

Fairwork

**CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG TRONG  
KINH TẾ NỀN TẢNG**

# Việt Nam Xếp hạng 2023





# **NỘI DUNG**

**03** Tóm tắt Nội dung

---

**04** Những Phát hiện Chính

---

**06** Biên tập: Các Tiêu chuẩn Cơ bản cho Nền tảng Lao động Kỹ thuật số

---

**08** Dự án Fairwork: Hướng tới Tiêu chuẩn Lao động Tốt trong Kinh tế Nền tảng

---

**10** Khung Đánh giá của Fairwork

---

**13** Bối cảnh: Nền Kinh tế Nền tảng của Việt Nam

---

**14** Bối cảnh Pháp lý

---

**16** Điểm số của Fairwork Việt Nam năm 2023

---

**20** Nền tảng Tiêu điểm: bTaskee

---

**22** Các Câu chuyện của Người lao động

---

**24** Chủ đề Tiêu điểm: Tự do Hiệp hội và Nỗ lực Thay đổi của Người lao động

---

**26** Chính sách Tiêu điểm

---

**27** Lộ trình cho Sự thay đổi

---

**29** Cam kết Fairwork

---

**30** Phụ lục: Hệ thống Chấm điểm Fairwork

---

**35** Lời Cảm ơn và Nguồn tài trợ

---

**37** Chú thích

---



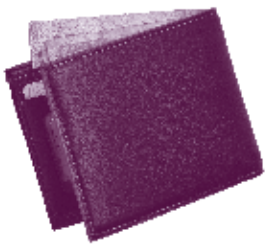
# Tóm tắt Nội dung

Trong vòng chấm điểm đầu tiên dành cho Việt Nam năm nay, nhóm Fairwork Việt Nam đã đánh giá chín nền tảng thuộc sáu trong số các công ty có nền tảng lao động kỹ thuật số nổi bật nhất. Trong số này, có năm nền tảng là dịch vụ giao đồ ăn, ba là dịch vụ gọi xe và một là dịch vụ giúp việc gia đình. Nghiên cứu tập trung vào thành phố lớn nhất cả nước là Thành phố Hồ Chí Minh, nơi có kinh tế nền tảng phát triển nhất.

Điểm số của Fairwork Việt Nam năm 2023: Tiêu chuẩn Lao động trong Kinh tế Nền tảng là đánh giá toàn diện đầu tiên dựa trên các tiêu chuẩn cơ bản về điều kiện lao động trong lĩnh vực này, trong đó các nền tảng được đánh giá dựa trên năm nguyên tắc công bằng của Fairwork. Trong khi phát hiện ra một số thông lệ tốt, nhóm nghiên cứu không tìm thấy đủ bằng chứng để cho điểm bất kỳ nền tảng nào. Mặc dù

vậy, Fairwork Việt Nam khuyến khích các nền tảng, các nhà hoạch định chính sách và tổ chức công đoàn dựa trên các thông lệ tốt hiện có để khởi đầu cho việc hướng tới bảo đảm việc làm bền vững cho tất cả mọi người trong nền kinh tế nền tảng của Việt Nam.

# Những Phát hiện Chính



## TRẢ LƯƠNG CÔNG BẰNG

**Mặc dù nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn người lao động cho thấy người lao động của một số nền tảng có thể có thu nhập không thấp hơn mức lương tối thiểu sở tại, sau khi trừ đi chi phí, không có nền tảng nào cung cấp bằng chứng để xác nhận điều này.**

Trong khi các cuộc phỏng vấn với người lao động của bTaskee cho thấy họ có khả năng đạt được mức lương đủ sống sở tại, sau khi đã trừ đi chi phí, chúng tôi không tìm thấy bằng chứng nào cho thấy nền tảng này bảo đảm một mức thu nhập như vậy cho người lao động. Bên cạnh đó, Gojek có chi trả thu nhập bổ sung cho các tài xế GoRide và GoFood đã tích lũy đủ một số điểm nhất định trong ngày (tính theo số lượng đơn đặt hàng và chuyến xe mà tài xế đã hoàn thành và thời gian mà họ đã làm việc trong ngày) nếu thu nhập của họ thấp hơn một ngưỡng nhất định. Chính sách này có thể giúp những lao động này đạt được mức thu nhập cao hơn mức lương tối thiểu sở tại, sau khi đã trừ đi chi phí. Trong cả hai trường hợp nêu trên, chúng tôi đều không chắc chắn rằng mọi người lao động đều kiếm được thu nhập cao hơn mức lương tối thiểu.



## ĐIỀU KIỆN CÔNG BẰNG

**Nghiên cứu chỉ ra rằng các nền tảng có thực hiện một số biện pháp hạn chế để giảm bớt rủi ro cho người lao động, chẳng hạn như kiểm tra sức khỏe miễn phí hàng năm hoặc cung cấp miễn phí một số bảo hiểm tai nạn và thương tật cho người lao động (mặc dù nhiều người lao động không hoàn toàn hiểu rõ về ý nghĩa và phạm vi của các loại bảo hiểm này).**

Tuy nhiên, không có nền tảng nào được cho điểm ở mục này, phần lớn là vì các nền tảng buộc người lao động phải tự trả tiền mua thiết bị, chỉ cung cấp các khóa huấn luyện an toàn hạn chế và không được trả lương, và không thực hiện đầy đủ các biện pháp thích hợp nhằm giảm bớt rủi ro cho người lao động.



## HỢP ĐỒNG CÔNG BẰNG

Không có nền tảng nào được cho điểm theo nguyên tắc này do các vấn đề như: điều khoản hợp đồng không rõ ràng; nền tảng có thể thay đổi các điều khoản và điều kiện của họ mà không cần báo trước; người lao động không hiểu rõ nội dung hợp đồng; hợp đồng loại trừ nền tảng khỏi trách nhiệm pháp lý do sơ suất, miễn trừ một cách không hợp lý trách nhiệm pháp lý của nền tảng đối với điều kiện làm việc và/hoặc ngăn cản người lao động tìm cách giải quyết các khiếu nại phát sinh các quan hệ lao động; và chính sách về quyền riêng tư không đầy đủ.



## QUẢN LÝ CÔNG BẰNG

Tất cả các nền tảng đều có nhiều kênh liên lạc dành cho người lao động, bao gồm cả những người lao động đã bị khóa ứng dụng.

Ngoài liên lạc qua ứng dụng, các kênh liên lạc này còn bao gồm đường dây nóng điện thoại, mạng xã hội (đặc biệt là Facebook và Zalo, một ứng dụng nhắn tin phổ biến ở Việt Nam) và văn phòng mà người lao động có thể đến liên hệ trực tiếp. Tuy nhiên, không có nền tảng nào cung cấp đủ bằng chứng về hiệu quả của việc sử dụng các kênh liên lạc này, về sự tồn tại của một quy trình khiếu nại được ghi nhận dưới hình thức văn bản hoặc về việc người lao động không bị phân biệt đối xử khi nêu lên quan ngại của mình. Do đó, không có nền tảng nào có thể được cho điểm ở mục này.



## ĐẠI DIỆN CÔNG BẰNG

Không có nền tảng nào được cho điểm này trong vòng chấm điểm của năm nay do sự phức tạp của các quy định pháp luật của Việt Nam (xem Chủ đề Tiêu điểm, trang 24).

# Các Tiêu chuẩn Cơ bản Cho Nền tảng Lao động Kỹ thuật số

Hiện có sự chậm trễ trong việc ban hành các quy định điều chỉnh kinh tế nền tảng ở Việt Nam, đặc biệt là xung quanh tư cách pháp lý của người lao động. Đã có sự bất đồng bên trong và giữa các Bộ có liên quan, cũng như bên trong Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) – tổ chức công đoàn có mối liên hệ chặt chẽ với nhà nước. Cả TLĐLĐVN và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (BLĐTBXH) đều không đưa ra quan điểm chính thức về việc người lao động làm việc cho các nền tảng kỹ thuật số là nhà thầu độc lập (contractor) hay người lao động làm thuê (employee, còn được gọi là nhân viên).

Tuy nhiên, Bộ Tư pháp đã bác bỏ tư cách người lao động làm thuê của tài xế công nghệ trong một báo cáo chính thức. Trong khi đó, Tòa án lại đưa ra quan điểm khác trong một vụ việc cụ thể (xem Bối cảnh pháp lý, trang 24).

Mặc dù vậy, ngày càng có nhiều người nhận ra rằng lao động nền tảng thường không được bao phủ bởi một lưới an sinh, hoặc cùng lắm thì chỉ được bảo vệ bởi một lưới an sinh cực kỳ hạn chế, và rằng các hệ thống an sinh xã hội cần được điều chỉnh và mở rộng đến những lao động đó. Tuy nhiên, một dự luật mới về Bảo hiểm Xã hội, hiện đang được thảo luận, vẫn giữ im lặng về vấn đề này trong khi đề ngỏ khả năng cho người lao động nền tảng tham gia bảo hiểm bắt buộc khi họ đáp ứng các tiêu chí để được xem là người lao động làm thuê.<sup>1</sup>

Báo cáo đầu tiên của Fairwork Việt Nam được viết trong bối cảnh như vậy. Báo cáo đánh giá các nền tảng lao động kỹ thuật số dựa trên các tiêu chuẩn lao động cơ bản. Nhóm Fairwork Việt Nam đã đánh giá chín nền tảng thuộc sáu trong số các công ty có nền tảng lao động kỹ thuật số nổi bật nhất ở Việt Nam: Baemin, Be (beBike và beFood), bTaskee, Gojek (GoRide và GoFood), Grab (GrabBike và GrabFood) và ShopeeFood. Trong số này, có năm nền tảng là dịch vụ giao đồ ăn, ba là dịch vụ gọi xe và một là dịch vụ giúp việc gia đình.



## **BÁO CÁO NÀY LÀ MỘT LỜI NHẮC NHỞ KỊP THỜI VÀ QUAN TRỌNG VỀ SỰ CẦN THIẾT PHẢI HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ NHẪM BẢO ĐẢM CÔNG VIỆC TỬ TẾ, XỨNG ĐÁNG VÀ CÔNG BẰNG.**

Nghiên cứu tập trung vào Thành phố Hồ Chí Minh, thành phố lớn nhất cả nước và là nơi mà kinh tế nền tảng kỹ thuật số phát triển nhất. Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng bao gồm tiếp cận người lao động trên đường phố, đặt dịch vụ trên nền tảng và sau đó mời người lao động tham gia phỏng vấn, và phương pháp “quả bóng tuyết”, trong đó, người được phỏng vấn được giới thiệu từ cuộc phỏng vấn trước đó. Chúng tôi nhận thấy người lao động rất cởi mở trong việc tham gia vào quá trình nghiên cứu và rất cảm ơn họ vì đã rất thẳng thắn khi nói về công việc và cuộc sống của mình.

Sau những thảo luận rộng rãi giữa nhóm Fairwork Việt Nam và các nhà nghiên cứu khác trong mạng lưới Fairwork, chúng tôi đã quyết định không chấm điểm theo nguyên tắc thứ

năm của Fairwork về Đại diện Công bằng đối với bất kỳ nền tảng nào trong vòng chấm điểm năm nay. Điều này là do Việt Nam hiện duy trì các quy định rất chặt chẽ về quyền tự do hiệp hội, theo đó, chỉ có TLĐLĐVN – tổ chức có mối liên hệ chặt chẽ với nhà nước – mới được thừa nhận là tổ chức công đoàn hợp pháp. Điều này không có nghĩa là TLĐLĐVN không đại diện cho người lao động. Tuy nhiên, khuôn khổ pháp lý về hoạt động công đoàn của Việt Nam hiện không tương thích với các yêu cầu chấm điểm theo nguyên tắc thứ năm. Sau khi Việt Nam phê chuẩn Công ước 87 của ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức – dự kiến vào năm 2024 – Fairwork sẽ xem xét lại điểm này (xem Chủ đề Tiêu điểm, trang 24). Báo cáo này là một lời nhắc nhở quan trọng và kịp thời về sự cần thiết phải hỗ trợ người lao động thương lượng tập thể nhằm bảo đảm việc làm tử tế, xứng đáng và công bằng.

Cuối cùng, chúng tôi rất biết ơn các nền tảng đã đồng ý phối hợp với dự án Fairwork. Tuy không có nền tảng nào được cho điểm nhưng một số nền tảng đã tiến rất gần đến việc đạt được điều đó. Chúng tôi đã nhận thấy một số thông lệ tốt mà nếu được mở rộng sẽ giúp cải thiện điều kiện lao động và có thể làm cơ sở, khởi đầu cho việc đem lại công việc tử tế cho người lao động nền tảng.



một hình ảnh / Shutterstock

# Hướng tới Tiêu chuẩn Lao động Tốt trong Kinh tế Nền tảng

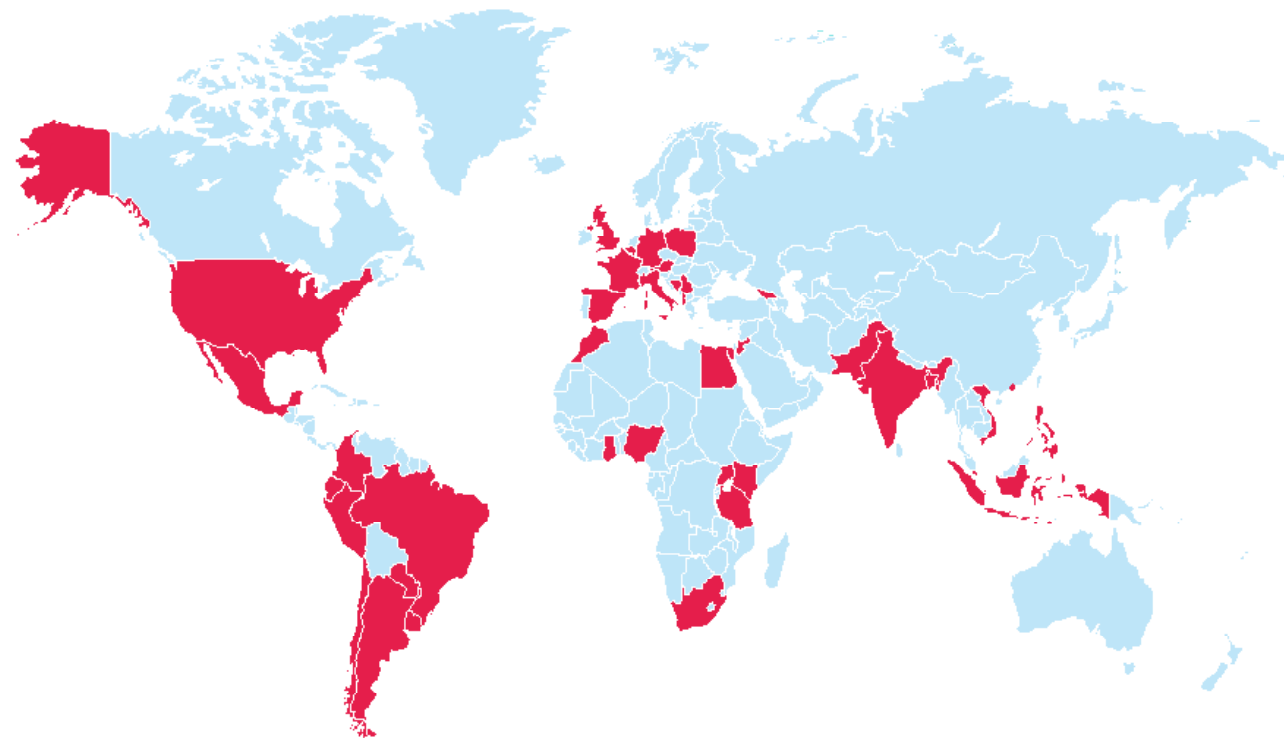
Fairwork đánh giá và xếp hạng điều kiện làm việc của các nền tảng lao động kỹ thuật số. Xếp hạng của chúng tôi dựa trên năm nguyên tắc mà các nền tảng phải bảo đảm để được xem là bảo đảm các tiêu chuẩn cơ bản tối thiểu về sự công bằng.

Chúng tôi đánh giá các nền tảng hàng năm dựa trên các nguyên tắc này không chỉ nhằm phản ánh thực trạng của kinh tế nền tảng, mà còn để cho thấy nền kinh tế đó nên được cải thiện như thế nào. Các xếp hạng của Fairwork cung cấp một góc nhìn độc lập về điều kiện lao động của việc làm nền tảng cho các nhà hoạch định chính sách, các công ty nền tảng, người lao động và người tiêu dùng. Mục tiêu của chúng tôi là chứng tỏ rằng việc làm có thể trở nên tốt hơn và công bằng hơn trong nền kinh tế nền tảng.

Dự án Fairwork được điều phối bởi Viện Internet Oxford và Trung tâm Khoa học Xã hội WZB Berlin. Mạng lưới các nhà nghiên cứu ngày càng mở rộng của chúng tôi hiện đang đánh giá các nền tảng ở 39 quốc gia đến từ 5 châu lục. Ở mỗi quốc gia, Fairwork hợp tác chặt chẽ với người lao động, các nền tảng, các nhà vận động và hoạch định chính sách để thúc đẩy một tương lai công bằng hơn cho việc làm nền tảng.



# Fairwork các quốc gia



Hình 1. Bản đồ các quốc gia tham gia Fairwork.

## CHÂU PHI

Ai Cập, Ghana, Kenya, Maroc, Nigeria, Nam Phi, Tanzania, Uganda

## CHÂU Á

Bangladesh, Ấn Độ, Indonesia, Jordan, Lebanon, Pakistan, Philippines, Singapore, Việt Nam

## CHÂU ÂU

Albania, Áo, Bỉ, Bosnia và Herzegovina, Pháp, Georgia, Đức, Ý, Ba Lan, Serbia, Tây Ban Nha, Vương quốc Anh

## NAM MỸ

Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Peru, Uruguay

## BẮC MỸ

Mexico, Mỹ

# Khung đánh giá của Fairwork

Năm nguyên tắc Fairwork được xây dựng thông qua các hội thảo với sự tham gia của nhiều bên liên quan tại Tổ chức Lao động Quốc tế. Để bảo đảm rằng các nguyên tắc toàn cầu này có thể áp dụng được trong bối cảnh Việt Nam, chúng tôi đã sửa đổi và điều chỉnh chúng dựa trên các kiến thức và kinh nghiệm có được từ các hoạt động học thuật, tổ chức phi chính phủ và pháp luật của các thành viên trong nhóm.

