

Thứ tư, nâng cao nhận thức của các nhà quản lý lao động và hoạch định chính sách về lao động trong nền kinh tế Gig

- Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, cơ quan quản lý Nhà nước (về khái niệm và các hình thức việc làm trong nền GIG; và các vấn đề việc làm của người lao động trong nền kinh tế GIG, v.v.);

- Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về pháp luật dân sự và pháp luật lao động cho người lao động. Đặc biệt, chú trọng nâng cao nhận thức về quyền của người lao động và các chính sách liên quan đến vấn đề việc làm cho người lao động; tăng cường cung cấp thông tin, tuyên truyền về các lợi ích của các chương trình BHXH tự nguyện. Ngoài ra, với nhóm lao động làm việc online trên các nền tảng số thông qua trang Web, cần tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục về Luật thuế thu nhập cá nhân và cung cấp thông tin, dịch vụ hỗ trợ người nộp thuế để nâng cao tinh thần tự giác tuân thủ và trách nhiệm của người lao động.

- Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các tổ chức/công ty công nghệ, người lao động trong nền kinh tế Gig và các nhà quản lý lao động và hoạch định chính sách, các nhà thống kê lao động- việc làm và các đối tác xã hội.

Thứ năm, đổi mới và hoàn thiện hệ thống

quản lý nhà nước các cấp về lao động – việc làm và giáo dục nghề nghiệp

- Nâng cao năng lực quản lý của bộ máy nhà nước nói chung và quản trị lao động tự do trong nền kinh tế Gig, cụ thể: các cơ quan quản lý nhà nước về thị trường lao động cần phải tăng cường phối hợp với các Bộ/ngành khác (như cơ quan thuế, bảo hiểm, kế hoạch – đầu tư, công an...) trong công tác điều hành quản lý nhà nước và chia sẻ thông tin, đặc biệt trong việc tích hợp, thống nhất các thông tin về định danh, mã số thuế, số BHXH, BHYT, ... của người lao động; cần có quy chuẩn chung về thu thập xử lý dữ liệu để có thể kết nối, lưu trữ phân tích thông tin làm cơ sở đề ra các chính sách phù hợp trong bối cảnh công nghệ xóa mờ ranh giới giữa các lĩnh vực, ngành nghề.

- Tăng cường hơn nữa các quy định về cơ chế giám sát các doanh nghiệp công nghệ, làm cho hoạt động của các doanh nghiệp công nghệ hợp pháp và chuẩn hóa hơn, sửa đổi hệ thống an sinh xã hội để duy trì sự ổn định của quan hệ lao động; tăng cường, bổ sung các chế tài đủ sức răn đe với các hành vi trốn thuế thu nhập cá nhân.

- Chú trọng đổi mới lĩnh vực giáo dục, đào tạo, dạy nghề theo hướng hội nhập quốc tế, đào tạo và đào tạo bổ sung để phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng phù hợp, có thể tiếp thu, làm chủ và khai thác vận hành hiệu quả những tiến bộ công nghệ và thích ứng nhanh với những thay đổi của thị trường lao động nói chung, với mô hình kinh tế Gig đang diễn ra phổ biến và nhanh chóng trong tương lai nói

riêng.

- Xây dựng và thực thi các chính sách chương trình của Chính phủ nhằm phát triển và đảm bảo việc làm cho người lao động trong nền kinh tế Gig, bao gồm: hỗ trợ đào tạo nâng cao năng lực nghề nghiệp; tăng cường hỗ trợ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện đồng thời mở rộng quyền lợi, bổ sung các chế độ ngắn hạn trong chính sách BHXH tự nguyện nhằm thu hút người lao động Gig tham gia; hiện thực hóa các chính sách trợ giúp đột xuất cho người lao động tự do khi gặp rủi ro.

- Xây dựng và thực thi cơ chế khuyến khích lao động có việc làm tự do trong nền kinh tế Gig hình thành mạng lưới liên kết tự bảo vệ bản thân; hình thành tổ chức đại diện của NLD Gig.

- Xây dựng và thực thi cơ chế khuyến khích, hướng dẫn và quy định với doanh nghiệp công nghệ nhằm tăng cường trách nhiệm của họ trong việc bảo đảm việc làm và các chế độ ASXH khác cho người lao động Gig.

Thứ sáu, đảm bảo công tác thanh tra, kiểm tra và đảm bảo an toàn thông tin của người lao động và người sử dụng lao động trên môi trường mạng được thực hiện tốt.

Cần có những chính sách hướng dẫn các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước có trách nhiệm bảo mật thông tin (không cung cấp thông tin cho bên thứ ba ngoại trừ có yêu cầu của các cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền và người có thông

tin cho phép) và tuyên truyền nghĩa vụ và trách nhiệm trong việc bảo mật thông tin cá nhân của người khác. Xây dựng cơ chế để các bên trong nền kinh tế Gig có thể kiểm soát được việc sử dụng thông tin của các nền tảng, các doanh nghiệp sử dụng dữ liệu cá nhân, tổ chức của mình theo đúng thỏa thuận giữa các bên

Thứ bảy, tăng cường vai trò và tiếng nói của các tổ chức đại diện NLD, công đoàn ngành, các mạng lưới ...trong liên kết người lao động cũng như bảo vệ quyền lợi người lao động Gig khi phát sinh các tranh chấp, rủi ro.