## BƯỚC 1

### Năm nguyên tắc



#### Trả lương Công bằng

Người lao động, bất kể có tư cách pháp lý như thế nào (là người lao động làm thuê hay không), phải đạt được mức thu nhập tử tế ở quốc gia sở tại, sau khi trừ đi các chi phí liên quan đến công việc. Chúng tôi đánh giá thu nhập theo mức lương tối thiểu bắt buộc của quốc gia sở tại, cũng như mức lương đủ sống hiện tại.



#### Điều kiện Công bằng

Các nền tảng phải có các chính sách để bảo vệ người lao động khỏi những rủi ro cơ bản phát sinh từ quá trình làm việc và phải thực hiện các biện pháp chủ động để bảo vệ và nâng cao sức khỏe cũng như sự an toàn cho người lao động.



#### Hợp đồng Công bằng

Các điều khoản và điều kiện phải dễ tiếp cận, dễ đọc và dễ hiểu. Bên ký hợp đồng với người lao động phải tuân thủ pháp luật sở tại và phải được nhận diện rõ ràng trong hợp đồng. Bất kể người lao động có tư cách pháp lý như thế nào, hợp đồng của họ không được chứa đựng các điều khoản loại trừ một cách không hợp lý trách nhiệm pháp lý của người dùng dịch vụ và/hoặc của nền tảng.



#### Quản lý Công bằng

Phải có một quy trình được ghi nhận dưới dạng văn bản để người lao động có thể được lắng nghe, có thể khiếu nại những quyết định ảnh hưởng đến họ và được thông báo về lý do đằng sau các quyết định đó. Phải có một kênh liên lạc rõ ràng để người lao động có thể khiếu nại các quyết định quản lý hoặc việc bị khóa ứng dụng. Việc sử dụng các thuật toán là minh bạch và mang lại các kết quả công bằng cho người lao động. Phải có một chính sách có thể nhận diện được và được ghi nhận dưới dạng văn bản để bảo đảm sự công bằng trong cách thức quản lý người lao động của nền tảng (ví dụ: trong việc tuyển dụng, kỷ luật hoặc sa thải người lao động).



#### Đại diện Công bằng

Nền tảng phải có một quy trình được ghi nhận dưới dạng văn bản để người lao động có thể bày tỏ tiếng nói của mình. Bất kể người lao động có được phân loại là lao động làm thuê hay không, họ phải có quyền thành lập các tổ chức tập thể, và các nền tảng phải sẵn sàng hợp tác và thương lượng với các tổ chức này.



## BƯỚC 2

# Tổng quan về Phương pháp

Dự án Fairwork sử dụng ba phương pháp để đánh giá một cách chính xác tính công bằng trong các điều kiện lao động của các nền tảng lao động kỹ thuật số: nghiên cứu tài liệu, phỏng vấn và khảo sát người lao động, và phỏng vấn bộ phận quản lý của các nền tảng. Thông qua ba phương pháp này, chúng tôi tìm kiếm bằng chứng về việc các nền tảng có hoạt động phù hợp với năm Nguyên tắc Fairwork hay không.

Chúng tôi nhận thấy rằng không phải tất cả các nền tảng đều sử dụng mô hình kinh doanh cho phép họ áp đặt một số điều khoản hợp đồng đối với người dùng dịch vụ và/hoặc người lao động theo cách đáp ứng các ngưỡng tiêu chuẩn của các nguyên tắc Fairwork. Tuy nhiên, tất cả các nền tảng đều có khả năng ảnh hưởng đến cách người dùng tương tác trên nền tảng. Do đó, đối với các nền tảng không đặt ra các điều khoản mà theo đó, người dùng dịch vụ là bên thuê lao động, chúng tôi sẽ xem xét một số yếu tố khác, như các chính sách và/hoặc quy trình đã công bố, các tuyên bố công khai và chức năng của trang web/ứng dụng, để xác định xem nền tảng đó có thực hiện hay không các bước thích hợp để bảo đảm chúng đáp ứng các tiêu chí để được tính điểm theo nguyên tắc liên quan.

Đối với các nền tảng việc làm dựa trên vị trí, chúng tôi tìm kiếm bằng chứng về việc tuân thủ các nguyên tắc Fairwork dành cho nền tảng việc làm dựa trên vị trí hoặc “việc làm tạm bợ”, và đối với các nền tảng việc làm đám mây, thì tìm bằng chứng về việc tuân thủ các nguyên tắc Fairwork dành cho nền tảng việc làm đám mây.

### Nghiên cứu tài liệu

Mỗi chu kỳ xếp hạng hàng năm của Fairwork đều bắt đầu bằng việc nghiên cứu tài liệu để xác định các nền tảng cần chấm điểm, nhận diện các đầu mối liên hệ với bộ phận quản lý, xây dựng các hướng dẫn phỏng vấn và công cụ khảo sát phù hợp, và thiết kế các chiến lược tiếp cận người lao động. Đối với mỗi nền tảng, chúng tôi cũng thu thập và phân tích nhiều loại tài liệu khác nhau, bao gồm hợp đồng, các điều khoản và điều kiện, các chính sách và thủ tục đã công bố cũng như giao diện kỹ thuật số và chức năng của trang web/ứng dụng. Nghiên cứu tài liệu cũng giúp chúng tôi chú ý đến những thông tin công khai có thể giúp ích cho việc chấm điểm các nền tảng, chẳng hạn như một số dịch vụ được cung cấp cho người lao động hoặc sự tồn tại của các tranh chấp trong quá khứ hoặc hiện tại.

Nghiên cứu tài liệu cũng được sử dụng để xác định đầu mối liên lạc hoặc cách tiếp cận người lao động. Sau khi hoàn tất danh sách nền tảng sẽ khảo sát, chúng tôi liên hệ từng nền tảng để thông báo cho họ về việc đưa họ vào nghiên cứu xếp hạng của năm và cung cấp cho họ thông tin về tiến trình này. Tất cả các nền tảng đều được đề nghị hỗ trợ thu thập bằng chứng và liên hệ với người lao động để phỏng vấn.

### Phỏng vấn nền tảng

Phương pháp thứ hai là tiếp cận với các nền tảng để thu thập bằng chứng. Các cán bộ quản lý của nền tảng được mời tham gia vào các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc và được đề nghị cung cấp bằng chứng cho từng nguyên tắc Fairwork. Điều này giúp vừa chúng tôi hiểu sâu hơn về hoạt động và mô hình kinh doanh của nền tảng, vừa mở ra cơ hội đối thoại mà qua đó nền tảng có thể đồng ý thực hiện những thay đổi dựa trên các nguyên tắc Fairwork. Trong trường hợp cán bộ quản lý của nền tảng không đồng ý phỏng vấn, chúng tôi sẽ chấm điểm chỉ dựa trên những bằng chứng thu được thông qua nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn người lao động.

### Phỏng vấn người lao động

Phương pháp thứ ba là phỏng vấn trực tiếp người lao động nền tảng. Với mỗi nền tảng, việc phỏng vấn được thực hiện trên một mẫu gồm 6-10 người lao động. Các cuộc phỏng vấn này không nhằm mục đích xây dựng mẫu đại diện. Thay vào đó, chúng được dùng để tìm hiểu các quy trình làm việc và các phương thức thực hiện và quản lý công việc. Các cuộc phỏng vấn này giúp các nhà nghiên cứu của Fairwork tiếp cận các bản hợp đồng được cấp cho người lao động và tìm hiểu các chính sách của nền tảng liên quan đến người lao động. Các cuộc phỏng vấn cũng cho phép nhóm xác nhận hoặc bác bỏ việc các chính sách hoặc thông lệ có thực sự được áp dụng bởi nền tảng hay không.

Người lao động được tiếp cận qua nhiều kênh khác nhau. Trong lần xếp hạng năm 2023, bên cạnh các phương pháp

đã được chúng tôi thử nghiệm và kiểm tra, chúng tôi còn tìm kiếm người phỏng vấn thông qua tiếp cận người lao động trên đường phố, đặt hàng dịch vụ trên nền tảng và sau đó mời người lao động tham gia phỏng vấn, dựa vào mạng lưới sẵn có của nhà nghiên cứu để tìm kiếm người tham gia, và tìm kiếm người phỏng vấn dựa vào các cuộc phỏng vấn trước đó. Trong tất cả các phương thức nêu trên, người tham gia đều được yêu cầu xác nhận sự đồng ý của mình, sau khi được giải thích rõ về nghiên cứu cũng như các quyền lợi và rủi ro của việc tham gia vào nghiên cứu. Tất cả các cuộc phỏng vấn đều được thực hiện trực tiếp.

Các cuộc phỏng vấn được thực hiện theo dạng bán cấu trúc, sử dụng các câu hỏi liên quan đến mười nội dung trong các nguyên tắc của Fairwork. Để có thể tham gia vào cuộc phỏng vấn, người lao động phải trên 18 tuổi và đã làm việc với nền tảng hiện tại hơn hai tháng. Tất cả các cuộc phỏng vấn đều được thực hiện bằng tiếng Việt.

### Nói tóm lại:

Ba phương pháp nêu trên vừa cho phép kiểm tra chéo các tuyên bố được đưa ra bởi các nền tảng, vừa giúp thu thập các bằng chứng tích cực và tiêu cực từ nhiều nguồn khác nhau. Điểm số cuối cùng do nhóm Fairwork quyết định tập thể dựa trên cả ba loại bằng chứng. Chúng tôi chỉ cho điểm khi có bằng chứng rõ ràng đối với từng ngưỡng tiêu chuẩn liên quan.

### Cách chấm điểm

Mỗi một trong số năm nguyên tắc Fairwork được chia thành hai điểm: điểm thứ nhất và điểm thứ hai. Nền tảng chỉ có thể nhận được điểm thứ hai nếu đã đạt được điểm đầu tiên. Mỗi nền tảng đều nhận được một điểm số trên thang điểm 10. Một nền tảng chỉ được tính điểm khi có bằng chứng thỏa đáng về việc nền tảng đó thực hiện các nguyên tắc của Fairwork. Việc không được cho điểm không nhất thiết có nghĩa là nền tảng không tuân thủ nguyên tắc được đề cập. Nó đơn giản có nghĩa là chúng tôi – vì một lý do nào đó – không có bằng chứng về sự tuân thủ của nền tảng đó.

Việc chấm điểm bao gồm nhiều giai đoạn. Đầu tiên, nhóm nghiên cứu trong nước sẽ đối chiếu các bằng chứng và cho điểm sơ bộ. Tiếp theo, bằng chứng đối chiếu được gửi đến các chuyên gia đánh giá ngoài để chấm điểm độc lập. Các chuyên gia này đều là thành viên của các nhóm Fairwork ở các quốc gia khác, hoặc thành viên của nhóm Fairwork trung tâm. Sau khi các chuyên gia đánh giá ngoài đã quyết định điểm số của họ, tất cả các chuyên gia đánh giá sẽ gặp nhau để thảo luận về điểm số và quyết định điểm số cuối cùng. Các điểm số này, cũng như các lý do giải thích cho việc vì sao các nền tảng được cho điểm hoặc không, sau đó được chuyển đến các nền tảng để họ có thể xem xét. Tiếp đó, các nền tảng được trao cơ hội để cung cấp thêm bằng chứng để có thể cải thiện điểm số ở những mục không được cho điểm. Các điểm số này trở thành điểm số cuối cùng của năm và được công bố trong các báo cáo Fairwork hàng năm của mỗi quốc gia.

**THÔNG TIN CHI TIẾT VỀ  
HỆ THỐNG CHẤM ĐIỂM  
CỦA FAIRWORK  
Ở TRONG PHẦN PHỤ LỤC.**





# Nền Kinh tế Nền tảng của Việt Nam

Việt Nam là một quốc gia có địa hình dài và hẹp ở Đông Nam Á, có chiều dài 1.650km và dân số khoảng 100 triệu người.

Từng là một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới vào những năm 1970, giờ đây quốc gia này được xếp vào nhóm quốc gia có thu nhập trung bình thấp, với GDP bình quân đầu người là 4.163,5 USD vào năm 2022.<sup>2</sup>

Phương tiện giao thông chính và mang tính biểu tượng ở Việt Nam là xe gắn máy; mặc dù tỷ lệ sở hữu ô tô đang tăng dần nhưng xe gắn máy vẫn là phương tiện chiếm ưu thế.

Việt Nam có năm đô thị lớn: ngoài thủ đô Hà Nội, còn có thành phố Hồ Chí Minh, thành phố lớn nhất cả nước, Hải Phòng, Cần Thơ và Đà Nẵng. Báo cáo nghiên cứu này tập trung vào thành phố Hồ Chí Minh, một siêu đô thị ở phía Nam đất nước với dân số trên 10 triệu người, đồng thời là trung tâm kinh tế của Việt Nam, trong đó có kinh tế nền tảng.

Nền tảng gọi xe đầu tiên ở Việt Nam là EasyTaxi của Brazil, ra mắt vào năm 2014. Tuy nhiên, nền tảng này không tồn tại lâu và đã rút khỏi thị trường vào năm 2015, vì không thể cạnh tranh với các nền tảng khác có nguồn tài chính mạnh hơn. Những năm đầu tiên của các nền tảng lao động số tại Việt Nam được đánh dấu bởi cuộc chiến giành quyền thống trị giữa Grab và Uber kéo dài từ 2014 đến 2018 – Grab thắng, Uber rời Đông Nam Á vào năm 2018 để đổi lấy cổ phần tại Grab. Những năm này cũng được đánh dấu bởi các xung đột giữa tài xế xe ôm công nghệ và tài xế xe ôm truyền thống, cũng như các xung đột về pháp lý giữa các công ty nền tảng và các công ty taxi truyền thống.<sup>3</sup> Cuối cùng, các nền tảng kỹ thuật số đã thống trị các dịch vụ taxi, chuyển phát và giao đồ ăn ở quốc gia này.

Nền kinh tế nền tảng thường xuyên chứng kiến các cuộc đình công và phản đối của người lao động về các vấn đề khác nhau. Giai cấp công nhân Việt Nam vốn nổi tiếng về các cuộc đấu tranh của mình, nhưng với các cuộc đình công trong khu vực kinh tế nền tảng thì có lẽ đây là lần đầu tiên có nhiều cuộc đình công đến như vậy xảy ra bên ngoài khu

vực sản xuất công nghiệp xuất khẩu (xem Chủ đề Tiêu điểm, trang 24).

Khi nói đến các nền tảng lao động kỹ thuật số ở Việt Nam, các nhà nghiên cứu, nhà báo, nhà hoạch định chính sách và nhà hoạt động thực tiễn đều tập trung chủ yếu vào các nền tảng cung cấp dịch vụ gọi xe, giao đồ ăn và chuyển phát, đặc biệt là các dịch vụ bằng xe gắn máy. Điều này có lẽ dễ hiểu: nền kinh tế chia sẻ của Việt Nam bắt đầu chính là từ các nền tảng như vậy; các nền tảng lao động kỹ thuật số cung cấp dịch vụ lái xe dựa trên ứng dụng nhiều hơn bất kỳ dịch vụ nào khác; người lao động của các nền tảng này là những người dễ nhận thấy nhất vì họ lái xe quanh các thành phố; và hầu hết các nỗ lực thay đổi và các cuộc đình công của người lao động diễn ra trong lĩnh vực lái xe công nghệ của nền kinh tế nền tảng kỹ thuật số. Bản báo cáo này cũng không tránh khỏi sự thiên vị đó; ngoại trừ một nền tảng thì số còn lại trong các nền tảng được đánh giá đều là nền tảng gọi xe và giao đồ ăn.

Tuy nhiên, việc tập trung vào các nền tảng này có nguy cơ dẫn đến việc bỏ quên lực lượng lao động ở các lĩnh vực khác của kinh tế nền tảng kỹ thuật số, chẳng hạn như những lao động cung cấp dịch vụ gia đình, dạy kèm hoặc làm việc từ xa (còn được gọi là “việc làm đám mây”). Vì công việc này phần lớn được thực hiện tại nhà riêng của người lao động hoặc của khách hàng nên những lao động như vậy ít được nhận thấy hơn và, do đó, dễ bị công chúng, các nhà hoạch định chính sách và các nhà hoạt động thực tiễn bỏ qua hoặc lãng quên. Và trong khi phần lớn (nhưng không phải tất cả) tài xế công nghệ là nam giới thì người lao động của các nền tảng vừa nêu trên thường là phụ nữ. Điều này đặc biệt đúng với các nền tảng giúp việc nhà (xem Nền tảng Tiêu điểm, trang 20).

# Bối cảnh Pháp lý

Trong khi kinh tế nền tảng đang phát triển nhanh chóng, các quy định pháp luật trong lĩnh vực này vẫn còn sơ khai và thiếu rõ ràng. Ban đầu, các công ty gọi xe như Grab và Uber được điều chỉnh như là những nhà cung cấp ứng dụng phần mềm chứ không phải các công ty vận tải, dựa trên các đề án thí điểm được cấp phép bởi Bộ Giao thông Vận tải.