Chuẩn bị những điều kiện cần thiết để hỗ trợ NLD Gig thành lập các tổ chức đại diện của NLD ngoài doanh nghiệp (theo quy định của Bộ Luật Lao động 2019) hay hướng dẫn, khuyến khích các công đoàn ngành (hiện có) phát huy vai trò trong hỗ trợ lao động Gig như cung cấp thương lượng tập thể, hỗ trợ cho các thành viên trong các vấn đề về việc làm, khi có vấn đề, thành viên công đoàn sẽ được truy cập và dịch vụ trợ giúp pháp lý; đại diện cho người lao động Gig trong các vụ kiện. Thậm chí, các tổ chức đại diện cho người lao động, công đoàn ngành có thể hỗ trợ các thành viên tham gia những dịch vụ bảo hiểm theo nhu cầu của thành viên với các hình thức bảo hiểm trách nhiệm, bảo hiểm rủi ro như ốm đau, phá sản, tai nạn, v.v..., cũng như cung cấp các khóa đào tạo cho lao động tự do trong các giai đoạn phát triển sự nghiệp của họ. Theo

quy định của Bộ Luật Lao động sửa đổi 2019, NLD được phép thành lập tổ chức đại diện ngoài doanh nghiệp của NLD bắt đầu từ năm 2025. Đây là các vấn đề cần được chú trọng trong việc xây dựng và ban hành các nghị định hướng dẫn thực hiện Bộ Luật lao động sửa đổi 2019 đối với việc thành lập các tổ chức đại diện của người lao động ngoài doanh nghiệp.

Thứ tám, các doanh nghiệp công nghệ cần nâng cao nhận thức và tăng cường thực thi trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trong đảm bảo quyền và các chế độ chính sách liên quan đến việc làm (hợp đồng, bảo hiểm, đào tạo nâng cao trình độ, các chế độ phúc lợi...) cho người lao động sử dụng dịch vụ công nghệ của mình... theo luật pháp của quốc gia. Đặc biệt, các doanh nghiệp công nghệ trong lĩnh vực vận tải hay giúp việc gia đình (mà quan hệ việc làm với NLD Gig có cấu thành các yếu tố kiểm soát, quản lý theo quy định của pháp luật lao động) cần tự nguyện, chủ động công nhận các lao động này là nhân viên chính thức của doanh nghiệp nhằm hiện thực hóa mong muốn “gắn bó lâu dài” của NLD, cũng như đảm bảo các quyền lao động và ASXH của NLD vì lợi ích bền vững của cả hai bên.

Thứ chín, đối với người lao động GIG:
(1) Tích cực học tập (tinh thần học tập suốt đời) để nâng cao các kỹ năng làm việc, trình độ của bản thân (kỹ năng giao tiếp với khách hàng, kỹ năng tự bảo vệ bản thân, tác phong làm việc chuyên nghiệp...); (2) Nâng cao hiểu biết của

bản thân về pháp luật dân sự, pháp luật lao động để có thể tự bảo vệ quyền lợi cho mình; nắm được quyền và các chính sách về việc làm của Nhà nước để ứng phó với các rủi ro về việc làm, quan hệ lao động...; (3) Nâng cao nhận thức về việc tiết kiệm cũng như tham gia các hình thức bảo hiểm xã hội để được hưởng các chế độ hưu trí để chuẩn bị cho tuổi già từ khi còn trẻ.

Thứ mười, tổ chức, thực hiện nghiên cứu chuyên sâu về cơ chế, chính sách tăng

cường quản lý nhà nước về lao động và đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động trong nền kinh tế GIG. Do tính chất linh hoạt đặc trưng của loại hình việc làm trong nền kinh tế GIG, chắc chắn việc quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là xác định mức độ bảo vệ như thế nào đối với NLD Gig tiếp tục là những vấn đề cần được cân nhắc, nghiên cứu một cách thấu đáo để cung cấp bằng chứng khoa học cho công tác quản lý và hoạch định chính sách kinh tế, lao động – việc làm trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Arun Sundararajan (2016), *Nền kinh tế chia sẻ: Sự kết thúc của việc làm và sự trỗi dậy của chủ nghĩa tư bản dựa trên đám đông*, NXB Trẻ, 2018

Bộ Khoa học và Công nghệ (2020), báo cáo quốc gia “*Tương lai nền kinh tế số Việt Nam hướng tới 3030 và 3045*”.

Cameron, L., Dũng, T. V., & Hoàng, N. Đ. (2019). *Tương lai nền kinh tế số Việt Nam*. Khoa Học Công Nghệ Việt Nam, 5, 22–24.

Chu Thị Hoa (2021), báo cáo chuyên đề “*Nền kinh tế Gig – Một số vấn đề pháp lý đặt ra*”, Hội thảo “*Nền kinh tế Gig – Một số vấn đề pháp lý đặt ra*” do HSF và Bộ Tư pháp tổ chức.

European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 2020a*, available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>.

Google, Temasek và Bain & Company (2021), báo cáo “*Nền kinh tế số Đông Nam Á năm 2021*”

Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W. (2020), *The platform economy and precarious work*, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.

ILO (2021), *Các nền tảng số có thể mang lại cạnh tranh công bằng và việc làm thỏa đáng?* Nguồn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_773434.pdf

ILO (2021), *Báo cáo triển vọng việc làm và xã hội thế giới năm 2021*

Phạm Thị Thu Lan (2021), báo cáo chuyên đề “*Người lao động trong nền kinh tế Gig tại Việt Nam – Một số vấn đề pháp lý đặt ra*”, Hội thảo “*Nền kinh tế Gig – Một số vấn đề pháp lý đặt ra*” do HSF và Bộ Tư pháp tổ chức.

ILO (1982), *Statistic of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment*, 1982 edition, p10.

ILO (2017), *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “Gigeconomy”*

ILO (2020), *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*

ILO (2021), *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.

ILSSA (2021a), *Báo cáo Tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động, việc làm, an sinh xã hội và các giải pháp phục hồi*.

Maciej Duszynski (2021), *Gig Economy: Definition, Statistics and Trends*

Marion McGovern (2017), *Nền kinh tế tự do*, NXB Lao động, 2018

N. Koutsimpogiorgos et al. (2020), *Conceptualizing the Gig Economy and Its regulatory Problems*, P. 525, doi: 10.10002/poi3.237

Lali Walter (2021), *Digitization, Digitalization or Digital Transformation?* Nguồn: <https://connamix.com/digitization-digitalization-or-digital-transformation/>

Sarah A. Donovan, David H. Bradley, Jon O. Shimabukuro (2016), “*What Does the Gig Economy Mean for Workers?*”.

Shouse Labor Law Group (2020), *Lawsuits in California for Misclassification of an Employee as an Independent Contractor*, tại địa chỉ: <https://www.shouselaw.com/ca/labor/wage-and-hour/independent-contractor-misclassification/>, truy cập 21/12/2021

TCTK (2022a), *Thông cáo báo chí Tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016-2020*.

Valerio De Stefano (2015), *The rise of the “just in time workforce”: On-demand-work, crowdwork and labour protection in the Gig economy*.

Vũ Long (2022), *Dự báo kinh tế số Việt Nam "bùng nổ" đạt giá trị 57 tỉ USD vào năm 2025*.

TÀI LIỆU THAM KHẢO VỀ LUẬT:

Quốc hội (2019), Bộ Luật số: 45/2019/QH14, Bộ luật lao động, ngày 20/11/2019, có hiệu lực ngày 1/1/2021

Quốc hội (2015), Luật số: 91/2015/QH13, Luật Dân sự, ngày 24/11/2015, có hiệu lực ngày 1/1/2017;

Văn phòng quốc hội (2019); Số 17/VBHN-VPQH, Luật Thương mại, ngày 5/7/2019, có hiệu lực ngày 1/1/2020

Quốc hội (2005); Luật số 51/2005/QH11, Luật Giao dịch điện tử, ngày 29/11/2005, có hiệu lực ngày 1/3/2006

Chính phủ (2020), Nghị định số 10/2020/NĐ-CP, Nghị định quy định về kinh doanh và điều kiện kinh doanh vận tải bằng xe ô tô, ngày 17/1/2020, có hiệu lực ngày 1/4/2020

Chính phủ (2020), Nghị định số 126/2020/NĐ-CP, Nghị định chi tiết 1 số điều của luật quản lý thuế, ngày 19/10/2020, có hiệu lực từ ngày 5/12/2020

Bộ Giao thông vận tải (2020), Thông tư số 12/2020/TT-BGTVT, Thông tư quy định về tổ chức quản lý hoạt động vận tải bằng xe ô tô và dịch vụ hỗ trợ vận tải đường bộ, ngày 29/5/2020.

EMPLOYMENT IN THE GIG ECONOMY: A CASE STUDY OF TECHNOLOGY DELIVERS / SHIPPERS AND DOMESTIC WORKERS



Digital transformation and the free economy (referred to as the Gig economy) are considered a typical transformation of the future economy, promising to bring about a drastic transition in restructuring the labour force as well as changing the face of the economies in the Digital Era. In Vietnam, the strong digitization trend in economic sectors has led to the development of freelance jobs in the Gig economy. This economic model is expanding more and more strongly throughout the provinces, cities and localities in Vietnam with diverse forms of employment such as: technology drivers/shippers, domestic workers, online sales, freelancers, programmers, youtubers, bloggers, product reviewers, online surveys respondents, etc. Digital labour platforms are creating many jobs for employees, especially for disadvantaged groups in the traditional labour market including women, people with disabilities, migrants, and the unemployed workers, etc. At the same time, it allows enterprises to access a large number of flexible workforce with different skills, expanding the customer data file. Employment in the Gig economy brings a dramatic shift in reshaping the employment structure, creating unprecedented opportunities for workers, enterprises and society, but also posing challenges for labour management, job security and social protection for employees.

In Vietnam, there are still debates about employment in the Gig economy and currently there is no specific definition/concept to define this group of workers, leading to no national statistics, as well as no studies related to their employment and social protection to provide timely solutions. Therefore, the study on “Employment in the Gig economy: a case study of technology delivers/shippers and domestic workers” is necessary to standardize relevant concepts and provide key findings on labour, employment and social protection of workers in the Gig economy. It will provide the basis for in-depth researches serving the institutionalization and policy making on ensuring workers' rights in the Gig economy.

CHAPTER 1.