Điều này đã gây ra sự phản đối mạnh mẽ từ các hãng taxi truyền thống, trong đó có một cuộc chiến kéo dài tại Tòa án do Vinasun, một hãng taxi lớn, khởi xướng nhằm chống lại Grab. Trong một chiến thắng cho các hãng taxi truyền thống, Tòa án cho rằng Grab là nhà cung cấp dịch vụ vận tải. Sau đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định 10/2020/ND-CP nhằm cập nhật các quy định về dịch vụ vận tải đường bộ bằng ô tô. Với việc mở rộng định nghĩa về “dịch vụ vận tải ô tô”, nghị định này xem dịch vụ gọi xe như là một loại hoạt động vận tải và, do đó, đặt các công ty nền tảng gọi xe dưới sự điều chỉnh của các quy định pháp luật về kinh doanh vận tải. Tuy nhiên, do văn bản pháp luật này chỉ áp dụng cho các dịch vụ vận tải bằng ô tô nên các dịch vụ vận chuyển bằng xe gắn máy dựa trên ứng dụng, bao gồm cả dịch vụ gọi xe và giao hàng, tiếp tục nằm ngoài sự điều chỉnh của pháp luật. Ngoài ra, tác động của Nghị định 10/2020/ND-CP đối với dịch vụ gọi xe ô tô dường như cũng hạn chế vì các nền tảng, chẳng hạn như Grab, đã thay đổi cấu trúc giao dịch và các hợp đồng để tiếp tục che giấu hoạt động thực chất của họ là kinh doanh vận tải và, bằng cách đó, tiếp tục né tránh các quy định về kinh doanh vận tải.<sup>4</sup>

Trong bối cảnh đó, đã có rất ít tiến bộ trong việc điều chỉnh các mối quan hệ lao động mới hình thành gần đây giữa các công ty nền tảng và người lao động. Vấn đề đã được các cơ quan chức năng và các nhà hoạch định chính sách quan tâm trong lần cải cách pháp luật lao động vào năm 2019, góp phần dẫn đến sự ra đời của một bộ tiêu chí pháp lý mới, vừa ít câu nệ hơn về hình thức, vừa được định nghĩa rõ ràng hơn, cho việc phân biệt người lao động làm thuê với người lao động tự do trong Bộ luật Lao động 2019. Mặc dù vậy, vẫn chưa có câu trả lời rõ ràng cho tư cách pháp lý của người lao động nền tảng. Để né tránh pháp luật lao động và an sinh xã hội, các nền tảng thường ký các thỏa thuận hợp tác kinh doanh hoặc hợp đồng nhà thầu độc lập với người lao động của họ. Theo các thỏa thuận này, người lao động được coi là đối tác kinh doanh và/hoặc nhà thầu độc lập của nền

tảng, chịu phần lớn – nếu không phải là tất cả – các rủi ro, thiệt hại và trách nhiệm pháp lý phát sinh trong quá trình làm việc. Hợp đồng của một số nền tảng phủ nhận hoàn toàn sự tồn tại của quan hệ lao động làm thuê (employment relationship) giữa nền tảng và người lao động của họ. Các chiến thuật này không có gì mới mẻ, dù là ở Việt Nam hay các nước khác. Các công ty đã và đang sử dụng thường xuyên và ngày càng nhiều các hợp đồng giả cách để né tránh trách nhiệm đối với người lao động mà rõ ràng là người lao động làm thuê của họ.<sup>5</sup> Để khắc phục tình trạng che giấu quan hệ lao động làm thuê này, Điều 13(1) Bộ luật Lao động 2019 quy định rằng nếu một thỏa thuận không được đặt tên là “hợp đồng lao động”, “nhưng nội dung có 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”. Tuy nhiên, vẫn còn phải chờ xem quy định mới này sẽ được áp dụng như thế nào, bao gồm trong bối cảnh của việc làm nền tảng.

**ĐỂ TRÓN TRÁNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI, CÁC NỀN TẢNG THƯỜNG KÝ KẾT CÁC THỎA THUẬN HỢP TÁC KINH DOANH HOẶC HỢP ĐỒNG NHÀ THẦU ĐỘC LẬP VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA HỌ.**

Bất chấp tầm quan trọng của vấn đề, các cơ quan chức năng vẫn chưa đưa ra câu trả lời rõ ràng về tư cách pháp lý (nhà thầu độc lập hay nhân viên) của người lao động nền tảng.<sup>6</sup> Cả BLĐTBXH và TLĐLĐVN đều không đưa ra quan điểm chính thức về vấn đề này. Trong khi đang có nhiều ý kiến khác nhau bên trong các tổ chức này. Trong một báo cáo chính thức, Bộ Tư pháp đã bác bỏ một cách dứt khoát





Tuleyhcm / Shutterstock

tư cách người lao động làm thuê của các tài xế công nghệ dựa trên ví dụ của Grab. Tuy nhiên, Tòa án trong vụ Vinasun kiện Grab lại có quan điểm khác. Cả Tòa án cấp sơ thẩm và cấp phúc thẩm đều phán quyết rằng tài xế GrabCar là người lao động làm thuê, chứ không phải nhà thầu độc lập.<sup>7</sup> Vì Việt Nam không công nhận tiền lệ pháp (theo đó, một nguyên tắc hoặc quy tắc được thiết lập trong một vụ án phải được tuân thủ trong các vụ án sau đó) nên phán quyết này chưa có giá trị pháp lý bắt buộc đối với các vụ việc tương tự. Sự im lặng của các cơ quan, tổ chức quan trọng và sự tồn tại của các ý kiến khác biệt đã dẫn đến tình trạng chậm trễ, trong đó câu hỏi về tư cách pháp lý của lao động nền tảng hiện không phải là một chủ đề tranh luận chính sách thu hút nhiều sự quan tâm ở Việt Nam.

**CÁC CƠ QUAN CHỨC NĂNG ĐÃ KHÔNG ĐƯA RA CÂU TRẢ LỜI RÕ RÀNG VỀ TƯ CÁCH PHÁP LÝ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NỀN TẢNG. CẢ BỘ LĐTBXH VÀ TĐLĐVN ĐỀU KHÔNG ĐƯA RA QUAN ĐIỂM CHÍNH THỨC VỀ VẤN ĐỀ NÀY.**

Trong quá trình cải cách hệ thống an sinh xã hội hiện nay, đã có những lời kêu gọi điều chỉnh và mở rộng hệ thống này để mở rộng diện bao phủ đến người lao động nền tảng.<sup>8</sup> Tuy nhiên, như đã nêu ở trên, dự luật mới về Bảo hiểm Xã hội tiếp tục im lặng về vấn đề này, trong khi để ngỏ khả năng cho người lao động nền tảng tham gia bảo hiểm bắt buộc khi họ đáp ứng các tiêu chí pháp lý để được coi là người lao động làm thuê.

# Điểm số của Fairwork Việt Nam năm 2023

Các tiêu chuẩn **tối thiểu** của việc làm công bằng

Baemin	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
BeBike (Be)	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
BeFood (Be)	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
bTaskee	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
GoFood (Gojek)	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
GoRide (Gojek)	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
GrabBike (Grab)	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
GrabFood (Grab)	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
ShopeeFood	-	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

**PHÂN TÍCH ĐIỂM SỐ CHO TỪNG NỀN TẢNG CÓ TẠI:**

**[WWW.FAIR.WORK/VIETNAM](http://WWW.FAIR.WORK/VIETNAM)**



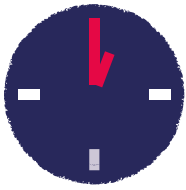
# Giải thích điểm số



## Trả lương Công bằng

- Các nền tảng bảo đảm rằng người lao động được trả công ít nhất bằng với mức lương tối thiểu sở tại, sau khi trừ đi các chi phí liên quan đến công việc, có thể đạt được ngưỡng tiêu chuẩn này. Việt Nam có mức lương tối thiểu cho từng vùng. Ngoại trừ một huyện ngoại ô,<sup>9</sup> thì ở thành phố Hồ Chí Minh, mức lương tối thiểu trong giai đoạn 2022-2023 là 22.500 đồng (khoảng 1 đô la Mỹ) cho mỗi giờ làm việc.
- Tuy các cuộc phỏng vấn với người lao động cho thấy rằng người lao động của một số nền tảng có thể đạt được mức thu nhập không thấp hơn mức lương tối thiểu sở tại, sau khi trừ đi chi phí, nhưng không có nền tảng nào cung cấp bằng chứng xác nhận rằng tất cả người lao động của họ đều có được mức thu nhập như vậy.
- Gojek có chi trả thu nhập bổ sung cho các tài xế GoRide và GoFood đã tích lũy đủ một số điểm nhất định trong ngày (tính theo số lượng đơn đặt hàng và chuyến xe mà tài xế đã hoàn thành và thời gian mà họ đã làm việc trong ngày) nếu thu nhập của họ thấp hơn một mức nhất định. Tuy nhiên, những người lao động không tích lũy đủ số điểm quy định sẽ không được hưởng lợi từ chính sách này.
- Để đánh giá thu nhập của người lao động so với mức lương tối thiểu và chấm điểm, chúng tôi xem xét số tiền mà người đó được trả cho khoảng thời gian mà họ đã làm việc và chi phí mà người đó đã bỏ ra cho các thiết bị cần thiết cho công việc cũng như các chi phí liên quan đến công việc mà người đó đã tự mình chi trả. Các chi phí khác bao gồm nhưng không giới hạn ở chi phí bảo trì phương tiện, chi phí cho xăng dầu, điện thoại di động và dung lượng internet cũng như bất kỳ chi phí bảo hiểm nào. Fairwork coi khoảng thời gian mà người lao động đăng nhập vào nền tảng và chờ được giao việc là thời gian làm việc, tức là thời gian làm việc không chỉ bao gồm thời gian người lao động thực hiện các công việc được giao.
- Các nền tảng bảo đảm rằng người lao động đạt được mức lương đủ sống sở tại, sau khi trừ đi chi phí, có thể được cộng thêm một điểm cho nguyên tắc này. Việt Nam chưa chính thức đưa ra mức lương đủ sống. Để ước tính mức lương này, Fairwork Việt Nam sử dụng mức lương đủ sống hàng tháng của thành phố Hồ Chí Minh vào năm 2020 do Liên minh Lương Đủ sống Toàn cầu tính toán,<sup>10</sup> và điều chỉnh con số này theo mức lạm phát của thành phố kể từ đó cho đến nay. Dựa theo tính toán này thì mức lương đủ sống sử dụng cho nghiên cứu này được ước tính là 7.830.108 đồng (\$330 USD) mỗi tháng. Vì một tuần làm việc tiêu chuẩn của Việt Nam là 48 giờ, mức lương đủ sống cho mỗi giờ làm việc là 37.645 đồng (\$1,60 USD).





## Điều kiện Công bằng

- Nền tảng nào cho thấy rằng họ nhận thức được các rủi ro của người lao động và có các biện pháp nhằm giảm nhẹ chúng thì có thể được cho điểm ở mục này.
- Các cuộc phỏng vấn với người lao động đã cung cấp các bằng chứng rất khác nhau. Người lao động của tất cả các nền tảng cho biết họ phải tự trả tiền cho thiết bị của mình. Trường hợp các nền tảng tiến hành đào tạo về an toàn thì người lao động không được trả tiền cho việc tham gia đào tạo. Baemin và Be (cả beBike và beFood) đều tổ chức khám sức khỏe miễn phí hàng năm cho người lao

động. bTaskee dường như cũng đã thực hiện một số bước đi nhằm giảm nhẹ rủi ro cho người lao động (xem Nền tảng Tiêu điểm, trang 20). Baemin, Be, bTaskee, Grab và ShopeeFood cung cấp miễn phí một số loại bảo hiểm tai nạn và thương tật cho người lao động. Tuy nhiên, không có nền tảng nào được cho điểm ở mục này, phần lớn là vì các nền tảng buộc người lao động phải tự trả tiền mua thiết bị, chỉ cung cấp các khóa huấn luyện an toàn hạn chế và không được trả lương, và không thực hiện đủ các biện pháp thích hợp nhằm giảm nhẹ rủi ro cho người lao động.



## Hợp đồng Công bằng

- Để đạt được điểm này, các nền tảng phải thể hiện được rằng hợp đồng hoặc các điều khoản và điều kiện của họ rõ ràng và dễ tiếp cận đối với mọi người lao động, và người lao động phải có quyền tiến hành các hành động pháp lý nếu bên kia vi phạm các điều kiện đó. Không có nền tảng nào được cho điểm ở mục này.
- Nhiều điều khoản chính của hợp đồng không đủ cụ thể và hầu hết các nền tảng giữ lại cho mình quyền sửa đổi nhiều điều khoản quan trọng trong quá trình thực hiện hợp đồng/thỏa thuận, khiến cho các điều khoản và điều kiện càng trở nên không rõ ràng đối với người lao động. Chẳng hạn, hợp đồng của một số nền tảng không giải thích cách tính toán và chi trả tiền thưởng và các quyền lợi khác, trong khi các hợp đồng khác lại không giải thích cách tính các khoản chi trả có tính khuyến khích cho người lao động. Hợp đồng của một nền tảng nói rằng người lao động có thể được hưởng “phí phát triển ứng dụng” nhưng không giải thích cách tính và chi trả khoản phí này. Hợp đồng của nhiều nền tảng cũng cho phép nền tảng sửa đổi, đình chỉ, từ chối hoặc chấm dứt các quyền lợi của người lao động bất kỳ lúc nào.
- Hợp đồng của một số nền tảng cũng không nêu rõ tỷ lệ chia sẻ doanh thu giữa các bên và/hoặc cho phép nền tảng sửa đổi tỷ lệ này bất kỳ lúc nào. Trong khi một hợp đồng khác có quy định về “Phí Sử dụng Ứng dụng” (tức là khoản hoa hồng trả cho nền tảng tính theo tỷ lệ phần trăm), khoản phí này có thể được nền tảng sửa đổi bất kỳ lúc nào.

- Hợp đồng thường yêu cầu người lao động tuân thủ bộ quy tắc ứng xử hoặc các chính sách do nền tảng ban hành và có thể sửa đổi bất kỳ lúc nào. Ở một nền tảng, người lao động được yêu cầu tuân thủ các quy tắc cũng như “các chuẩn mực chung của xã hội” nhưng lại không được giải thích rõ ràng về các quy tắc hay chuẩn mực này.
- Các cuộc phỏng vấn với người lao động cho thấy nhiều người trong số họ không hiểu đầy đủ về hợp đồng của họ. Nhiều người lao động nói rằng hợp đồng của họ quá dài để đọc hoặc ghi nhớ. Hơn nữa, một số hợp đồng thường sử dụng ngôn ngữ pháp lý trang trọng và phức tạp, khiến người lao động khó có thể hiểu hết nội dung văn bản. Thực tế, nhiều người lao động đã phàn nàn rằng một số điều khoản trong hợp đồng của họ không rõ ràng, mơ hồ hoặc khó hiểu.
- Phần lớn người lao động của tất cả các nền tảng đều xác nhận rằng họ đã ký hợp đồng/thỏa thuận với các nền tảng này. Một nhóm người lao động khác cho biết họ đã ký một văn bản gì đó nhưng không nhớ tên và nội dung. Một số ít cho biết họ chỉ ký vào những bản cam kết ngắn gọn chứ không phải hợp đồng. Một số người lao động lại khẳng định họ chưa ký bất kỳ hợp đồng hay thỏa thuận nào.
- Người lao động đưa ra các bằng chứng rất khác nhau về việc họ có thể dễ dàng tiếp cận hợp đồng hoặc các điều khoản và điều kiện của mình hay không. Một số người nói rằng họ có thể truy cập những tài liệu này thông qua ứng dụng của nền tảng, những người khác cho biết họ đã được

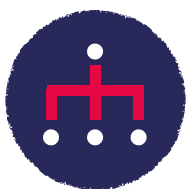


cung cấp bản in, trong khi một số khác không biết làm thế nào để tiếp cận hợp đồng của mình.

- Hầu hết các hợp đồng đều quy định rõ về việc bảo vệ nền tảng khỏi các trách nhiệm pháp lý do sơ suất và/hoặc miễn trừ một cách không hợp lý các trách nhiệm pháp lý của nền tảng đối với điều kiện lao động. Mặc dù hợp đồng của một nền tảng không quy định rõ việc loại trừ nền tảng đó khỏi các trách nhiệm pháp lý về điều kiện làm việc nhưng sự loại trừ này có thể được xem là đã được ngụ ý qua việc định danh người lao động là “đối tác” của nền tảng và buộc người lao động chịu mọi trách nhiệm trong việc bồi thường các tổn thất và thiệt hại gây ra cho khách hàng và bên thứ ba khác trong quá trình thực hiện công việc. Ngoài trừ một nền tảng, hợp đồng của các nền tảng còn lại đều yêu cầu người lao động từ bỏ một số hoặc tất

cả các quyền yêu cầu, khiếu nại và khởi kiện đối với nền tảng. Hơn nữa, một số hợp đồng còn quy định rằng tranh chấp giữa hai bên sẽ được giải quyết chung thẩm bằng trọng tài thương mại. Điều này khiến cho người lao động khó có thể khởi kiện nền tảng trên thực tế do thiếu năng lực tài chính và tư vấn về pháp luật.

- Tất cả các nền tảng đều công bố chính sách bảo vệ dữ liệu/quyền riêng tư trên trang thông tin điện tử (website) của mình, nhưng các chính sách này còn chưa đầy đủ và cụ thể để có thể bảo vệ và bảo đảm thực thi các quyền của chủ thể dữ liệu. Nhiều quyền của chủ thể dữ liệu theo pháp luật sở tại và/hoặc thông lệ quốc tế không được ghi nhận (một cách đầy đủ). Với các quyền đã được ghi nhận, nhiều nền tảng không đưa ra quy trình và thời gian biểu cụ thể để tạo điều kiện cho việc thực hiện các quyền này.



## Quản lý Công bằng

- Để đạt được điểm này, các nền tảng phải thể hiện được rằng họ có các kênh liên lạc hiệu quả và một quy trình được ghi nhận dưới dạng văn bản để người lao động có thể khiếu nại các hình thức kỷ luật, chẳng hạn như khoá ứng dụng.
- Tất cả các nền tảng đều có nhiều kênh liên lạc dành cho người lao động, bao gồm cả những người lao động đã bị khoá ứng dụng. Ngoài liên lạc qua ứng dụng, các kênh liên lạc còn bao gồm đường dây nóng điện thoại, mạng xã hội (đặc biệt là Facebook và Zalo, một ứng dụng nhắn tin phổ biến ở Việt Nam) và văn phòng mà người lao động có thể đến liên hệ trực tiếp.
- Không có nền tảng nào cung cấp đủ bằng chứng về hiệu quả của việc sử dụng các kênh liên lạc nêu trên, về sự tồn tại của một quy trình khiếu nại được ghi nhận dưới dạng văn bản hoặc về việc người lao động không bị phân biệt đối xử khi nêu lên các quan ngại của mình. Các phần này hiện diện ở tất cả các nền tảng được đánh giá, bao gồm các yêu cầu của người lao động hiếm khi được giải quyết, người lao động không thể khiếu nại hiệu quả đối với các quyết định khoá ứng dụng không công bằng, và các cuộc gọi tới đường dây nóng nhiều khi không được trả lời.



## Đại diện Công bằng

- Để được cho điểm ở mục này, các nền tảng phải bảo đảm quyền tự do hiệp hội và sự bày tỏ tiếng nói tập thể của người lao động.
- Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước 87 của ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức, một trong hai công ước cốt lõi nhằm bảo đảm quyền tự do hiệp hội.

Trong bối cảnh này, nhóm Fairwork Việt Nam không thực hiện việc chấm điểm theo nguyên tắc thứ năm đối với bất kỳ nền tảng nào trong vòng chấm điểm năm nay (xem Chủ đề Tiêu điểm, trang 24). Khi Việt Nam phê chuẩn Công ước 87, dự kiến vào năm 2024, Fairwork sẽ xem xét lại điểm này.

# bTaskee

bTaskee ra mắt tại Việt Nam vào tháng 4 năm 2016,<sup>11</sup> và sau đó đã mở rộng sang Thái Lan. Nền tảng này có kế hoạch mở rộng hơn nữa sang các thị trường Đông Nam Á khác, bao gồm Indonesia, Malaysia và Philippines.<sup>12</sup> Nền tảng này hiện đang hoạt động tại 10 tỉnh và thành phố lớn ở Việt Nam, cho biết có 350.000 khách hàng và 7.000 “người giúp việc” (người lao động) và cung ứng nhiều loại dịch vụ gia đình như dọn dẹp, nấu ăn và chăm sóc trẻ em.<sup>13</sup> Vào năm 2021, nền tảng này đã có hơn 400.000 khách hàng và hoàn thành 2,5 triệu công việc.<sup>14</sup>

Trong khi hầu hết các tài xế công nghệ (cả xe máy và ô tô) là nam giới,<sup>15</sup> thì một số lượng lớn người lao động của bTaskee là nữ giới. Các cuộc phỏng vấn với lao động nữ của bTaskee cho thấy rằng một lý do quan trọng khiến họ chọn làm việc cho nền tảng này là tính linh hoạt mà công việc đó mang lại. Bởi vì việc làm ở khu vực công nghiệp đòi hỏi lao động ở cường độ cao và kéo dài nhiều giờ nên người lao động thường rời bỏ những công việc như vậy khi họ bước vào tuổi trung niên hoặc có con nhỏ.<sup>16</sup> bTaskee cho phép những phụ nữ lớn tuổi và những người đang nuôi con hoặc có các trách nhiệm khác tìm thấy việc làm phù hợp.

Trong vòng chấm điểm năm nay của Fairwork Việt Nam, nghiên cứu tài liệu và các cuộc phỏng vấn với người lao động cho thấy bTaskee có nhiều thông lệ tốt mà các nền tảng khác có thể học hỏi. Các thông lệ này xứng đáng được nêu bật ở đây.

Về phương diện trả công, các cuộc phỏng vấn với người lao động cho thấy thu nhập của họ cao hơn đáng kể so với người lao động ở các nền tảng khác. Trong khi người lao động của một số, nhưng không phải tất cả, nền tảng khác cùng được đánh giá lần này cho biết thu nhập của họ, sau khi trừ đi chi phí, không thấp hơn mức lương tối thiểu thì bTaskee là một trong số ít nền tảng có người lao động cho biết rằng họ kiếm được nhiều hơn mức lương đủ sống. Tuy nhiên, chúng tôi không thể chắc chắn rằng tất cả người lao động của bTaskee đều có thể kiếm được mức lương đủ sống, và rằng bTaskee có các cơ chế để bảo đảm người lao động sẽ không có mức thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu hay không.

Trong khi những rủi ro khi làm việc một mình đối với tài xế xe ôm và giao đồ ăn – gồm có thời tiết khắc nghiệt, đường

sá nguy hiểm hoặc ô nhiễm – thường gắn liền với việc phải làm việc ngoài trời thì các rủi ro đối với người lao động của bTaskee lại khác và thường phát sinh do việc phải làm việc một mình ở nhà của khách hàng. Người lao động đã chỉ ra nhiều rủi ro mà họ phải gánh chịu, trong đó có: tình trạng mệt mỏi; tai nạn; cơ thể bị ảnh hưởng do sử dụng hóa chất tẩy rửa độc hại (như ảnh hưởng đến mắt, tay và da); đau nhức, bao gồm đau cổ và cổ tay; sốc nhiệt; bị khách hàng gây sự, làm khó và quấy rối tình dục; xe cộ bị hư hỏng hoặc trộm cắp do thiếu chỗ đậu xe an toàn gần nhà khách hàng.

Có một số bằng chứng cho thấy bTaskee đang thực hiện các biện pháp nhằm giảm nhẹ các rủi ro này, chẳng hạn như khuyến nghị sử dụng (nhưng không cung cấp) kính bảo hộ khi sử dụng chất tẩy rửa hóa học. Một người lao động cho biết nền tảng này có chính sách hỗ trợ cho người lao động gặp tai nạn. Một người lao động khác cho biết, trong một khóa đào tạo (không được trả lương) do bTaskee tổ chức, nền tảng này đã nói rằng nếu người lao động gặp phải các rủi ro như quấy rối tình dục, không có chỗ đậu xe gần nhà khách hàng hoặc bị khách hàng gây khó khăn thì nên gọi đến đường dây nóng của nền tảng và nền tảng sẽ xử lý vụ việc. Một người lao động nói rằng họ muốn được đào tạo về cách đối phó với quấy rối tình dục – xem điều này là “cần thiết đối với công việc” – hoặc cách giảm bớt các rủi ro trong công việc. bTaskee cũng cung cấp bảo hiểm tai nạn và thương tật miễn phí cho người lao động.

Trong khi người lao động đánh giá cao tính linh hoạt của việc làm nền tảng, họ có thể đánh mất chỗ làm việc của mình nếu không hoạt động trong một khoảng thời gian nhất định do thiếu các chính sách bảo đảm về mặt này cho người lao động. Điều này có thể dẫn đến việc người lao động bị mất đi



các quyền lợi khuyến mãi và điểm sao nếu không làm việc trong thời gian dài.

Theo hợp đồng của bTaskee với người lao động, nền tảng này không có nghĩa vụ thông báo trước cho người lao động về bất kỳ thay đổi dự kiến nào, trừ trường hợp thay đổi về tỷ lệ chia sẻ doanh thu hoặc “phí phát triển ứng dụng”. Không có quy định nào trong hợp đồng ngăn cản nền tảng thực hiện các thay đổi dẫn đến việc hủy bỏ các quyền lợi mà người lao động đã tích lũy và những kỳ vọng hợp lý của họ. Hợp đồng cũng nêu rõ bTaskee không chịu bất kỳ nghĩa vụ hay trách nhiệm pháp lý nào đối với bất kỳ hành vi sơ suất nào liên quan đến dịch vụ mà người lao động cung cấp cho khách hàng. Điều khoản này có thể được diễn giải theo nghĩa rộng là nền tảng được loại trừ khỏi các trách nhiệm pháp lý do sơ suất và đối với điều kiện làm việc.

**NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐÃ CHỈ RA MỘT SỐ RỦI RO MÀ HỌ PHẢI GÁNH CHỊU, TRONG ĐÓ CÓ TÌNH TRẠNG MỆT MỎI; TAI NẠN; CƠ THỂ BỊ ẢNH HƯỞNG DO SỬ DỤNG HÓA CHẤT TẮY RỬA ĐỘC HẠI (NHƯ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MẮT, TAY VÀ DA); ĐAU NHỨC, BAO GỒM ĐAU CỔ VÀ CỔ TAY; SỐC NHIỆT; BỊ KHÁCH HÀNG GÂY SỰ, LÀM KHÓ VÀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC; VÀ XE CỘ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ HƯ HỎNG HOẶC TRỘM CẮP.**

Chính sách bảo mật của nền tảng không nêu rõ trách nhiệm của bTaskee trong việc bảo vệ dữ liệu và các biện pháp được thực hiện cho việc bảo vệ này.

Không có quy trình và thời gian biểu cụ thể cho việc giải quyết các khiếu nại về dữ liệu cá nhân. Người lao động không có quyền được thông báo về những thay đổi trong chính sách quyền riêng tư và có thể bị tính phí khi truy cập dữ liệu cá nhân của chính họ. Yêu cầu truy cập hoặc chỉnh sửa dữ liệu của người lao động có thể bị từ chối nếu bTaskee cho rằng chi phí phát sinh “không tương xứng với những rủi ro đối với quyền riêng tư” của người lao động đó hoặc một người khác. Thông tin liên hệ cho các yêu cầu truy cập, chỉnh sửa và hạn chế xử lý dữ liệu cá nhân không được cung cấp. bTaskee không ghi nhận quyền phản đối việc xử lý dữ liệu cá nhân của người lao động.

Nền tảng này áp dụng chiến lược định giá linh hoạt nhưng không cung cấp thông tin trên website của mình (cũng như trong hợp đồng với người lao động) về thời điểm và cách thức định giá linh hoạt và mức thu nhập tăng thêm mà người lao động sẽ nhận được trong trường hợp đó.

bTaskee cung cấp nhiều kênh liên lạc để người lao động liên hệ với nền tảng. Các kênh liên lạc này bao gồm hai đường dây nóng điện thoại (một để khiếu nại và một để hỗ trợ), các kênh truyền thông xã hội như Facebook và ứng dụng nhắn tin Zalo, liên hệ trực tiếp qua ứng dụng bTaskee và liên hệ trực tiếp tại các văn phòng khác nhau ở khắp thành phố Hồ Chí Minh. Có những bằng chứng trái ngược về hiệu quả của các kênh này. Một công nhân cho biết đã gọi tới đường dây nóng nhiều lần nhưng không có ai trả lời. Trái lại, một người lao động khác nói rằng họ biết có người từng bị khóa ứng dụng nhưng đã được mở lại sau khi gọi đến tổng đài. Một người khác lại nói rằng đã từng gọi đến đường dây nóng để phàn nàn về việc người giám sát liên tục theo dõi mình. Sự việc này đã được giải quyết sau đó và người giám sát đã không còn theo dõi người lao động nữa.



Tất cả chủ đề / Shutterstock

# Các Câu chuyện của Người lao động

Khang\* là một tài xế giao đồ ăn 35 tuổi và đã làm việc cho nền tảng của mình kể từ khi nền tảng này ra mắt tại thành phố Hồ Chí Minh. Anh nói rằng các chính sách và quy định của nền tảng này đang khiến các tài xế rời bỏ và chuyển sang những nền tảng khác.

“Các tài xế không hài lòng với chính sách và rời đi hàng loạt. Rất nhiều tài xế đang chuyển sang các nền tảng khác vì các nền tảng đó có các chính sách tốt hơn cho tài xế.” Khang không có ý định chạy xe lâu dài cho nền tảng này và chỉ làm công việc này để kiếm sống. Nếu thu nhập không ổn định, anh ấy sẽ chuyển sang làm tài xế cho một nền tảng khác.

Khang bày tỏ nhiều bức xúc. Anh nói rằng một trong những vấn đề tài xế thường gặp phải là bị khoá ứng dụng từ ba đến năm ngày vì nhận được xếp hạng thấp từ khách hàng hoặc vì không hoàn thành đủ số đơn hàng được giao. Điều này đã khiến nhiều tài xế rời bỏ nền tảng.

Ngoài ra, kể từ năm 2022, người lao động phải đăng ký số giờ họ sẽ làm việc cho nền tảng trước một tuần; tài xế không thể cứ bật ứng dụng và làm việc bất cứ khi nào họ muốn như trước. Số tiền người lao động nhận được trên mỗi đơn hàng cũng ngày càng giảm. Hơn nữa, Khang cho biết nền tảng của mình thường tính toán sai số lượng đơn hàng mà anh đã hoàn thành. Anh ấy đã từng phải dành gần cả một ngày ở văn phòng của nền tảng để cố gắng giải quyết vấn đề này, nhưng nó vẫn tiếp tục xảy ra. Nền tảng cũng thường xuyên đơn phương thay đổi các chính sách của họ so với hợp đồng mà anh đã ký.



Ryan Dinh / Shutterstock





Nelson Antoine / Shutterstock

## **Ngọc\* là một phụ nữ trong độ tuổi 30 đến từ một vùng nông thôn của Việt Nam. Chị đã chuyển đến thành phố Hồ Chí Minh để tìm việc làm từ khi 18 tuổi.**

Trước đây chị làm việc trong một nhà máy nhưng nhận thấy công việc căng thẳng, thời gian làm việc kéo dài và thu nhập quá thấp để trang trải chi phí sinh hoạt. Chị ấy rời bỏ công việc đó sau một năm.

Chị bắt đầu làm việc cho bTaskee từ hơn một năm trước. Thông thường, chị làm các công việc dọn dẹp nhà cửa, nhưng đôi khi cũng làm cả việc chăm sóc người già và nấu ăn. Ngọc làm việc cho nền tảng năm ngày mỗi tuần, tám giờ mỗi ngày, tức là ít hơn so với thời gian làm việc tiêu chuẩn một tuần của Việt Nam (48 giờ). Thu nhập hàng tháng của chị sau khi trừ đi chi phí liên quan đến công việc là từ 8 đến 9 triệu đồng, cao hơn mức lương đủ sống ước tính của thành phố Hồ Chí Minh (xem phần Phân tích Điểm số, bên trên). Công việc cũng giúp chị có đủ thời gian chăm sóc con cái.

Một lý do khác khiến Ngọc thích bTaskee là vì chị cảm thấy nền tảng này quan tâm đến tiếng nói và quan điểm của người lao động, chẳng hạn như sau khi họ bị khách hàng chấm điểm thấp. Đầu năm nay, nền tảng này đã bổ sung một tính năng cho phép người lao động có thể đánh giá khách hàng.

Ngọc nói: “Nhờ làm việc với bTaskee nên tôi có thu nhập khá ổn định, tốt hơn các công việc trước đây và tốt hơn các công việc khác. Tôi có thể cùng chồng chia sẻ trách nhiệm tài chính đối với gia đình, không phụ thuộc vào anh ấy và có tiếng nói lớn hơn trong các quyết định chi tiêu của gia đình. Chồng tôi là [tài xế của một nền tảng kỹ thuật số về lao động khác] nên mọi thứ sẽ vô cùng khó khăn nếu chúng tôi chỉ dựa vào thu nhập của anh ấy.”

Mối quan tâm chính của Ngọc là về sức khỏe và an toàn lao động cũng như an sinh xã hội. Thường xuyên sử dụng các chất tẩy rửa hóa học, chị thường cảm thấy chóng mặt, mệt mỏi và khó chịu. Phản hồi của nền tảng chỉ đơn giản là khuyến cáo người lao động từ chối những công việc mà họ cảm thấy nguy hiểm hoặc mệt mỏi. Ngọc mong muốn nền tảng sẽ cung cấp bảo hiểm y tế và kiểm tra sức khỏe hàng năm cho người lao động. Ngoài ra, do người lao động được bTaskee định danh là nhà thầu độc lập chứ không phải người lao động làm thuê nên không được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; Ngọc mong muốn mình được xem là lao động làm thuê để được nền tảng đóng bảo hiểm xã hội.

**\*Tên đã được thay đổi để bảo vệ danh tính của người lao động**

## CHỦ ĐỀ TIÊU ĐIỂM

# Tự do hiệp hội và Nỗ lực Thay đổi của Người lao động

Quyền tự do hiệp hội ở Việt Nam được quy định rất chặt chẽ. TLĐLĐVN, tổ chức có mối liên hệ chặt chẽ với nhà nước, là tổng liên đoàn lao động duy nhất được thừa nhận. Tất cả các tổ chức công đoàn đều trực thuộc liên đoàn này và các tổ chức công đoàn hoạt động độc lập với TLĐLĐVN đều bị coi là bất hợp pháp.

Một số cải cách ban đầu về quyền tự do hiệp hội đã được đưa vào Chương 13 của Bộ luật Lao động 2019, cho phép thành lập “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”, nhưng chưa cho phép các tổ chức công đoàn độc lập với TLĐLĐVN.<sup>17</sup> Mặc dù vậy, các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp vẫn chưa ra đời trên thực tế vì cần phải có nghị định hướng dẫn thi hành, chẳng hạn như về cách thức thành lập và cách đăng ký hợp pháp các tổ chức đó. Một nghị định như vậy vẫn chưa được ban hành.

Bên cạnh sự độc lập với nhà nước, một đặc điểm cốt lõi khác của tự do hiệp hội là sự độc lập với người sử dụng lao động. Một vấn đề của Việt Nam là đại diện công đoàn cơ sở thường là cán bộ quản lý doanh nghiệp.<sup>18</sup> Vào tháng 7 năm 2019, Việt Nam đã phê chuẩn công ước cốt lõi số 98 của ILO về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể (công ước này chính thức có hiệu lực ở Việt Nam một năm sau đó, vào tháng 7 năm 2020), nhằm mục đích ngăn chặn các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động can thiệp vào hoạt động của nhau.<sup>19</sup> Với bước tiến này thì tình trạng cán bộ công đoàn đồng thời là cán bộ quản lý lẽ ra đã phải được chấm dứt. Năm 2021, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành một kế hoạch nhằm thực hiện Công ước 98,<sup>20</sup> nhưng còn phải chờ xem kế hoạch này sẽ có tác động như thế nào.