THEORETICAL BASIS AND INTERNATIONAL EXPERIENCE ON EMPLOYMENT IN THE GIG ECONOMY

1.1. THEORETICAL BASIS

1.1.1. Basic concepts and contents

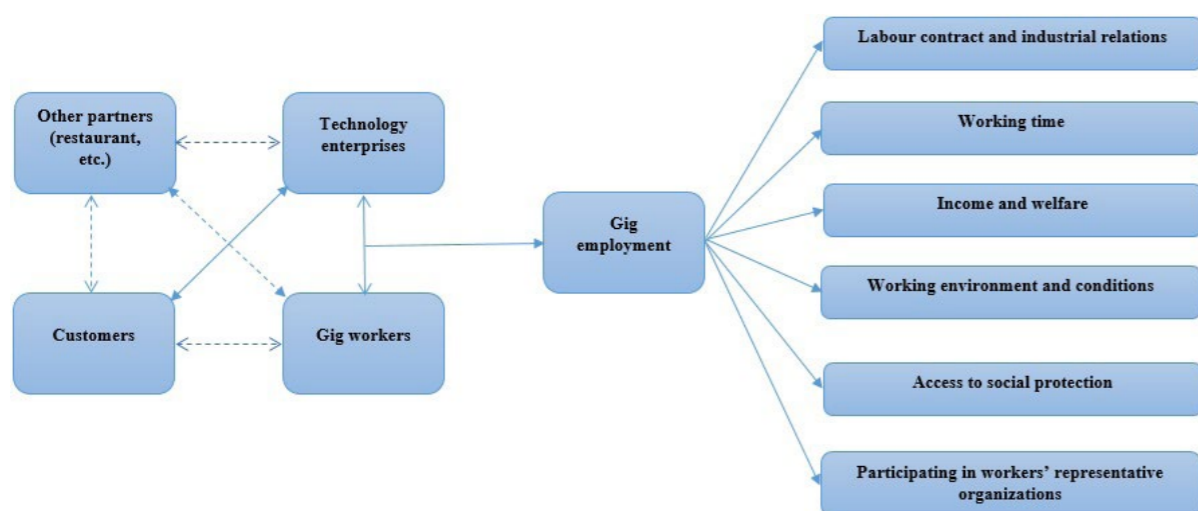
Gig economy: On the basis of systematization of some basic theories about the Gig economy and Gig employment by the ILO, the WEF, the UK Government and the economist Marion McGovern, along with a number of other international individuals and organizations shows that the “Gig Economy” is defined in two aspects: (i) the nature of freelance jobs, uncertainty/unidentification; and (ii) using digital platforms to connect freelancers with clients. In particular, the UK Government's definition is the closest and fully reflects both aspects.

Employment in the Gig economy (referred to as the Gig employment): In accordance with Vietnamese law and in combination

with the concepts of the ILO, Cambridge and Marion McGovern, the Gig employment can be defined as follows: “Gig employment is flexible, freelance or temporary activities according to specific requirements or tasks through digital platforms, to generate income that is not prohibited by law.”

Identifying relationships in the Gig economy: Many studies show a triangular relationship in the Gig economy including: digital platform; service providers and customers - see Figure 1. Research on employment in the Gig economy, including: (1) Contracts and industrial relations; (2) Working hours; (3) Income and welfare; (4) Working environment and conditions; (5) Access to social protection; (6) Participating in workers' representative organizations.

Figure 1. Diagram of relationships and employment analysis framework in the Gig economy



1.1.2. Classification of labour and employment in the Gig economy

The Gig employment has many forms, including:

- *By digital platform, namely:* (i) Working under the crowdsourcing model - using a web-based platform: implies that workers complete a series of tasks through an online platform; (ii) Work on demand - using a geo-based platform.

- *By working skills, including:* (i) High skill/creative jobs often work online through online apps like Freelancers; (ii) Medium and low-skill jobs often work at site, including jobs that apply technology platforms related to transportation services, delivery, home services, house cleaning and repairing.

- *By the combination of working skills and digital platform, including:* (i) Low skill and working at site (e.g.: Uber driver; Lyft...; delivery/transportation: Deloveroo, Foodora, etc.); (ii) High skill and working at site (service specialists and home services such as ListMinut, Book a Tiger and Helping, etc.; care services; cleaning services, etc.); (iii) Low skill and online work (eg Amazon Mechanical Turk, Clickworker, etc.); (iv) High skill and working online (e.g. 99designs graphic designer; Gengo translation; finance, space security, Gignow marketing; and other freelance jobs from TaskRabbit and Upwork, etc.).

1.1.3. Characteristics of the Gig employment

Some key characteristics of the Gig

employment include:

+ *Employment relation, industrial relation:* Persons providing services through technology platforms are considered self-employed; partners, etc. and is positioned as the relationship between the platforms and business partners/independent contractors instead of workers or full-time workers as defining by traditional way.

+ *Working hours:* flexible, workers can reduce or increase working hours if anyone wants to work more than 40 hours per week as standard, or change from time to time for those who do not want to be confined.

+ *Income, welfare:* The income of Gig workers has many potentials to fluctuate, depending on many factors such as the complexity/required qualification of the task/job, the number of jobs received in a day, and revenue discount rate and regulations on reward and punishment of each enterprise providing platform, etc.

+ *Working environment and conditions:* With web-based online jobs, workers can work from home or anywhere that are convenient and can choose tasks. However, with location-based platform jobs, workers have few choices due to having to follow the instructions and regulations in the platform application.

+ *Access to social protection policy:* With the nature of freelance job transactions, workers seem to not have any protection from the law such as the possibility of not being paid the full salary, income,

and social protection benefits. such as social insurance, health insurance, unemployment insurance, annual leave, occupational accident insurance, etc. Most of these workers only have the choice of participating in voluntary insurance.

+ *Participating in workers' representative organizations:* With the above characteristics, it can be seen that the basic elements of the social protection policy for Gig workers have not been guaranteed, so it is absolutely necessary to have an organization to represent them when a dispute occurs. However, in practice, in most places, contract workers/freelancers do not have the right to establish unions and to collectively bargain under labour law.

1.2. INTERNATIONAL EXPERIENCE IN SOLVING EMPLOYMENT ISSUES IN THE GIG ECONOMY

From the experience of a number of European, Asian and American countries, it can be seen that each country has different moves and processes to issue policies to protect Gig workers. However, the protection of workers' rights is increasingly being paid attention and promoted by the governments. Some lessons learned for Vietnam from other countries' experience are as follows:

First, carefully promulgate regulations on establishing employment and industrial relations between Gig workers and technology enterprises.

Second, recognition and legalization of employment in the Gig economy can be done in two ways: (i) Legalization requires technology enterprises to recognize workers using their technology services as full-time workers of the enterprise; (ii) Promulgating a national code on occupation and social protection for workers in the Gig economy or using specialized laws to provide regulations to ensure minimum rights and certain social benefits for Gig workers.

Third, strengthening the participation and voice of representative organizations of workers, trade unions, associations, etc. to protect the interests of Gig workers. Allowing the establishment of representative organizations of Gig workers or guiding and encouraging industry unions to promote their role in supporting Gig workers.

Fourth, promoting propaganda to raise awareness of Gig workers and support and encourage them to participate in voluntary social insurance or life insurance to save for old age.

CHAPTER 2. EMPLOYMENT IN THE GIG ECONOMY IN VIETNAM: A CASE STUDY OF TECHNOLOGY DRIVERS/SHIPPERS AND DOMESTIC WORKERS

2.1. DIGITAL TRANSFORMATION TRENDS AND THE DEVELOPMENT OF THE GIG ECONOMY IN VIETNAM

Vietnam's digital economy is growing rapidly. Especially in the context of the Covid 19 pandemic, the trend of digitization is more evident in many service, trade and manufacturing sectors in Vietnam. A number of digital platforms have appeared in Vietnam, especially in the field of transportation and logistics (Be, Grab, Goviet, Beamin, etc.); retail (Tiki, adayroi, shoppee, etc.); banking and finance (Verig, Kalapa). The Gig economy is growing in Vietnam and is creating many jobs, especially for young workers and disadvantaged groups in the traditional labour market, including women and people with disabilities, migrants, the unemployed. By 2021, the whole country had about 18.9 million informal workers in the non-agricultural sector (about 33.58 million informal workers if the agricultural sector is included) and it is estimated that about 40% of this number are freelancers/self-employed workers (GSO, 2022), including freelancers working on digital platforms (Gig workers).

2.2. OVERVIEW OF LAWS AND POLICIES RELATED TO EMPLOYMENT IN THE GIG ECONOMY IN VIETNAM

2.2.1. Current status of laws and policies related to workers in the Gig economy in Vietnam

a. Laws regulate the relationship between workers working in the Gig economy and enterprises providing technology applications

- Civil Law 2015: the relationship between technology enterprises and workers can be adjusted and defined as a civil relationship - a peer-to-peer relationship between the two parties. This is the relationship that technology enterprises aim to and fully utilize in resolving disputes arising in their business activities.

- Commercial Law 2019: According to Article 150, the relationship between a service provider (worker) and a technology enterprise can be understood as a commercial brokerage relationship in which the platform provider is brokers and service providers who are brokered.

- Law on E-transactions 2005: Technology platforms are mobile applications

providing e-commerce trading floor services. Thus, the relationship between service providers and technology enterprises is also governed by the law on e-commerce (Law on E-transactions).

- Labour Code 2019: has significantly expanded the scope of application by expanding the definition of employees, labour contracts and introduced a new concept of employees without industrial relations. These changes could have a significant impact on many individuals, including freelancers; demonstrates the Government's efforts to expand the scope of worker protection, especially those working in the informal sector, including the Gig worker group, which is currently classified as self-employed workers because of no industrial relation. At the same time, these concepts and regulations are important bases for comparing, reviewing and determining the relationship of service providers with technology enterprises as employees of enterprises or employees without industrial relations.

b. The documents under the Law (decree, decision, circular, etc.) regulate the relationship between workers and technology enterprises

Decree No. 10/2020/ND-CP stipulating business and automotive transportation business conditions that transport business units must sign labour contracts, pay insurance premiums, organize periodically medical examination and treatment and fully implement the rights of workers in accordance with the provisions

of the labour law. This means that if the technology enterprise is considered as a transport business, it is obliged to sign labour contracts with drivers who work through their application. At the same time, Decree 10/2020/ND-CP and Circular 12/2020/TT-BGTVT have also clarified the concept of car transport business units and software providers to support transport connection. Therefore, technology enterprises currently must form their own business fields to match with the nature of business to complete the business registration documents in accordance with Decree No. 10/2020/ND-CP, as well as forming the appropriate relationship with the service provider according to the Labour Law.

c. Other regulations related to workers in the Gig economy

- *Legal documents and policies of the labour field:* Workers are entitled to job creation support policies if they meet all support conditions based on the provisions of the Employment Law 2013, are encouraged and support to participate in voluntary social insurance and universal health insurance to increase the level of protection against risks.

- There are many overlapping and inconsistent documents in the tax field directly related to Gig employees.

2.2.2. General assessment

First, laws and policies have made initial adjustments for workers working on technology platforms. The Labour Code 2019 with new regulations on employees

without industrial relations has expanded the coverage of labour law to employees in the Gig economy.

Second, the labour law has clear provisions on "employees", "labour contracts" and "employees without industrial relations". This is an important basis for determining the relationship of service providers with technology enterprises such as workers of the enterprise or without industrial relations depending on the nature of employment and the level of "management, administration, supervision" of enterprises towards service providers in different sectors of the economy.