Mặc dù có sự liên hệ chặt chẽ với chính phủ ở cấp độ quốc gia và thường bị phụ thuộc vào người sử dụng lao động ở

cấp độ cơ sở,<sup>21</sup> điều này không có nghĩa là TLĐLĐVN không thực hiện chức năng đại diện người lao động. Nhìn chung, TLĐLĐVN thường có quan điểm ủng hộ người lao động nhiều hơn so với BLĐTBXH trong các tranh luận về chính sách và pháp luật hoặc trong khi đàm phán về mức lương tối thiểu.<sup>22</sup> TLĐLĐVN cũng đã thực hiện các dự án liên quan đến các vấn đề như thương lượng tập thể (bao gồm thương lượng ngành và theo nhóm người sử dụng lao động),<sup>23</sup> thành lập công đoàn theo cách tiếp cận từ dưới lên,<sup>24</sup> và phát triển các trung tâm tư vấn pháp luật của công đoàn cấp tỉnh<sup>25</sup> để tư vấn pháp lý và đại diện cho người lao động khởi kiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật (đôi khi họ đã giúp cho người lao động giành được những khoản bồi thường rất lớn). Công đoàn cơ sở thường bị coi là bộ phận yếu nhất trong hệ thống công đoàn về mức độ sẵn sàng và khả năng đại diện cho người lao động, phần lớn là do cán bộ quản lý thường đóng vai trò là đại diện công đoàn. Tuy nhiên, ngay cả ở cấp độ này thì vẫn có những ví dụ, mặc dù hiếm gặp, về các cán bộ công đoàn cơ sở làm việc hiệu quả khiến cho người sử dụng lao động phải dùng tới các biện pháp trừng phạt và phân biệt đối xử nhằm ngăn cản hoạt động của họ.

TLĐLĐVN đã và đang thành lập các nghiệp đoàn cho người lao động làm việc cho các nền tảng lao động kỹ thuật số. Vì những người lao động này không được coi là người lao động làm thuê nên không thể tham gia tổ chức công đoàn. Tổng



Liên đoàn cũng đã tuyên bố sẽ nỗ lực nâng cao số lượng các tổ chức nghiệp đoàn dành cho lao động nền tảng cũng như số lượng thành viên và hiệu quả hoạt động của các tổ chức này.<sup>26</sup> TLĐLĐVN cũng đang thúc đẩy những thay đổi trong chính sách và hệ thống an sinh xã hội nhằm mở rộng diện bao phủ đến các lao động nền tảng.<sup>27</sup> Và mặc dù TLĐLĐVN không đưa ra quan điểm chính thức về việc lao động nền tảng có nên được coi là người lao động làm thuê hay không, một số lãnh đạo và cán bộ của tổ chức này đã công khai bày tỏ ý kiến nên xem lao động nền tảng là người lao động làm thuê. Chẳng hạn, sau khi Tòa án Tối cao Vương quốc Anh ra phán quyết vào năm 2021 rằng tài xế Uber là người lao động chứ không phải nhà thầu độc lập, một trong các Phó Chủ tịch của TLĐLĐVN đã công khai nói rằng phán quyết này là đúng và Tòa án Việt Nam nên đưa ra các phán quyết tương tự đối với tài xế công nghệ.<sup>28</sup>

### Nỗ lực thay đổi của người lao động

Cho dù là hoặc bởi vì – tùy theo quan điểm của mỗi người – Việt Nam quy định rất chặt chẽ về quyền tự do hiệp hội thì vẫn có rất nhiều cuộc đình công tự phát, tức là đình công do công nhân tự tổ chức mà không có sự tham gia của công đoàn (TLĐLĐVN chưa bao giờ tổ chức một cuộc đình công), xảy ra ở quốc gia này. Các cuộc đình công này đã rất thành công trong việc buộc người sử dụng lao động đáp ứng ngay lập tức các yêu cầu tại nơi làm việc. Cán bộ công đoàn, mặc dù không giúp tổ chức các cuộc đình công, thường can thiệp khi vụ việc bắt đầu để đàm phán một thỏa thuận mà trong đó có nhiều yêu cầu của người lao động được đáp ứng. Các cuộc đình công cũng là chất xúc tác cho những thay đổi rộng lớn hơn như: các cải cách pháp luật, các nỗ lực của TLĐLĐVN nhằm thực hiện tốt hơn chức năng đại diện, sự thiết lập của một hệ thống lương tối thiểu được điều chỉnh hàng năm v.v... Tuy số lượng đình công đã giảm đáng kể trong những năm gần đây, từ khoảng 1000 vụ vào năm 2011<sup>29</sup> xuống chỉ còn hơn 100 vào năm 2021<sup>30</sup> – tăng trở lại lên hơn 150 vào năm 2022<sup>31</sup> – nhưng nó vẫn có một vai trò quan trọng trong bức tranh chung về quan hệ lao động.

Đồng thời với sự sụt giảm của các cuộc đình công nói chung, có thể thấy được sự hình thành của một xu hướng khác. Đó là trong khi các cuộc đình công truyền thống tập trung ở lĩnh vực sản xuất công nghiệp thì trong khoảng năm năm trở lại đây, đã có sự gia tăng các cuộc đình công của người lao động trong các nền tảng lao động kỹ thuật số, đặc biệt là tài xế công nghệ. Tính đến nay, cuộc đình công lớn nhất trong khu vực này là cuộc đình công diễn ra vào tháng 12/2020, khi tài xế Grab đình công sau khi tỷ lệ hoa hồng bị điều chỉnh do việc áp dụng một chính sách thuế mới. Các cuộc đình công thường bao gồm việc tài xế tắt ứng dụng và sau đó lái xe xung quanh thành phố để phản đối và/hoặc tụ tập bên ngoài văn phòng của công ty nền tảng. Đôi khi, nền tảng sẽ yêu

cầu tài xế cử một số đại diện vào trong để thương lượng.<sup>32</sup> Cũng có bằng chứng cho thấy đôi khi các nền tảng đã trù dập những người mà họ cho là đã tổ chức các cuộc đình công và phản đối.<sup>33</sup>

### Không chấm điểm đối với Nguyên tắc 5 của Fairwork

Nguyên tắc thứ năm của Fairwork, về đại diện công bằng, tập trung vào quyền tự do hiệp hội, phù hợp với công ước cốt lõi số 87 của ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức,<sup>34</sup> vì đây là điều kiện không thể thiếu để bảo đảm điều kiện lao động công bằng. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn công ước 87, mặc dù đã công bố kế hoạch về việc này.<sup>35</sup> Trong khi vấn đề đang được giải quyết, Fairwork không chấm điểm bất kỳ nền tảng nào về nguyên tắc thứ năm ở Việt Nam.

**BỞI VÌ CHỈ CÓ MỘT TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM, VÀ TỔNG LIÊN ĐOÀN NÀY CÓ MỐI LIÊN HỆ CHẶT CHẼ VỚI NHÀ NƯỚC, NÊN YÊU CẦU NÀY ĐƯỢC XEM LÀ CHƯA THỰC SỰ ĐƯỢC ĐÁP ỨNG.**

Trong khi có thể có, dù hơi hiếm gặp, một tổ chức công đoàn (hoặc nghiệp đoàn, như trong trường hợp những lao động được phân loại là lao động phi chính thức) độc lập với người sử dụng lao động, nhưng nguyên tắc Fairwork nêu rõ rằng người lao động phải có quyền lựa chọn thành lập hoặc tham gia vào một tổ chức độc lập tùy theo sự lựa chọn của chính họ. Vì ở Việt Nam chỉ có một tổng liên đoàn lao động và tổ chức này có mối liên hệ chặt chẽ với nhà nước nên yêu cầu này chưa thực sự được đáp ứng.

Người lao động cũng tự tổ chức thành các nhóm và các nền tảng đôi khi cũng làm việc với (và sau đó có thể là trù dập) các đại diện không chính thức của người lao động. Các nền tảng đã yêu cầu các đại diện như vậy vào văn phòng để thương lượng khi xảy ra tranh chấp. Tuy nhiên, các hình thức tổ chức như vậy của người lao động hoàn toàn phi chính thức và không được thừa nhận về mặt pháp lý. Do đó, các nền tảng không thể cung cấp bằng chứng về một quy trình được ghi nhận dưới dạng văn bản để có thể làm việc với các nhóm như vậy. Trong bối cảnh pháp lý này, các nền tảng được đánh giá không thể cung cấp các bằng chứng liên quan đến nguyên tắc thứ năm cho đến khi Việt Nam phê chuẩn công ước cốt lõi 87 của ILO.

# Chính sách Tiêu điểm

Tuy Fairwork không tìm thấy các bằng chứng đầy đủ để cho điểm bất kỳ nền tảng nào trong vòng tính điểm năm nay nhưng các nền tảng đã thực hiện được một số thông lệ tốt. Trong khi không có chính sách nào đáp ứng đủ các tiêu chuẩn để được cho điểm, các chính sách này có thể được mở rộng, nâng cao hoặc trở thành điểm khởi đầu cho việc bảo đảm việc làm công bằng trong nền kinh tế nền tảng của Việt Nam.

### Trả lương Công bằng

**bTaskee:** Các cuộc phỏng vấn với người lao động chỉ ra rằng người lao động của bTaskee có thể đạt được mức thu nhập không thấp hơn mức lương tối thiểu cũng như mức lương đủ sống sở tại (sau khi đã trừ đi chi phí). Nếu bTaskee có thể bảo đảm điều này cho tất cả lao động của mình thì nền tảng này sẽ đem lại một sự bảo đảm an toàn về thu nhập đáng kể cho người lao động.

**Gojek:** Gojek chi trả thu nhập bổ sung cho các tài xế GoRide và GoFood đã tích lũy đủ một số điểm nhất định trong ngày nếu thu nhập của họ thấp hơn một mức nhất định. Số điểm này được tính theo số lượng đơn hàng hoặc số chuyến xe mà người lao động đã hoàn thành. Nếu Gojek có thể mở rộng chính sách này cho tất cả người lao động thì chính sách này sẽ cung cấp cho người lao động một bảo đảm an toàn về thu nhập rất cơ bản nhưng quan trọng.

### Điều kiện Công bằng

**Baemin:** Baemin tiến hành khám sức khỏe miễn phí hàng năm cho người lao động và cung cấp miễn phí một số loại bảo hiểm tai nạn.

**Be:** Be cung cấp dịch vụ kiểm tra sức khỏe miễn phí và bảo hiểm tai nạn miễn phí cho cả người lao động của beFood và beBike. Nền tảng này cũng cung cấp bảo hiểm chăm sóc sức khỏe miễn phí cho những người lao động đáp ứng được các tiêu chí nhất định liên quan đến hiệu suất làm việc.

**bTaskee:** bTaskee cung cấp bảo hiểm tai nạn và thương tật cho người lao động và có bằng chứng cho thấy nền tảng này đã thực hiện một số biện pháp để giảm bớt rủi ro cho người lao động. Một người lao động cho biết rằng nền tảng này đã thông báo với người lao động là nếu họ gặp phải các rủi ro

như quấy rối tình dục, không có chỗ đậu xe gần nhà khách hàng hoặc bị khách hàng gây khó khăn thì nên gọi đến đường dây nóng của nền tảng để nền tảng sẽ xử lý sự việc.

**Grab (GrabFood và GrabBike):** Grab cung cấp bảo hiểm tai nạn miễn phí cho người lao động.

**ShopeeFood:** ShopeeFood cung cấp bảo hiểm tai nạn miễn phí cho những người lao động đáp ứng một số điều kiện, chẳng hạn như đã thực hiện tối thiểu 200 đơn hàng trong 30 ngày trước đó, bao gồm cả việc thực hiện đơn hàng ít nhất là 24 ngày trong khoảng thời gian đó.

### Quản lý Công bằng

Tất cả các nền tảng đều có nhiều kênh liên lạc để người lao động, kể cả người đã bị khóa ứng dụng, có thể sử dụng. Để cải thiện hơn nữa, các nền tảng có thể ghi lại tỷ lệ phản hồi, đưa ra một quy trình khiếu nại được ghi nhận dưới dạng văn bản và bảo đảm rằng người lao động sẽ không chịu bất lợi gì khi nêu lên các quan ngại của mình.

**bTaskee:** bTaskee có năm văn phòng ở các khu vực khác nhau của thành phố Hồ Chí Minh. Tất cả đều mở cửa từ 08:30 sáng đến 6 giờ chiều, sáu ngày mỗi tuần. Điều này giúp người lao động có thể liên hệ trực tiếp dễ dàng với nền tảng khi cần.

Khi người lao động bị khách hàng đánh giá không tốt, bTaskee sẽ gọi điện cho người lao động để hỏi ý kiến của họ. Nghiên cứu của Fairwork ở các quốc gia khác đã phát hiện ra rằng thông lệ này đóng vai trò quan trọng trong việc giảm bớt các vụ quấy rối tình dục và phân biệt đối xử về giới. Tuy người lao động của bTaskee cho biết về các kết quả khác nhau sau khi được nền tảng liên hệ nhưng đây vẫn là một thông lệ tốt mà bTaskee có thể cải thiện hơn nữa.



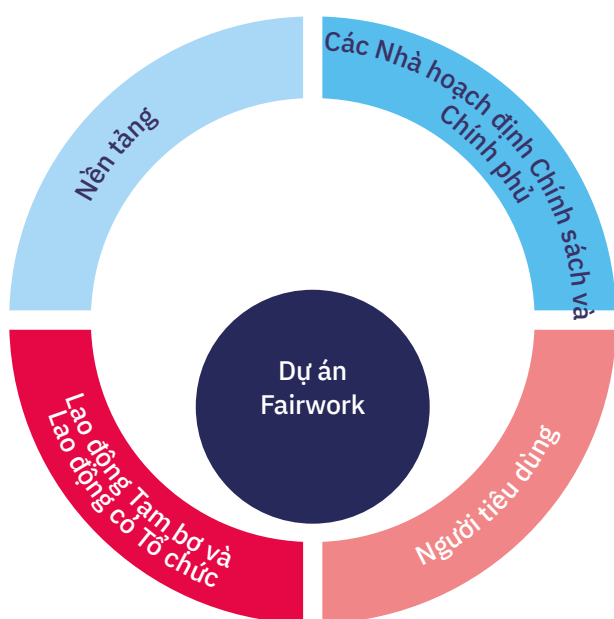
# Lộ trình Thay đổi

Lý thuyết về sự thay đổi của Fairwork dựa trên niềm tin nhân văn vào sức mạnh của sự đồng cảm và tri thức. Nếu có đủ nguồn lực kinh tế để có thể lựa chọn, nhiều người tiêu dùng sẽ tìm hiểu và đánh giá về các dịch vụ nền tảng mà họ sử dụng.

Xếp hạng hàng năm của chúng tôi mang lại cho người tiêu dùng khả năng lựa chọn nền tảng có điểm số cao nhất của từng lĩnh vực; qua đó, góp phần thúc đẩy các nền tảng cải thiện điều kiện lao động và điểm số của họ. Bằng cách này, chúng tôi thúc đẩy sự liên kết giữa người tiêu dùng với các đồng minh của người lao động trong cuộc đấu tranh cho các điều kiện lao động công bằng hơn. Không chỉ cung cấp sự lựa chọn cho người tiêu dùng cá nhân, điểm số của chúng tôi còn cung cấp thông tin làm cơ sở cho các chính sách mua sắm, đầu tư và hợp tác của các tổ chức lớn. Các điểm số này cũng có thể trở thành thông tin tham khảo cho các tổ chức và công ty muốn bảo đảm rằng họ đang hỗ trợ các thông lệ lao động công bằng.

Đây là vòng xếp hạng đầu tiên của Fairwork ở Việt Nam và chúng ta có thể nhìn thấy một số lộ trình cho sự thay đổi (Hình 2).

Hình 2: Lộ trình Thay đổi của Fairwork

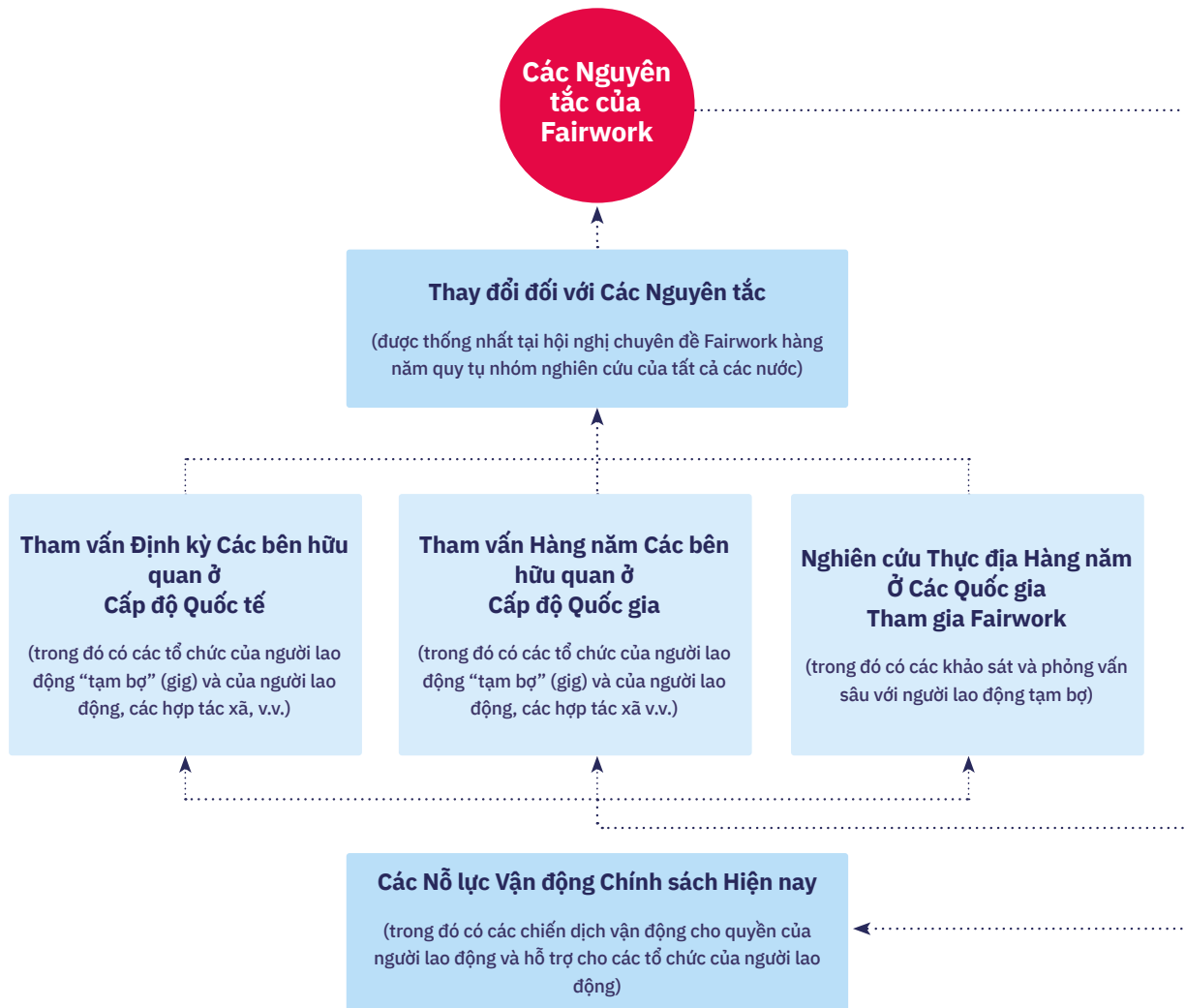


Phương thức đầu tiên và trực tiếp nhất mà chúng tôi sử dụng để cải thiện điều kiện lao động ở các nền tảng lao động kỹ thuật số là làm việc trực tiếp với các nền tảng đang hoạt động tại Việt Nam. Nhiều nền tảng biết đến nghiên cứu của chúng tôi và sẵn sàng tham gia vào dự án. Chẳng hạn, ba nền tảng đã làm việc và cung cấp cho chúng tôi thông tin chi tiết về các chính sách của họ và các bằng chứng về tác động tích cực của chúng đối với người lao động. Mặc dù không có nền tảng nào được cho điểm nhưng một số nền tảng đã gần đạt được điều này và chúng tôi đã nhận ra các thông lệ tốt mà nếu được mở rộng sẽ giúp cải thiện điều kiện lao động.

Trong khi các quy định về tư cách pháp lý của người lao động nền tảng kỹ thuật số chưa được ban hành ở Việt Nam, ngày càng có nhiều người nhận ra rằng lao động nền tảng thường không được bao phủ bởi lưới an sinh, hoặc cùng lắm thì chỉ được bảo vệ bởi một lưới an sinh cực kỳ hạn chế, và rằng các chương trình an sinh xã hội cần được điều chỉnh và mở rộng đến những lao động này. Fairwork Việt Nam ủng hộ điều này và khuyến khích việc xây dựng các chương trình bảo hiểm xã hội cho người lao động của các nền tảng. Những chương trình như vậy sẽ mang lại cho người lao động một sự bảo đảm an toàn hết sức cần thiết.

Quan trọng nhất, người lao động và các tổ chức của họ được xem là ở vị trí trọng yếu trong mô hình của Fairwork. Với việc TLĐLĐVN đang nỗ lực nhiều hơn trong việc đại diện cho người lao động nền tảng và với việc Việt Nam sẽ phê chuẩn Công ước số 87 của ILO vào năm 2024, nền kinh tế nền tảng đang cận kề với sự thay đổi. Báo cáo này là một lời nhắc nhở quan trọng và kịp thời về sự cần thiết của việc hỗ trợ người lao động tham gia thương lượng tập thể nhằm bảo đảm việc làm tử tế, xứng đáng và công bằng.

Hình 3: Các Nguyên tắc của Fairwork: Sự phát triển Liên tục Được Dẫn dắt bởi Người lao động



Điều kiện lao động tồi tệ không phải là không thể tránh khỏi trong nền kinh tế nền tảng. Bất chấp những tuyên bố ngược lại, các nền tảng vẫn có quyền kiểm soát đáng kể đối với bản chất của công việc mà họ làm trung gian. Những người lao động tìm được việc làm thông qua các nền tảng xét đến cùng vẫn là người lao động và không có cơ sở nào để tước bỏ của họ các quyền và bảo đảm quan trọng mà người lao động trong khu vực chính thức đã được hưởng từ lâu.

Điểm số của chúng tôi cho thấy kinh tế nền tảng, như chúng ta biết đến ngày nay, tồn tại dưới nhiều hình thức, trong đó một số nền tảng thể hiện sự quan tâm đến các nhu cầu của người lao động nhiều hơn những nền tảng khác. Điều này có nghĩa là chúng ta không cần chấp nhận rằng tiền công thấp, điều kiện tồi tệ, sự bất bình đẳng và tình trạng thiếu người đại diện và tiếng nói của người lao động là một thông lệ của kinh tế nền tảng. Chúng tôi hy vọng rằng thông qua việc nêu bật lên thực trạng của nền kinh tế nền tảng, chúng tôi cũng đồng thời phác họa lên bức tranh về những thay đổi mà nó cần phải có.



# Cam kết của Fairwork

Như một phần của tiến trình thay đổi này, chúng tôi đã đưa ra sáng kiến Cam kết của Fairwork. Cam kết này thúc đẩy các tổ chức thông qua chính sách mua sắm, đầu tư và hợp tác của mình để thúc đẩy việc làm nền tảng trở nên công bằng hơn. Các tổ chức như trường đại học, trường phổ thông, doanh nghiệp và tổ chức từ thiện có sử dụng lao động nền tảng có thể tạo ra sự khác biệt bằng cách khuyến khích các thông lệ lao động tốt hơn, được hướng dẫn bởi năm nguyên tắc việc làm công bằng của chúng tôi. Các tổ chức ký cam kết sẽ hiển thị biểu trưng của chúng tôi trên các tài liệu của tổ chức đó.

Cam kết này bao gồm hai cấp độ. Cấp độ một là Người Ủng hộ Fairwork chính thức; theo đó, tổ chức sẽ công khai thể hiện sự ủng hộ của mình đối với các việc làm nền tảng công bằng hơn và cung cấp thông tin cho các nhân viên và thành viên của mình để giúp họ quyết định nên sử dụng nền tảng nào. Cấp độ cam kết thứ hai yêu cầu các tổ chức cam kết thực hiện những thay đổi cụ thể và có ý nghĩa trong hoạt động của chính họ với tư cách là Đối tác Fairwork chính thức, chẳng hạn như bằng cách cam kết sử dụng các nền tảng được xếp hạng tốt hơn khi có khả năng lựa chọn.

**THÔNG TIN THÊM VỀ CAM KẾT VÀ CÁCH ĐĂNG KÝ, CÓ TẠI**

**FAIR.WORK/PLEDGE**



# Hệ thống Chấm điểm Fairwork

## Những công ty nào thuộc phạm vi áp dụng của các nguyên tắc Fairwork?

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa “nền tảng lao động kỹ thuật số” là doanh nghiệp làm trung gian và hỗ trợ cho “sự trao đổi lao động giữa những người dùng khác nhau, chẳng hạn như doanh nghiệp, người lao động và người tiêu dùng”<sup>36</sup>. Định nghĩa này hàm chứa các “sàn giao dịch” lao động kỹ thuật số, nơi “các doanh nghiệp đặt ra các nhiệm vụ và yêu cầu trong khi các nền tảng sẽ kết nối các nhiệm vụ và yêu cầu này với một tập hợp ở cấp độ toàn cầu những người lao động có thể hoàn thành các nhiệm vụ đó trong thời gian quy định”<sup>37</sup>. Các sàn giao dịch không hỗ trợ cho sự trao đổi lao động – chẳng hạn như, Airbnb (sàn giao dịch kết nối chủ sở hữu nhà ở với những người muốn thuê chỗ ở ngắn hạn) và eBay (sàn giao dịch kết nối người mua và người bán hàng hóa) là những trường hợp không nằm trong định nghĩa này. Định nghĩa của ILO về “nền tảng lao động kỹ thuật số” được chấp nhận rộng rãi và bao gồm nhiều mô hình kinh doanh khác nhau<sup>38</sup>.

Nghiên cứu của Fairwork bao gồm các nền tảng lao động kỹ thuật số nằm trong định nghĩa trên, tức là các nền tảng kết nối các nhà cung cấp dịch vụ cá nhân với những người sử dụng dịch vụ thông qua giao diện nền tảng. Nghiên cứu của Fairwork không bao gồm các nền tảng làm trung gian giới thiệu việc làm giữa người lao động và người sử dụng lao động (dù là trong ngắn hạn hay dài hạn).

Fairwork phân biệt hai loại nền tảng dưới đây với nhau. Thứ nhất là các nền tảng “dựa trên vị trí” mà ở đó công việc phải được thực hiện ở một địa điểm cụ thể, như giao đồ ăn từ nhà hàng đến một căn hộ, chở một người từ khu vực này đến khu vực khác của một thành phố hoặc dọn dẹp. Các nền tảng

như vậy cũng thường được gọi là “nền tảng công việc tạm bợ”. Thứ hai là các nền tảng “việc làm đám mây” mà ở đó, trên phương diện lý thuyết, công việc có thể được thực hiện từ bất kỳ địa điểm nào thông qua internet.

Ngưỡng tiêu chuẩn để được xem là đáp ứng từng nguyên tắc là khác nhau giữa nền tảng dựa trên vị trí và nền tảng đám mây vì nền tảng việc làm dựa trên vị trí có thể được đánh giá dựa trên các yếu tố thị trường có tính chất địa phương, các rủi ro/tác hại và các quy định áp dụng trong phạm vi một quốc gia, trong khi nền tảng đám mây không thể được đánh giá theo cách tương tự vì (xuất phát từ bản chất của các nền tảng này) công việc có thể được thực hiện từ bất cứ nơi đâu và, do đó, các yếu tố thị trường, các rủi ro/tác hại và các quy định được áp dụng sẽ thay đổi tùy thuộc vào nơi công việc được thực hiện.

Các nền tảng được nghiên cứu bởi Fairwork có các mô hình kinh doanh, doanh thu và quản trị khác nhau, bao gồm các mô hình dựa trên thuê mướn lao động, nhà thầu phụ, dựa trên hoa hồng, nhượng quyền thương mại, trả công theo sản phẩm, theo ca, thu phí sử dụng. Một số trong các mô hình nêu trên đòi hỏi các nền tảng phải thanh toán trực tiếp cho người lao động (bao gồm cả trường hợp thông qua các nhà thầu phụ).



## Hệ thống chấm điểm hoạt động như thế nào?

Năm Nguyên tắc Fairwork được phát triển thông qua khảo cứu rộng rãi các nghiên cứu đã công bố về chất lượng việc làm, các cuộc họp với các bên hữu quan tại UNCTAD và ILO ở Geneva (có sự tham gia của các nhà điều hành nền tảng, các nhà hoạch định chính sách, công đoàn và các học giả) và các cuộc họp trong nước với các bên hữu quan sở tại.

Mỗi Nguyên tắc của Fairwork được chia thành hai ngưỡng tiêu chuẩn. Đối với mỗi Nguyên tắc, hệ thống chấm điểm sẽ cho phép tính điểm đầu tiên khi nền tảng đạt được ngưỡng tiêu chuẩn thứ nhất và tính điểm thứ hai khi nền tảng đạt được ngưỡng tiêu chuẩn thứ hai (xem Bảng 1). Nền tảng chỉ có thể được cho điểm thứ hai của một Nguyên tắc nếu đã

nhận được điểm đầu tiên của Nguyên tắc đó. Mỗi ngưỡng tiêu chuẩn nêu rõ các bằng chứng cần thiết để nền tảng nhận được điểm tương ứng. Trong trường hợp không có các bằng chứng có thể xác minh được cho một ngưỡng tiêu chuẩn nào đó thì nền tảng sẽ không được cho điểm của ngưỡng tiêu chuẩn đó.

Do đó, một nền tảng chỉ có thể nhận được điểm số Fairwork tối đa là 10. Điểm số Fairwork được cập nhật hàng năm; điểm số được trình bày trong báo cáo này được tính trên cơ sở dữ liệu liên quan đến các tháng từ tháng 2 năm 2023 đến tháng 5 năm 2023 và có hiệu lực cho đến tháng 10 năm 2024.

Bảng 1 Fairwork: Hệ thống Chấm điểm

Nguyên tắc	Điểm đầu tiên	Điểm thứ hai	Tổng cộng
 <b>Nguyên tắc 1: Trả lương Công bằng</b>	 Bảo đảm rằng người lao động có thu nhập ít nhất bằng với mức lương tối thiểu sở tại, sau khi trừ đi chi phí	 Bảo đảm rằng người lao động có thu nhập ít nhất bằng với mức lương đủ sống sở tại, sau khi trừ đi chi phí	 <b>2</b>
 <b>Nguyên tắc 2: Điều kiện Công bằng</b>	 Giảm thiểu rủi ro đối với từng công việc cụ thể	 Cung cấp một mạng lưới an sinh	 <b>2</b>
 <b>Nguyên tắc 3: Hợp đồng Công bằng</b>	 Cung cấp các điều khoản và điều kiện rõ ràng và minh bạch	 Bảo đảm không áp đặt bất cứ điều khoản hợp đồng bất công nào	 <b>2</b>
 <b>Nguyên tắc 4: Quản lý Công bằng</b>	 Bảo đảm trình tự công bằng khi đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến người lao động	 Bảo đảm sự công bằng trong quá trình quản lý	 <b>2</b>
 <b>Nguyên tắc 5: Đại diện Công bằng</b>	 Bảo đảm quyền tự do hiệp hội và quyền bày tỏ tiếng nói của tập thể lao động	 Hỗ trợ quản trị dân chủ	 <b>2</b>

Điểm số Fairwork tối đa



## Nguyên tắc 1: Trả lương Công bằng

### 1.1 - Bảo đảm rằng người lao động đạt được mức thu nhập ít nhất bằng với mức lương tối thiểu sở tại, sau khi trừ đi chi phí (một điểm)

Người lao động nền tảng thường phải trả những chi phí đáng kể liên quan đến công việc, chẳng hạn như chi phí di chuyển giữa các địa điểm làm việc, vật tư hoặc nhiên liệu, bảo hiểm và bảo trì phương tiện<sup>39</sup>. Chi phí của người lao động đôi khi làm cho thu nhập thực lãnh của họ có thể giảm xuống dưới mức lương tối thiểu sở tại<sup>40</sup>. Người lao động cũng phải gánh chịu chi phí cơ hội về thời gian vì họ phải chờ đợi hoặc di chuyển giữa các địa điểm làm việc hoặc tham gia vào các hoạt động không được trả lương khác cần thiết cho công việc, chẳng hạn như đào tạo bắt buộc. Những khoảng thời gian này cũng được coi là thời gian làm việc<sup>41</sup>. Để đạt được điểm này, các nền tảng phải bảo đảm rằng các chi phí liên quan đến công việc không làm cho thu nhập của người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu sở tại.

### Nền tảng thực hiện các bước đi thích hợp để bảo đảm cả hai điều sau:

- Việc thanh toán phải đúng hạn và đầy đủ.
- Người lao động có thu nhập ít nhất bằng với mức lương tối thiểu sở tại hoặc mức lương do thỏa ước lao động tập thể ngành quy định (tùy theo mức nào cao hơn) tại địa phương mà họ làm việc, trong giờ làm việc, và sau khi trừ đi chi phí<sup>42</sup>.

### 1.2 - Bảo đảm rằng người lao động có thu nhập ít nhất bằng với mức lương đủ sống sở tại, sau khi trừ đi chi phí (thêm một điểm)

Ở một số nơi, mức lương tối thiểu không đủ để người lao động có thể chi trả cho một mức sống cơ bản, đáp ứng các tiêu chuẩn sống tử tế. Để đạt được điểm này, các nền tảng phải bảo đảm rằng các chi phí liên quan đến công việc không làm cho thu nhập của người lao động thấp hơn mức lương đủ sống sở tại.

### Nền tảng thực hiện các bước đi thích hợp để bảo đảm những điều sau:

- Người lao động có thu nhập ít nhất bằng với mức lương đủ sống sở tại hoặc mức lương do thỏa ước lao động tập thể ngành quy định (tùy theo mức nào cao hơn) tại địa phương mà họ làm việc, trong giờ làm việc, và sau khi trừ đi chi phí.<sup>43 44</sup>

## Nguyên tắc 2: Điều kiện Công bằng

### 2.1 - Giảm nhẹ các rủi ro liên quan đến công việc (một điểm)

Người lao động nền tảng có thể gặp phải một số rủi ro trong quá trình làm việc, trong đó có tai nạn và thương tật, các chất độc hại, tội phạm và bạo lực. Để đạt được điểm này, các

nền tảng phải thể hiện được rằng họ nhận thức được những rủi ro này và thực hiện các biện pháp cơ bản để giảm nhẹ chúng.

### Nền tảng phải đáp ứng những điều sau:

- Cung cấp thiết bị và đào tạo đầy đủ để bảo vệ sức khỏe và sự an toàn của người lao động khỏi những rủi ro gắn liền với công việc<sup>45</sup>. Những điều này phải được thực hiện mà không làm phát sinh thêm chi phí cho người lao động.
- Nền tảng giảm nhẹ các rủi ro do làm việc một mình bằng cách cung cấp đầy đủ sự hỗ trợ và thiết kế các quy trình trên cơ sở tính đến an toàn và vệ sinh lao động.

### 2.2 - Bảo đảm điều kiện làm việc an toàn và lưới an sinh cho người lao động (thêm một điểm)

Người lao động nền tảng dễ bị tổn thương trước khả năng bị mất thu nhập đột ngột do các tình huống bất ngờ hoặc do ngoại cảnh, chẳng hạn như bệnh tật hoặc thương tật. Hầu hết các quốc gia đều cung cấp một lưới an sinh xã hội để bảo đảm người lao động không rơi vào tình trạng nghèo đói đột ngột do các yếu tố ngoại cảnh nằm ngoài tầm kiểm soát của họ. Tuy nhiên, người lao động nền tảng thường không đủ điều kiện để được hưởng các quyền lợi như trợ cấp ốm đau vì họ bị xem là nhà thầu độc lập. Nhận thức được rằng hầu hết người lao động đều phụ thuộc vào thu nhập có được từ việc làm nền tảng, các nền tảng phải bảo đảm rằng người lao động được bồi thường khi bị mất thu nhập do mất khả năng làm việc. Ngoài ra, các nền tảng phải giảm thiểu nguy cơ ốm đau và thương tật của người lao động, ngay cả khi các biện pháp cơ bản đều đã được thực hiện.