Third, the current legal regulations are still not enough to protect workers in the Gig economy fully and clearly. It just provides definitions on "employee", "labour contracts" and "persons who work without industrial relations". There have not been any specific guidelines or sanctions on these issues for businesses that provide digital platforms.

Fourth, decree 10/2020/ND-CP mentioned above can adjust technology car drivers, but there are still a large number of workers who own motorbikes, or work on technology applications in other fields are still only allowed to establish a civil relationship between them and businesses providing digital platforms. So that, we still lack a comprehensive and transparent legal mechanism to regulate the relationship between digital platform providers and service providers.

Fifth, current tax administration regulations and guiding documents are still quite overlapping and inconsistent, showing that agencies and sectors are still very confused and passive in the State management for activities in the Gig economic model. This has created conditions for technology enterprises to impose the "rules of the game" with "their partners" who are their own workers.

2.3. EMPLOYMENT STATUS IN THE GIG ECONOMY IN VIETNAM: A CASE STUDY OF THE TECHNOLOGY DRIVERS/ SHIPPERS AND DOMESTIC WORKERS

2.3.1. Survey sample characteristics

Sample size is 270 workers, including 92 technology drivers, 90 technology shippers and 88 domestic workers. Survey sample characteristics: (i) by gender, female make up the majority of domestic workers (97,7%), and male make up the majority of the driver group (93,48%), shippers (91,11%); (ii) By age group, Gig workers exist in all age groups, but mainly in the under-45 age group (accounting for over 88% of total surveyed workers); (iii) By qualification, the majority of Gig workers have low qualifications and skills (70% of surveyed Gig workers are untrained/do not have degrees or vocational certificates); (iv) By migration status, the majority of workers have permanent residence in Hanoi (accounting for 60.37%).

2.3.2. Employment status and related issues of workers in the Gig economy

2.3.2.1. Employment characteristics

The degree of job stability: Most of surveyed Gig workers said that there was no job change within the past 18 months (80.37%) and the majority wants to do current job for a long time (78.52%).

Job type: Most surveyed workers identify the Gig job as their main job (accounting for 82.22%); only about 1/5 (the remaining workers) said that this is a part-time job for them to have more income and experience. A part of workers simultaneously participates in many technology applications or work for different technology firms to optimize working time and income (8.52% - aggregate sample; 16.3% - technology drivers; 8.89% - technology shippers)

Reasons for choosing a Gig job: The most common reasons to choose Gig jobs are, respectively, “Flexible and proactive in working time” (90%); Gig jobs generate good income (74%); not bound by regulations, legal procedures or other constraints (35%); suitable for technical qualifications (nearly 33%); in addition, there are reasons for health suitability (18.5%); unable to get a job (almost 8%); temporary job (4.07%).

2.3.2.2. The quality of Gig jobs

Status of employment relation, industrial relation: Most Gig workers signed work contracts or business cooperation contracts and no labour contracts (nearly 90% of surveyed workers). This also

means that most Gig workers are not guaranteed in terms of labour rights and social protection when facing risks in work and life.

Working hours: Most Gig workers work longer than 8 hours/day or more than 48 hours/week. Notably, a part of them have to work longer than the threshold prescribed by the labour law (nearly 6% of surveyed workers working more than 12 hours/day, about 11% work more than 72 hours/week and over 40% work all 7 days a week). This situation is more serious in the group of technology drivers and shippers.

Income: The income of Gig workers is higher than that of salaried and self-employed workers nationwide. The average monthly income of Gig workers is VND 9.15 million/month, 1.3 times higher than that of salaried workers; 1.58 times higher than that of self-employed workers. The proportion of Gig workers with an income of VND 10 million or more is quite high (24.44%), higher than that of salaried workers and self-employed workers. However, in order to have this level of income, these workers had to work quite hard for a long time, even exceeding the prescribed threshold as analyzed above. However, a lot of Gig workers (47%) rate their income as low because the discount rate is too high per transaction. Car depreciation, gasoline, car repair when broken, etc. lead to low real income.

Welfares and allowances: Bonuses and initial basic knowledge training

are two main benefits that Gig workers enjoy, but they are unstable and tend to decrease over time. For other benefits such as accommodation, meal support, periodical health check, etc. most Gig workers are not supported. More than two-thirds of Gig workers (76.67%) said that they received non-salary bonuses, mainly from bonuses for exceeding the norm (70.37%) and some others such as tips from customers (6.3%). However, according to some technology drivers, the bonus regulations are only favourable for workers in the first time, when they first use the application; 58.52% of Gig workers said that they received initial training, on-job mentoring on knowledge and skills related to job performance.

Participation in workers' representative organizations: Nearly half of surveyed workers (39%) participate in organizations or associations/groups representing workers, but mainly are informal associations/groups, while only a few participate in trade unions of technology enterprises (4.44%) – these are domestic workers who have signed labour contracts, which means they become formal workers of the enterprise and automatically join the enterprise's trade union. However, the majority of GIG workers believe that joining a representative organization does not bring them more benefits (93%)

Working environment and conditions: The working environment and conditions of Gig workers have many potential risks with 1/5 of the surveyed workers said that they often face high risks of occupational accidents; 37.78% for the technology

shipper group and 33.7% for the technology driver group, due to potential traffic accident risks when frequently and continuously move on the street; 7.05% said that they are at high risk of being robbed; 17.41% of Gig employees think that they have to work with high intensity, mainly in technology driver and technology shipper groups with the response rate of 29.35% and 22.22% respectively; 8.52% of employees think that they work in bad conditions.

The control level of technology enterprises: Although, most Gig workers can actively choose the time to work and rest (92.22%) and have the right to choose orders/customers (57.78%), but technology enterprises still completely control workers based on regulations on rewards/penalties directly on their incomes and regulations on service prices. In summary, despite the nature is that workers involve in industrial relations and enterprises providing technology platforms consider workers as partners, enterprises use the rights and methods of management and supervision (on income, working schedule, regulations on rewards/penalties, etc.) like the employers.

Satisfaction level of workers with Gig jobs: The majority of Gig workers (90.37%) are satisfied with their current job, this rate is 97.73% in the group of domestic workers; technology shipper group is 95.56%; technology driver group is slightly lower at 78.26%. The four most important reasons that Gig workers are satisfied with their jobs are (i) flexible working hours –84.4% of 244 respondents satisfy;

(ii) the job is not bound by regulations – 77.9%; (iii) income is enough for living – 76.2%; and (iv) suitable for health and age – 72.9%. However, there is still a part of workers who are not satisfied with Gig jobs (9.63%) for various reasons such as: unstable income; unstable job; no labour contract; not participating in social insurance, health insurance and not having welfare and allowance benefits; environment and working conditions are not good, not suitable for health.

2.3.2.3. Social protection

Risks and response to risks: The most common risk that workers have encountered is order cancellation/transaction cancellation (62.59%), in technology shipper group is 87.78%; driver group is 80.43%; the group of technology drivers and shippers is more at risk than domestic worker group.

Regarding social insurance (SI), health insurance (HI) and other forms of commercial insurance, the rate of Gig workers knowing about insurance policies is still low, not as expected (only about 80% know about HI, 62.96% know about life insurance, 57.78% know about SI, 51.11% of workers know about occupational accident insurance, and only 48.78% know about voluntary social insurance). Regarding the insurance participation status, the rate of Gig workers participating in insurance is low, especially voluntary social insurance. Participating in health insurance is the most popular (51.11%); 81.15% participate in compulsory social insurance

(for the group of drivers/shippers, most of them join from other jobs in the formal sector); 12.59% of total Gig workers participate in life insurance; 9.26% get occupational accident insurance from technology enterprises; and only about 5.56% of Gig workers participate in voluntary social insurance.

Regarding emergency allowance/social assistance when facing risks, the percentage of Gig workers who have ever received support from a state agency or local government is very low. Only 11.65% receive support due to the impact of Covid-19, this rate in technology shipper, technology driver and domestic worker groups is 14.77%, 14.44% and 5.68% respectively.

2.3.3. Need for job security of workers

Need for support from businesses: (i) *The biggest desire of workers in the Gig economy is to increase their income* (78.15% of total workers want to be supported by technology enterprises to lower promotion/bonus conditions; 70% have the need to reduce the discount rate and increase the employee's income in one transaction). This leads to the dependence of workers on technology enterprises in terms of income (ii) The next desire is to protect their rights while working because most of them are very aware of the potential risks such as canceled orders, accidents, sexual harassment, robbery, etc., but are lacking the necessary protections.

The need for support from the State, the Government: Workers seem to be not

very interested in supporting policies of the State such as job counseling, job introduction, training in professional skills or core working skills, loans for job creation or working abroad. This shows that the majority of workers have a desire to continue to do jobs based on application platforms and some State labour market support policies are not really attractive for workers in the Gig economy.

The need to participate in different types of insurance: The need of Gig workers to participate in different types of insurance is not high, although their profession has many potential risks such as unstable income, accidents, sexual harassment, property robbery, etc. The highest need is for health insurance (64.44% of the total); occupational accident insurance with 46.30%, compulsory social insurance with 45.19%, life insurance with 20%; and voluntary social insurance is the lowest. This result shows that currently, workers are only interested in short-term and health insurance forms, but have not paid much attention to forms of insurance for the purpose of income protection, survivorship benefits.

The need to join trade unions, associations and groups: The need to participate in mass organizations and unions of Gig workers is not high with less than half of workers in need (accounting for 44.44%). Of which, the group of technology drivers/shippers is 41.76%, domestic worker group is 50% in need. The main reason is that workers feel it is a waste of time and costs because they are only allowed to participate in informal groups, but not

in trade unions of technology enterprises.

2.3.4. General assessments

First, the Gig economy is growing in Vietnam and is creating many jobs, especially for young workers and disadvantaged groups of workers, low-skilled workers and migrant workers.

Second, most workers identify the Gig job that they are currently doing as their main job. They will continue in the near future for the main reason that the Gig job is flexible in terms of time and binding conditions, as well as appropriate to their capacity and circumstances. This shows that Gig employment is the "salvation" and main source of income for a large number of Gig workers, and will continue to thrive in the coming time. Therefore, this form of employment needs to be institutionalized and paid attention to amend the employment law, as well as being managed and clarified in the periodic and annual national statistics in Vietnam.

Third, the quality of Gig jobs is still low, specifically: (i) the majority of workers have to work long hours a day and continuously during the week to have a higher income, or to receive bonuses; (ii) most employees are not entitled to welfare and allowance regimes, must equip with labour protection means by themselves; (iii) the working environment and conditions of technology drivers and shippers are mainly outdoor, on the street at any time, and are highly competitive with other firms, so facing many risks; etc.; (iv) Most workers do not join trade

unions or any professional associations or informal groups, so they lack the necessary protection when facing risks, as well as being disadvantaged in negotiation and agreement with technology enterprises or customers. Therefore, it is necessary to take measures to improve the quality of Gig jobs through ensuring labour rights and social protection for workers.