### Nền tảng phải đáp ứng TẤT CẢ những điều sau:

- Các nền tảng thực hiện các bước đi có ý nghĩa để bảo đảm rằng người lao động không phải chịu phần lớn các chi phí phát sinh do tai nạn, thương tật hoặc bệnh tật bắt nguồn từ công việc.
- Người lao động phải được bồi thường cho các khoản thu nhập bị mất do không thể làm việc, tương xứng với thu nhập trung bình của họ trong ba tháng cuối.
- Khi người lao động không thể làm việc trong thời gian dài do các nguyên nhân ngoài dự kiến, vị trí làm việc của họ ở nền tảng sẽ không bị ảnh hưởng tiêu cực.
- Nền tảng thực hiện các chính sách hoặc biện pháp bảo đảm sự an toàn của người lao động khỏi các rủi ro liên quan đến công việc<sup>46</sup>. Cụ thể, nền tảng phải bảo đảm rằng việc trả lương không được thiết kế theo cách khuyến khích người lao động chấp nhận sự rủi ro quá mức.



## Nguyên tắc 3: Hợp đồng Công bằng

### 3.1 - Cung cấp các điều khoản và điều kiện rõ ràng, minh bạch (một điểm)

Các điều khoản và điều kiện điều chỉnh việc làm nền tảng không phải lúc nào cũng rõ ràng và dễ tiếp cận đối với người lao động<sup>47</sup>. Để đạt được điểm này, nền tảng phải thể hiện được rằng người lao động có thể hiểu, đồng ý và tiếp cận các điều kiện về việc làm của họ vào bất kỳ lúc nào và rằng họ có thể thực hiện các hành động pháp lý nếu bên kia vi phạm các điều kiện đó.

#### Nền tảng phải đáp ứng **TẤT CẢ** những điều sau:

- Bên ký hợp đồng với người lao động phải được xác định rõ trong hợp đồng và tuân thủ pháp luật nơi người lao động làm việc.
- Hợp đồng/các điều khoản & điều kiện được thể hiện đầy đủ bằng một ngôn ngữ rõ ràng và dễ hiểu mà tất cả người lao động đều có thể hiểu được.
- Người lao động phải ký hợp đồng và/hoặc thể hiện sự đồng ý, sau khi được giải thích rõ ràng, với các điều khoản của hợp đồng khi đăng ký nền tảng.
- Người lao động có thể dễ dàng truy cập các hợp đồng/điều khoản và điều kiện dưới dạng văn bản hoặc thông qua giao diện ứng dụng/nền tảng vào bất kỳ lúc nào.
- Hợp đồng/các điều khoản & điều kiện không bao gồm các điều khoản trái với khuôn khổ pháp lý hiện hành của quốc gia liên quan.
- Các nền tảng thực hiện các biện pháp quản lý và bảo vệ dữ liệu một cách đầy đủ, có trách nhiệm và có đạo đức, như được nêu trong một chính sách được ghi nhận dưới dạng văn bản.

### 3.2 - Bảo đảm không áp đặt bất kỳ điều khoản bất công nào trong hợp đồng (thêm một điểm)

Trong một số trường hợp, đặc biệt là khi người lao động bị định danh là “nhà thầu độc lập”, người lao động phải chịu nhiều rủi ro hơn khi tham gia hợp đồng với người sử dụng dịch vụ. Họ có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý đối với bất kỳ thiệt hại nào phát sinh trong quá trình làm việc của mình và họ có thể bị hạn chế thực hiện các hành động pháp lý do các điều khoản không công bằng trong hợp đồng. Để đạt được điểm này, các nền tảng phải thể hiện được rằng rủi ro và trách nhiệm pháp lý phát sinh khi làm việc được chia sẻ giữa các bên.

#### **Bất kể tư cách pháp lý của người lao động theo hợp đồng là như thế nào thì nền tảng này phải đáp ứng **TẤT CẢ** những điều sau:**

- Mọi người lao động đều được thông báo về những thay đổi dự kiến bằng một ngôn ngữ rõ ràng và dễ hiểu trong một khoảng thời gian hợp lý trước khi các thay đổi này có hiệu lực; và các thay đổi này không được hủy bỏ các quyền lợi

mà người lao động đã tích lũy cũng như các kỳ vọng hợp lý của họ.

- Hợp đồng/các điều khoản và điều kiện không bao gồm các điều khoản loại trừ trách nhiệm pháp lý do sơ suất cũng như miễn trừ nền tảng một cách bất hợp lý khỏi các trách nhiệm pháp lý về điều kiện làm việc. Nền tảng thực hiện các bước đi thích hợp để bảo đảm rằng hợp đồng không bao gồm các điều khoản ngăn cản người lao động tìm cách giải quyết các khiếu nại phát sinh từ quan hệ lao động.
- Trường hợp lao động nền tảng do nhà thầu phụ làm trung gian: Nền tảng áp dụng một cơ chế đáng tin cậy để giám sát và bảo đảm rằng nhà thầu phụ tuân thủ các tiêu chuẩn kỳ vọng của nền tảng về điều kiện lao động.
- Trong trường hợp áp dụng chính sách định giá linh hoạt cho các dịch vụ thì các dữ liệu được thu thập và phép tính được sử dụng để phân bổ khoản thanh toán phải được bạch hoá và ghi nhận dưới dạng văn bản, dễ tiếp cận đối với người lao động.

## Nguyên tắc 4: Quản lý Công bằng

### 4.1 – Bảo đảm trình tự công bằng khi đưa các quyết định ảnh hưởng đến người lao động (một điểm)

Người lao động nền tảng có thể bị khóa ứng dụng một cách tùy tiện; bị ngăn cản truy cập vào nền tảng mà không được giải thích lý do, và có khả năng bị mất thu nhập. Người lao động có thể bị áp dụng các chế tài hoặc quyết định kỷ luật khác mà không thể liên hệ với người dùng dịch vụ hoặc nền tảng để khiếu nại hoặc yêu cầu xem xét lại nếu họ cho rằng việc áp dụng đó là không công bằng. Để đạt được điểm này, các nền tảng phải thể hiện được rằng có một quy trình để người lao động có thể khiếu nại một cách thực chất các hình thức kỷ luật.

#### Nền tảng phải đáp ứng **TẤT CẢ** những điều sau:

- Có một kênh dễ dàng truy cập để người lao động giao tiếp với đại diện nhân sự của nền tảng và giải quyết vấn đề một cách hiệu quả. Kênh này được ghi nhận trong hợp đồng và có sẵn trên giao diện nền tảng. Nền tảng phải phản hồi người lao động trong khoảng thời gian hợp lý. Có một quy trình để người lao động có thể khiếu nại một cách thực chất và hiệu quả khi bị xếp hạng thấp, không được thanh toán, gặp các vấn đề về thanh toán, bị khóa ứng dụng, cũng như các chế tài và hình thức kỷ luật khác. Quy trình này được ghi nhận trong hợp đồng và có sẵn trên giao diện nền tảng<sup>48</sup>.
- Trong trường hợp bị khóa ứng dụng, phải có một quy trình khiếu nại cho người lao động không còn quyền truy cập vào nền tảng.
- Người lao động không phải chịu bất lợi gì khi bày tỏ các quan ngại hoặc khiếu nại đối các hình thức kỷ luật.

## 4.2 – Bảo đảm sự công bằng trong quá trình quản lý (thêm một điểm)

Phần lớn các nền tảng không chủ động phân biệt đối xử với các nhóm lao động cụ thể. Tuy nhiên, họ có thể vô tình làm trầm trọng thêm những bất bình đẳng hiện có trong khi thiết kế và quản lý nền tảng. Chẳng hạn, sự phân biệt về giới vẫn tồn tại phổ biến giữa các loại công việc nền tảng khác nhau. Để đạt được điểm này, các nền tảng không những phải thể hiện rằng họ có các chính sách chống phân biệt đối xử mà còn phải cho thấy rằng họ nỗ lực xóa bỏ các rào cản đối với các nhóm thiệt thòi và thúc đẩy sự hòa nhập.

### Nền tảng phải đáp ứng TẤT CẢ những điều sau:

- Nền tảng có một chính sách chống phân biệt đối xử hiệu quả, trong đó có một quy trình rõ ràng cho việc báo cáo, khắc phục và trừng phạt các hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động nền tảng dựa trên các lý do như chủng tộc, nguồn gốc xã hội, tầng lớp, thành phần dân tộc, quốc tịch, giới, giới tính, bản dạng giới và thể hiện giới, xu hướng tình dục, tình trạng khuyết tật, tôn giáo hoặc tín ngưỡng, tuổi tác hoặc bất kỳ tình trạng nào khác<sup>49</sup>.
- Nền tảng có các biện pháp nhằm thúc đẩy sự đa dạng, bình đẳng và hòa nhập trong nền tảng. Nền tảng thực hiện các biện pháp thiết thực để thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội cho người lao động thuộc các nhóm thiệt thòi, bao gồm chỗ ở thích hợp cho người mang thai, khuyết tật và theo một tôn giáo hoặc tín ngưỡng nào đó.
- Khi những người thuộc một nhóm thiệt thòi (chẳng hạn như phụ nữ) có tỷ lệ thấp đáng kể so với toàn bộ người lao động, nền tảng sẽ tìm cách nhận diện và loại bỏ các rào cản đối với sự tiếp cận của những người thuộc nhóm đó.
- Nếu các thuật toán được sử dụng để quyết định khả năng tiếp cận công việc, thù lao hoặc loại công việc và thang lương dành cho những người lao động muốn sử dụng nền tảng thì các thuật toán này phải được bạch hoá và không dẫn đến kết quả không công bằng cho những người lao động thuộc các nhóm thiệt thòi trong quá khứ hoặc hiện tại.
- Nền tảng có các cơ chế để giảm bớt nguy cơ người dùng phân biệt đối xử với người lao động thuộc các nhóm thiệt thòi trong việc tiếp cận và thực hiện công việc.

## Nguyên tắc 5: Đại diện Công bằng

### 5.1 - Bảo đảm quyền tự do hiệp hội và bày tỏ tiếng nói của tập thể lao động (một điểm)

Tự do hiệp hội là quyền cơ bản của tất cả người lao động và đã được ghi trong hiến chương của Tổ chức Lao động Quốc tế và Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền con người. Quyền của người lao động được tổ chức, được bày tỏ mong muốn chung của tập thể – và quan trọng là – được lắng nghe, là điều kiện tiên quyết quan trọng để có được điều kiện lao động công bằng. Tuy nhiên, số lượng các tổ chức của người lao động

nền tảng vẫn còn thấp. Để đạt được điểm này, các nền tảng phải bảo đảm duy trì đầy đủ các điều kiện để khuyến khích việc bày tỏ tiếng nói của tập thể lao động.

### Nền tảng phải đáp ứng TẤT CẢ những điều sau:

- Có một cơ chế được ghi nhận dưới dạng văn bản<sup>50</sup> cho việc bày tỏ tiếng nói của tập thể lao động; trong đó, TẤT CẢ người lao động, bất kể tư cách pháp lý, đều được phép tham gia mà không gặp phải bất kỳ rủi ro nào.
- Có một tuyên bố chính thức, bằng văn bản về việc sẵn sàng công nhận và thương lượng với một tổ chức có tính tập thể, độc lập của người lao động hoặc tổ chức công đoàn. Tuyên bố này được truyền đạt rõ ràng tới tất cả người lao động và có sẵn trên giao diện nền tảng<sup>51</sup>.
- Quyền tự do hiệp hội không bị hạn chế và người lao động không bị trừng phạt dưới bất kỳ hình thức nào khi truyền đạt mối quan tâm, mong muốn và yêu cầu của họ tới nền tảng hoặc bày tỏ sẵn sàng cho việc thành lập các tổ chức độc lập đại diện cho tập thể lao động<sup>52</sup>.

### 5.2 - Hỗ trợ quản trị dân chủ (thêm một điểm)

Dù vẫn chiếm tỷ lệ thấp, các hiệp hội người lao động nền tảng đang hình thành ở nhiều lĩnh vực và nhiều quốc gia khác nhau. Chúng tôi cũng đang chứng kiến ngày càng nhiều nền tảng do người lao động sở hữu dưới hình thức hợp tác xã. Để hiện thực hoá nguyên tắc đại diện công bằng, người lao động phải có tiếng nói về điều kiện lao động của họ. Điều này có thể thông qua mô hình hợp tác xã được quản lý một cách dân chủ, một tổ chức công đoàn được công nhận chính thức hoặc khả năng tiến hành thương lượng tập thể với nền tảng.

### Nền tảng phải đáp ứng ít nhất MỘT trong những điều sau:

1. Người lao động đóng một vai trò có ý nghĩa trong quản trị nền tảng.
2. Nền tảng công nhận một cách công khai và chính thức một tổ chức tập thể độc lập của người lao động, một ủy ban lao động được bầu ra hoặc một tổ chức công đoàn thông qua một văn bản có truy cập bất cứ lúc nào trên giao diện nền tảng, Sự công nhận này không có tính loại trừ và khi pháp luật cho phép, nền tảng sẽ công nhận bất kỳ tổ chức tập thể quan trọng nào muốn thực hiện vai trò đại diện<sup>53</sup>.



# Lời cảm ơn và Nguồn tài trợ

Fairwork là một dự án được thực hiện bởi Viện Internet Oxford, Đại học Oxford và Trung tâm Khoa học Xã hội WZB Berlin, với sự hỗ trợ về chuyên môn và kinh nghiệm của các nhân viên tại Trung tâm Tiếp cận Tri thức để Phát triển (A2K4D) tại Đại học Mỹ ở Trường Kinh tế Cairo, Trường Kinh doanh Audencia, Trung tâm Đánh giá Phát triển và Nghiên cứu Khoa học Xã hội (CREDI), Trung tâm Tư vấn Sức khỏe và Phát triển Cộng đồng (CHD), Trung tâm Nghiên cứu Lao động, Quản trị Chính sách Đổi mới CIPG, CREDI, Đại học De La Salle, FLACSO-Ecuador, Viện Kinh tế Công bằng, Viện Công nghệ Thông tin Quốc tế Bangalore (IIITB), Đại học Quốc tế Rabat, iSocial, KU Leuven, Trường Kinh doanh Lagos, Đại học Luigj Gurakuqi của Shkodër, Observatorio de Plataformas Perú, Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế & Tin học Phenix, Pollicy, Trung tâm Nghiên cứu Chính sách Công (CENTAR), Qhala, REPOA, Đại học Sapienza Rome, TEDIC, Sáng kiến cho Chính sách, TU Wien, Đại học Adolfo Ibáñez, Đại học Católica del Uruguay, Đại học Complutense de Madrid, Đại học del Rosario, Trường Đại học Luật của Đại học California, San Francisco, Đại học Manchester và Đại học São Paulo.

## Tác giả:

Joe Buckley, Đỗ Hải Hà, Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, Nguyễn Thị Minh Châu, Đinh Thị Chiến, Nguyễn Hoàng Yến, Kavita Dattani, Anjali Krishan and Mark Graham.

## Nhóm Fairwork:

Jana Ababneh, Eisha Afifi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Shamarukh Alam, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Razan Ayesha, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Wasel Bin Shadat, Virgel Binghay, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Lola Brittain, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan, Olayinka David-West, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matías Dodel, Marta D'Onofrio, Elvira Drishti, Veena

Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Pablo Egaña, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pía Garavaglia, Chana Garcia, Michelle Gardner, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Francisca Gutiérrez Crocco, Seemab Haider, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Sopo Japaridze, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Revaz Karanadze, Zeynep Karlidağ, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopliku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Rusudan Moseshvili, Nacef Mouri, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlshvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Michelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokun, Frederick Pobee, Daviti Omsarashvili, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Ambreen Riaz, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryll Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Mubassira Tabassum Hossain, Tasmeena Tahir, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vizuete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani and Sami

## Chuyên gia đánh giá ngoài:

Tobias Kuttler, Wassim Maktabi, và Christian Nedu Osakwe

## Chỉnh sửa:

David Sutcliffe

## Xin trích dẫn như sau:

Fairwork (2023) Xếp hạng Fairwork Việt Nam 2023: Tiêu chuẩn Lao động trong Kinh tế Nền tảng. Oxford, Vương quốc Anh; Berlin, Đức.

*Xin lưu ý rằng báo cáo này có một số nội dung tương tự với các báo cáo Fairwork khác, đặc biệt là phần Khung Đánh giá của Fairwork, một số nội dung trong phần Tác động, Các bước tiếp theo và Phụ lục.*

## Thiết kế báo cáo:

Công ty TNHH One

## Truyền thông và sắp chữ:

Navneet Gidda, Pablo Aguera Reneses, Creative Mouse

## Nhà tài trợ:

Ấn phẩm này bắt nguồn từ một nghiên cứu được tài trợ bởi Hiệp hội Hợp tác Quốc tế Đức (GIZ), được Bộ Hợp tác và Phát triển Kinh tế Liên bang Đức (BMZ) ủy quyền.

## Đặc biệt cảm ơn:

Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, Philip Hind, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire và David Sutcliffe tại Đại học Oxford vì sự hỗ trợ về hành chính chu đáo cho dự án kể từ khi thành lập. Nhóm dự án vô cùng biết ơn Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg và Kirsten Schuettler của GIZ vì họ đã liên tục hỗ trợ và hướng dẫn khi chúng tôi chuyển tiếp công việc của mình sang giai đoạn tiếp theo. Cuối cùng, chúng tôi xin cảm ơn đồng đảo người lao động và các nhà quản lý nền tảng tại Việt Nam đã dành thời gian giúp chúng tôi xây dựng bảng xếp hạng nền tảng. Tất cả nghiên cứu trong dự án này không chỉ được chia sẻ trong nhóm nghiên cứu của chúng tôi, mà còn giữa các bên liên quan mà cuối cùng sẽ kết quả xếp hạng của chúng tôi sẽ tác động đến họ.

## Tuyên bố về xung đột lợi ích:

Không ai trong số các nhà nghiên cứu có bất kỳ mối liên hệ nào với bất kỳ nền tảng nào và công việc được thực hiện không nhận được tài trợ hoặc hỗ trợ bằng hiện vật từ bất kỳ nền tảng nào hoặc bất kỳ công ty nào khác và chúng tôi tuyên bố rằng không có bất kỳ xung đột lợi ích nào.

## HỢP TÁC GIỮA



## ĐƯỢC TÀI TRỢ BỞI





## CHÚ THÍCH

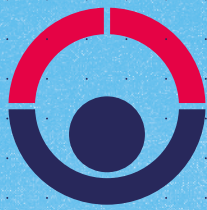
1. Nhat Duong (2023) 'Chưa đưa lái xe công nghệ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc', VnEconomy, 19 tháng 3. Có thể tham khảo tại: <https://vneconomy.vn/chua-dua-lai-xe-cong-nghe-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-bat-buoc.htm> (Truy cập: 11/10/2023); Government of Vietnam (2023) Dự thảo Luật Bảo Hiểm xã hội (sửa đổi). Có thể tham khảo tại: <https://xaydungchinh sach.chinhphu.vn/toan-van-du-thao-luat-bao-hiem-xa-hoi-sua-doi-119230317095523224.htm> (Truy cập: 11/10/2023).
2. World Bank (2023) Vietnam Overview. Có thể tham khảo tại: <https://data.worldbank.org/country/vietnam> (Truy cập: 02/10/2023)
3. Buckley, J (2023) The Labour Politics of App-based Driving in Vietnam. Singapore: ISEAS Yusof Ishak Institute. Có thể tham khảo tại: [https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2023/09/TRS16\\_23.pdf](https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2023/09/TRS16_23.pdf) (Truy cập: 17/10/2023).
4. Do, H.H., Le, T., Huynh, T.N.T., Nguyen T.M.C., Dinh, T.C., Luong, M.S., and Nguyen, Q.T. (sắp xuất bản). Behind the Myth of 'Business Partnerships': Vulnerable App-based drivers in urgent need of legal protection in Vietnam, Hanoi: FES Vietnam
5. Government (2019) Tờ trình Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi), 19/05, 6–7.
6. See Do, H.H., Le, T., Huynh, T.N.T., Nguyen T.M.C., Dinh, T.C., Luong, M.S., and Nguyen, Q.T. (sắp xuất bản). Behind the Myth of 'Business Partnerships': Vulnerable App-based drivers in urgent need of legal protection in Vietnam, Hanoi: FES Vietnam, pp. 49–52, for an elaboration of how the issue has been discussed and debated within and between authorities, policymakers and stakeholders.
7. Ho Chi Minh City People's Court (2018) Judgment 1910/2018/KDTM-ST, 28 December; Superior People's Court of Ho Chi Minh City (2020) Judgment 05/2020/KDTM-PT 10/03.
8. Nhat Duong (2023) 'Chưa đưa lái xe công nghệ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc', VnEconomy, 19/03. Có thể tham khảo tại: <https://vneconomy.vn/chua-dua-lai-xe-cong-nghe-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-bat-buoc.htm> (Truy cập: 11/10/2023).
9. Việt Nam có hệ thống lương tối thiểu theo vùng, với các trung tâm đô thị lớn, bao gồm gần như toàn bộ thành phố Hồ Chí Minh, được xếp vào mức lương tối thiểu vùng 1, cao nhất. Ngoại lệ là Cần Giờ, một huyện ngoại thành của Thành phố Hồ Chí Minh, nằm trong vùng lương tối thiểu 2. Vì vậy, mức lương tối thiểu ở huyện này thấp hơn (20.000 đồng một giờ). Tuy nhiên, nghiên cứu thực địa của Fairwork không được thực hiện ở huyện này.
10. Global Living Wage Coalition (2020) Living Wage Update: March 2020, Urban Vietnam, Ho Chi Minh City. Có thể tham khảo tại: <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/urban-vietnam/> (Truy cập: 20/02/2023).
11. Karjalainen, K.R (2016). 'Interview with Upwan Ratti – Founder of btaskee, The Uber of cleaning services', LinkedIn, 8 December. Có thể tham khảo tại: <https://www.linkedin.com/pulse/interview-upwan-ratti-founder-btaskee-uber-cleaning-karjalainen/> (Truy cập: 09/07/2023)
12. Newsfile Corp (2023). 'btaskee Announces Professional Air Conditioner Cleaning Services', Bloomberg, 15/05. Có thể tham khảo tại: <https://www.bloomberg.com/press-releases/2023-05-15/btaskee-announces-professional-air-conditioner-cleaning-services> (Truy cập: 12/08/2023).
13. btaskee (n.d). Về btaskee. Có thể tham khảo tại: <https://www.btaskee.com/en/about/> (Truy cập: 09/07/2023)
14. như trên
15. Do, Q.C. (2022). Voice and Representation of Platform Drivers in Vietnam, Hanoi: Friedrich Ebert Stiftung. Có thể tham khảo tại: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vietnam/19438-20221104.pdf> (Truy cập: 10/08/2023).
16. Cerimele, M. (2018). 'Informalizing the Formal: Work and the Dual Dormitory Labor Regime in Hanoi's Thang Long Industrial Park', in S. Vignato and M.C. Alcano, Eds., Searching for Work: Small-Scale Mobility and Unskilled Labor in Southeast Asia, Chiang Mai: Silkwork Books, trang 215-249.
17. Buckley, J. (2021). Freedom of Association in Vietnam: A Heretical View, Global Labour Journal 12(2), trang 79-94
18. Schweissshelm, E., and Do, Q.C. (2018). 'From Harmony to Conflict – Vietnamese Trade Unions on the Threshold of Reform', in T. Pringle and R. Traub-Merz (eds.) Trade Unions in Transition: From Command to Market Economies, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, trang 109–147. Có thể tham khảo tại: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf> (Truy cập: 10/06/2019).
19. LO (2019) 'Vietnam ratifies the Collective Bargaining Convention', ILO, 26/07. Có thể tham khảo tại: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS\\_713933/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS_713933/lang-en/index.htm) (Truy cập: 04/10/2023).
20. Văn phòng Chính phủ (2021). Quyết định số 673/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Về việc phê duyệt Kế hoạch thực hiện Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Có thể tham khảo tại: <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=203202> (Truy cập: 11/10/2023).
21. Do, Q.C., and Broek, D.V.D. (2013). 'Wildcat strike: A catalyst for union reform in Vietnam?' Journal of Industrial Relations 55(5), trang 783-799.
22. See e.g. Buckley, J. (2022) 'The dual structure of Vietnam's labour relations' in H. Shin, M. McKenzie, D. Oh, (eds.) COVID-19 in Southeast Asia: Insights for a post-pandemic world, London: LSE Press, trang 108-117. Có thể tham khảo tại: <https://doi.org/10.31389/lsepress.cov> (Truy cập 02/11/2022).
23. Schweissshelm, E., and Do, Q.C. (2018). 'From Harmony to Conflict – Vietnamese Trade Unions on the Threshold of Reform', in T. Pringle and R. Traub-Merz (eds.) Trade Unions in Transition: From Command to Market Economies, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, trang 109–147. Có thể tham khảo tại: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf> (Truy cập: 10/06/2019).
24. như trên
25. Nguyen, T.P. (2018) Workplace Justice: Rights and Labour Resistance in Vietnam Singapore: Palgrave Macmillan.
26. Buckley, J (2023) The Labour Politics of App-based Driving in Vietnam. Singapore: ISEAS Yusof Ishak Institute. Có thể tham khảo tại: [https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2023/09/TRS16\\_23.pdf](https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2023/09/TRS16_23.pdf) (Truy cập: 17/10/2023).
27. như trên

28. C. Trung (2021) 'Gọi tài xế công nghệ là đối tác: cách gọi luân lách', Tuổi Trẻ, 23/03. Có thể tham khảo tại: <https://tuoitre.vn/goi-tai-xe-cong-nghe-la-doi-tac-cach-goi-luon-lach-20210322222647495.htm> (Truy cập: 20/02/2022).
29. Schweissshelm, E., and Do, Q.C. (2018). 'From Harmony to Conflict – Vietnamese Trade Unions on the Threshold of Reform', in T. Pringle and R. Traub-Merz (eds.) Trade Unions in Transition: From Command to Market Economies, Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, trang 109–147. Có thể tham khảo tại: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf> (Truy cập: 10/06/2019).
30. Thu Hang (2022) 'Cả nước xảy ra 105 cuộc ngừng việc tập thể, chủ yếu liên quan đến lương thưởng', Thanh Niên, 11 January. Có thể tham khảo tại: <https://thanhnien.vn/ca-nuoc-xay-ra-105-cuoc-ngung-viec-tap-the-chu-yeu-lien-quan-den-luong-thuong-1851420206.htm> (Truy cập: 15/01/2022).
31. Ha Anh (2023). 'Năm 2022, cả nước xảy ra 157 cuộc ngừng việc tập thể', Lao Động, 13/01. Có thể tham khảo tại: <https://laodong.vn/cong-doan/nam-2022-ca-nuoc-xay-da-ra-157-cuoc-ngung-viec-tap-the-1137624.ldo> (Truy cập: 02/10/2023).
32. Fairwork Vietnam (2023) 'Striking against algorithmic management', Fairwork, 26/07. Có thể tham khảo tại: <https://fair.work/en/fw/blog/striking-against-algorithmic-management/> (Truy cập: 31/07/2023); Buckley, J (2023) The Labour Politics of App-based Driving in Vietnam. Singapore: ISEAS Yusof Ishak Institute. Có thể tham khảo tại: [https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2023/09/TRS16\\_23.pdf](https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2023/09/TRS16_23.pdf) (Truy cập: 17/10/2023).
33. Do, H.H., Le, T., Huynh, T.N.T., Nguyen T.M.C., Dinh, T.C., Luong, M.S., and Nguyen, Q.T. (sắp xuất bản). Behind the Myth of 'Business Partnerships': Vulnerable App-based drivers in urgent need of legal protection in Vietnam, Hanoi: FES Vietnam
34. ILO (n.d.). C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87). Có thể tham khảo tại: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX\\_PUB:12100:0:NO:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312232) (Truy cập: 04/10/2023)
35. ILO (2023) 'ILO Director-General Meets Vietnamese Deputy Prime Minister', ILO, 02/03. Có thể tham khảo tại: [https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS\\_869869/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_869869/lang--en/index.htm) (Truy cập: 04/10/2023).
36. ILO (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organization. trang 31. Có thể tham khảo tại: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm).
37. Báo cáo ILO 2021, trang 107
38. De Stefano, V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. Geneva: International Labour Organization. Trang 1 Có sẵn tại: [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_443267/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm).
39. Chi phí liên quan đến công việc bao gồm chi phí trực tiếp mà người lao động có thể phải chịu khi thực hiện công việc. Chi phí này có thể bao gồm, chẳng hạn như, chi phí di chuyển giữa các địa điểm làm việc, vật tư, sửa chữa và bảo trì phương tiện, nhiên liệu, phí đường bộ và bảo hiểm phương tiện. Tuy nhiên, nó không bao gồm chi phí đi lại đến nơi làm việc (trừ khi đang ở giữa các nhiệm vụ) cũng như thuế, đóng góp an sinh xã hội hoặc bảo hiểm y tế.
40. ILO định nghĩa mức lương tối thiểu là "mức thù lao tối thiểu mà người sử dụng lao động phải trả cho người làm công ăn lương cho công việc được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định và không thể bị giảm bớt theo thỏa thuận tập thể hoặc hợp đồng cá nhân." Luật tiền lương tối thiểu bảo vệ người lao động khỏi bị trả lương thấp quá mức và giúp họ đạt được tiêu chuẩn sống tối thiểu. Công ước Ấn định Tiền lương Tối thiểu của ILO, 1970 C135 đặt ra các điều kiện và yêu cầu về thiết lập mức lương tối thiểu và kêu gọi tất cả các quốc gia được phê chuẩn hành động phù hợp. Luật tiền lương tối thiểu tồn tại ở hơn 90% các quốc gia thành viên ILO.
41. Ngoài giờ làm việc trực tiếp khi mà người lao động làm việc để hoàn thành nhiệm vụ, họ còn dành thời gian thực hiện các hoạt động không được trả lương nhưng cần thiết cho công việc, chẳng hạn như chờ nhận hàng tại nhà hàng, di chuyển giữa các đơn hàng và thực hiện đào tạo bắt buộc (tức là các hoạt động đào tạo bắt buộc người lao động phải hoàn thành để tiếp tục tiếp cận công việc trên nền tảng). Những giờ làm việc gián tiếp này cũng được coi là một phần của thời gian hoạt động vì người lao động dành thời gian này cho nền tảng. Do đó, "thời gian hoạt động" được định nghĩa bao gồm cả thời gian làm việc trực tiếp và gián tiếp.
42. Để chứng minh điều này, trong trường hợp nền tảng chịu trách nhiệm trả lương cho người lao động thì nền tảng phải: (a) có chính sách bằng văn bản bảo đảm người lao động đạt được mức thu nhập ít nhất bằng với mức lương tối thiểu sở tại, sau khi trừ đi chi phí, trong giờ làm việc của họ; hoặc là (b) cung cấp các số liệu thống kê tóm tắt về giao dịch và chi phí.
43. Trong trường hợp mức lương đủ sống không tồn tại, Fairwork sẽ sử dụng Phương pháp Anker của Liên minh Tiền lương Đủ sống Toàn cầu để ước tính mức lương đủ sống.
44. Để chứng minh cho điều này, trong trường hợp chịu trách nhiệm trả lương cho người lao động thì nền tảng phải: (a) có chính sách bằng văn bản bảo đảm người lao động đạt được mức thu nhập ít nhất bằng với mức lương đủ sống sở tại, sau khi trừ đi chi phí, trong giờ làm việc của họ; hoặc (b) cung cấp các số liệu thống kê tóm tắt về giao dịch và chi phí cho thấy rằng tất cả người lao động đều đạt được mức lương đủ sống sau khi trừ đi chi phí.
45. ILO công nhận sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc là một quyền cơ bản. Khi nền tảng có sự tham gia trực tiếp của người lao động, điểm khởi đầu là Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp của ILO, 1981 (C155). Điều này quy định rằng người sử dụng lao động sẽ bị yêu cầu bảo đảm rằng "trong chừng mực có thể, nơi làm việc, máy móc, thiết bị và quy trình dưới sự kiểm soát của họ phải an toàn và không có rủi ro đối với sức khỏe" và rằng "khi cần thiết, phải có quần áo bảo hộ và thiết bị bảo hộ đầy đủ [nên được cung cấp] để ngăn chặn, trong chừng mực có thể, nguy cơ xảy ra tai nạn hoặc ảnh hưởng xấu đến sức khỏe."
46. ILO công nhận sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc là một quyền cơ bản. Khi nền tảng có sự tham gia trực tiếp của người lao động, điểm khởi đầu là Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp của ILO, 1981 (C155). Điều này quy định rằng người sử dụng lao động sẽ bị yêu cầu bảo đảm rằng "trong chừng mực có thể, nơi làm việc, máy móc, thiết bị và quy trình dưới sự kiểm soát của họ phải an toàn và không có rủi ro đối với sức khỏe" và rằng "khi cần thiết, phải có quần áo bảo hộ và thiết bị bảo hộ đầy đủ [nên được cung cấp] để ngăn chặn, trong chừng mực có thể, nguy cơ xảy ra tai nạn hoặc ảnh hưởng xấu đến sức khỏe."
47. Công ước Lao động Hàng hải của ILO, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1 và Công ước về Người giúp việc gia đình năm 2011 (C189), Điều 7 và 15, là những ví dụ hướng dẫn hữu ích về các quy định đầy đủ về điều khoản và điều kiện của người lao động cũng như khả năng tiếp cận của người lao động với các điều khoản và điều kiện đó.
48. Người lao động phải có quyền lựa chọn đưa lên cấp cao hơn các khiếu nại chưa được giải quyết thỏa đáng và trong trường hợp quyết định được đưa ra tự động, họ phải có quyền chuyển khiếu nại đến một người có thẩm quyền nào đó.
49. Phù hợp với Công ước ILO số 111 về Phân biệt đối xử trong Việc làm và Nghề nghiệp cũng như pháp luật quốc gia hiện hành.



50. Một cơ chế thể hiện tiếng nói tập thể của người lao động sẽ cho phép người lao động tham gia vào việc thiết lập các chương trình nghị sự để có thể đưa ra các vấn đề mà họ quan tâm nhất. Cơ chế này có thể ở dạng vật lý hoặc ảo (ví dụ: các cuộc họp trực tuyến) và phải bao gồm sự tương tác có ý nghĩa (ví dụ: không phải khảo sát). Nó cũng phải cho phép TẤT CẢ người lao động tham gia vào các cuộc họp thường xuyên với ban quản lý.
51. Ví dụ: “[nền tảng] sẽ hỗ trợ mọi nỗ lực của người lao động trong việc tổ chức hoặc thành lập tập thể công đoàn. Thương lượng tập thể thông qua công đoàn thường có thể mang lại điều kiện làm việc thuận lợi hơn.”
52. Xem Công ước về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức của ILO, 1948 (C087), trong đó quy định rằng “người lao động và người sử dụng lao động, không có sự phân biệt, có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức do họ lựa chọn mà không cần xin phép trước” (Điều 2); “các cơ quan công quyền phải kiềm chế mọi sự can thiệp nhằm hạn chế quyền hoặc cản trở việc thực hiện quyền đó một cách hợp pháp” (Điều 3) và “các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động sẽ không bị cơ quan hành chính giải thể hoặc đình chỉ hoạt động” (Điều 4). Tương tự như vậy, Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể của ILO, 1949 (C098) bảo vệ người lao động khỏi các hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn liên quan đến việc làm của họ, giải thích rằng việc không tham gia công đoàn hoặc từ bỏ tư cách thành viên công đoàn không được là điều kiện trong công việc hoặc nguyên nhân sa thải. Trong số 185 quốc gia thành viên ILO, hiện có 155 quốc gia phê chuẩn C087 và 167 quốc gia phê chuẩn C098.
53. Nếu người lao động muốn được đại diện bởi một tổ chức tập thể độc lập của người lao động hoặc tổ chức công đoàn mà nền tảng chưa sẵn sàng công nhận thì ngay sau đó, nền tảng phải mở ra nhiều kênh đại diện, khi pháp luật cho phép, hoặc tìm cách xử lý các thắc mắc của người lao động với tổ chức đại diện hiện có.





Fairwork

## Tìm hiểu thêm

 [fair.work](#)

 [info@fair.work](mailto:info@fair.work)

 [@TowardsFairWork](#)

 [@TowardsFairWork](#)