Fourth, the majority of Gig workers are disadvantaged groups of workers. They are considered as "business partners" of technology enterprises, so they do not have labour contracts, do not participate in compulsory social insurance, do not have unemployment insurance, and cannot join the enterprise's trade union; under many disadvantages in relationships with technology firms, weakness in negotiations and agreements; often must deal with risks by themselves, less likely to receive support from the enterprises or other organizations/individuals.

Fifth, the access of Gig workers to labour market policies is very limited because most of them are not subjected to the policy. On the other hand, Gig workers are entitled to participate in voluntary social insurance, but the participation rate is very low because voluntary social insurance schemes are not attractive and workers are not fully aware of the benefits of social insurance. These are issues that need to be paid attention to in completing the employment law to expand the coverage of the labour market policy to this worker group, and also increase the coverage of voluntary social insurance to the entire this labour force.

Sixth, the rate of Gig workers receiving emergency social support when facing risks is very low. Especially during the recent Covid-19 pandemic, only 11.65% received support "in cash" from the Government because local authorities fail to manage freelance workers, leading to difficulties and delays in identifying beneficiaries. This issue poses a requirement to strengthen the state management of labour for this labour force.

Seventh, although most Gig employees are considered "business partners" of technology enterprises, they are being managed and supervised like full-time workers of the enterprise. This is an issue that needs attention in policy making and State management to reshape the nature of these enterprises, as well as the employment and industrial relations between these enterprises and current "partner" employees.

Eighth, most workers have the desire to continue their jobs based on application platforms and need for support in job security and social protection. These are the legitimate needs of workers that the Government needs to pay attention to formalize this type of employment in Vietnam, as well as enterprises need to pay attention to voluntarily and actively recognize these workers as their formal workers (according to the provisions of the labour law) in order to realize the desire of "long-term commitment" of workers, as well as ensure the labour rights and social protection for the sustainable benefits of both sides.

CHAPTER 3: POLICY RECOMMENDATIONS

3.1. PROPOSING THE CONCEPT AND CLASSIFICATION OF JOBS IN THE GIG ECONOMY

On the basis of reviewing a number of basic theories about Gig economy and Gig employment, the research team proposes basic concept and classification of Gig employment for Vietnam (in line with Vietnamese socio-economic and law conditions) as follows:

- *Concept*

Gig economy is an economic model involving the exchange of labour for money between individuals or companies through digital platforms, which facilitate the connection of suppliers and customers to complete a task within a short period of time and pay for it.

Gig employment are flexible, freelance or temporary activities according to specific requirements or tasks through digital platforms to generate income that is not prohibited by law.

- *Classification of jobs in the Gig economy*

Considering Vietnam conditions, it is proposed to classify Gig employment according to digital platforms. Accordingly, Gig employment is divided into 2 groups as follows:

+ Group 1. Online jobs on web-based platforms: connecting many customers, organizations and businesses, not limited

by geographical distance, including freelance jobs in many fields such as design, translation, programming, etc.; errands; Medical consultants, etc. Or in addition, there are self-employed people such as content creators, youtubers, bloggers, product reviewers, online surveys respondents, etc. This is also a job model that takes advantage of crowd resources – Crowdwork.

+ Group 2. Geo-based jobs. These jobs will be geographically limited, often operating together with services provided by the traditional labour market such as transportation (grab, uber...), delivery (Meituan, Ubereat, Grabfood, etc.), domestic help, home services, care services, etc. This group is also known as work on demand via apps.

3.2. SOME POLICY RECOMMENDATIONS TO ENSURE JOBS FOR WORKERS IN THE GIG ECONOMY: THE CASE STUDY OF TECHNOLOGY DRIVERS/ SHIPPERS AND DOMESTIC HELP

First, improving national statistics and information on workers in the Gig economy, including annual statistics as well as forecasting of variation in size, scope and type of Gig employment.

Second, promulgating regulations on establishing employment and industrial

relations between Gig workers and technology enterprises. The government should carefully take steps to issue regulations to consider the establishment of employment relations, as well as industrial relations between Gig workers and technology enterprises.

Third, perfecting policies and laws on labour and employment to ensure jobs for workers in the Gig economy, specifically: (i) Perfecting the labour - employment and social protection institutions to meet the requirements of the Gig economic model; (ii) Recognition and legalization of employment in the Gig economy; (iii) Proposing to amend and supplement Vietnam's Employment Law 2013; (iv) Establishing the minimum level of protection for Gig workers on the basis of labour law.

Fourth, raising awareness among labour managers and policymakers about labour in the Gig economy.

Fifth, renewing and perfecting the state management system at all levels on labour - employment and vocational education.

Sixth, ensuring the inspection, examination and information security of workers and employers on the network.

Seventh, strengthening the role and voice of representative organizations of workers, industry unions, networks, etc. in connecting workers as well as protecting the Gig workers' right when arising disputes and risks.

Eighth, technology enterprises need to raise awareness and strengthen the implementation of corporate social responsibility in ensuring rights and employment-related policies for workers who use their technology services.

Ninth, for Gig workers: (1) Actively learning (lifelong learning) to improve their working skills and qualifications; (2) Improving the understanding of civil law, labour law, etc. (3) Raising awareness about saving as well as participating in social insurance to enjoy pension benefits to prepare for old age from a young age.

Tenth, organizing and conducting in-depth research on mechanisms and policies to strengthen state management of labour and ensure social protection for workers in the Gig economy.

