

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐẶNG THỊ LOAN

BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI


Trương Duy Kiên

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐẶNG THỊ LOAN

BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI
Mã số: Đào tạo thí điểm

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. *Tường Duy Kiên*
TUỜNG DUY KIÊN

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin khẳng định rằng nghiên cứu này là kết quả từ công trình của cá nhân tôi. Mọi số liệu và nội dung được trình bày trong luận án đều đảm bảo tính trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đúng theo quy định.

Tác giả

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'DTL' or similar, written in a cursive style.

Đặng Thị Loan

MỤC LỤC

Trang

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN	
ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	100
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	100
1.2. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu	29
1.3. Giả thuyết khoa học, câu hỏi nghiên cứu của luận án	322
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA	
NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP	
LẦN THỨ TƯ	344
2.1. Một số khái niệm cơ bản.....	344
2.2. Chuẩn mực quốc tế về bảo đảm quyền làm việc và kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Những yêu cầu đặt ra và giá trị tham khảo đối với Việt Nam	6969
Chương 3: THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI	
LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ	
TƯ Ở VIỆT NAM	94
3.1. Khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam.....	94
3.2. Đánh giá thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam	11717
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC	
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG	
NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM	140
4.1. Quan điểm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.....	1400
4.2. Giải pháp bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.....	149
KẾT LUẬN	184
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN	
ĐẾN LUẬN ÁN ĐÃ CÔNG BỐ.....	186186
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	188

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BHXXH	:	Bảo hiểm xã hội
CMCN 4.0	:	Cách mạng công nghiệp lần thứ tư
NLĐ	:	Người lao động
NSDLĐ	:	Người sử dụng lao động
NNL	:	Nguồn nhân lực
QCN	:	Quyền con người
QLV	:	Quyền làm việc
TTLĐ	:	Thị trường lao động

DANH MỤC BẢNG/BIỂU ĐỒ

Trang

Bảng 3.1. Những kỹ năng cần có theo yêu cầu công việc và mức độ đáp ứng kỹ năng của người lao động	127
---	-----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quyền làm việc giữ vai trò thiết yếu trong đời sống của mỗi cá nhân, không chỉ đơn giản là phương tiện tạo ra thu nhập hay bảo đảm sinh kế. Thông qua việc thực thi quyền này, con người có cơ hội khẳng định vị trí, vai trò xã hội, cũng như thể hiện năng lực, phẩm chất và giá trị bản thân. Lao động là con đường để cá nhân khai mở khả năng sáng tạo, phát huy thể mạnh và đồng thời đóng góp cho sự phát triển chung của cộng đồng. Chính nhờ hoạt động lao động, xã hội mới có thể duy trì sự vận động, tiến bộ và văn minh. Khi có việc làm, cá nhân không chỉ đạt được sự ổn định về kinh tế mà còn tiếp cận các giá trị nhân văn cao cả như chân – thiện – mỹ, qua đó nhận thức rõ hơn về giá trị đích thực của mình. Quyền được làm việc vì thế vừa bảo đảm sự tồn tại và phát triển của cá nhân, vừa góp phần duy trì hạnh phúc gia đình, đồng thời củng cố sự thừa nhận và gắn kết trong cộng đồng. “Công việc và việc làm có ý nghĩa là điều cần thiết đối với an ninh kinh tế, sức khỏe thể chất và tinh thần, hạnh phúc cá nhân và ý thức về bản sắc của một người” [20]. Vì vậy, QLV đã được ghi nhận trong các văn bản pháp luật quốc tế cùng với các quyền con người (QCN) khác, hệ thống các văn bản về quyền lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và pháp luật của các quốc gia. Việt Nam đã tích cực tham gia các công ước quốc tế về QCN (trong đó có các điều khoản quy định về QLV) và các công ước về quyền lao động của Tổ chức Lao động quốc tế. Trên cơ sở đó, đã ban hành hệ thống pháp luật trong nước nhằm ghi nhận và bảo đảm QLV của người lao động (NLĐ) phù hợp với các quy định của pháp luật lao động quốc tế:

Thứ nhất, QLV được ghi nhận và bảo đảm bằng pháp luật quốc tế. QLV là một trong những QCN cơ bản thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa được ghi nhận tại Điều 23 Tuyên ngôn phổ quát về QCN 1948 (UDHR). Quyền làm việc được khẳng định tại Điều 6 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa 1966 (ICESCR), trong đó yêu cầu các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp thích hợp để thực hiện đầy đủ quyền này.

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã ban hành nhiều Công ước về lao động: Công ước về lao động trẻ em, lao động nữ, chính sách việc làm, an toàn, vệ sinh lao động; về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ; về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; về lập hội, lập nghiệp đoàn, về bảo vệ quyền của những người động nhập cư và các thành viên trong gia đình họ...

Thứ hai, QLV được ghi nhận và bảo đảm bằng hệ thống pháp luật trong nước, cao nhất là Hiến pháp 2013 (Điều 35); được quy định tập trung trong Bộ luật Lao động năm 2019 và trong nhiều Bộ luật, Luật quan trọng như: Bộ luật Lao động 2019, Bộ luật Dân sự năm 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2014, Bộ luật Hình sự năm 2015, Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật Việc làm năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015...

Hiện nay, CMCN 4.0 đang tạo ra những biến đổi sâu rộng trên mọi phương diện của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó lĩnh vực lao động và việc làm chịu tác động trực tiếp và mạnh mẽ nhất. Việt Nam được đánh giá là một trong những quốc gia chịu ảnh hưởng lớn từ quá trình này, nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của lực lượng lao động. Chất lượng đào tạo hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, ngay cả đội ngũ nhân lực có trình độ đại học và sau đại học cũng chưa thỏa mãn được yêu cầu ngày càng cao, đặc biệt trong các ngành công nghệ thông tin và công nghệ cao. Mặc dù đã gia nhập nhóm quốc gia có mức thu nhập trung bình, song xét về cơ cấu lao động, Việt Nam vẫn mang nhiều đặc trưng của một nền kinh tế chậm phát triển, với tình trạng thiếu việc làm ở khu vực nông thôn còn phổ biến. Bên cạnh đó, lợi thế cạnh tranh dựa trên nguồn nhân công giá rẻ đang dần mất đi trước sự phát triển của các mô hình sản xuất thông minh và xu hướng dịch chuyển đầu tư quốc tế do các biến động thương mại toàn cầu. Trong bối cảnh đó, lực lượng lao động phổ thông trong nước sẽ phải đối diện với thách thức lớn, cần một khoảng thời gian dài

để tích lũy tri thức, kỹ năng và thích ứng nhằm chuyển đổi thành lực lượng lao động có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu mới của thị trường.

Bên cạnh đó, việc làm tự do, việc làm linh hoạt ngày càng tăng với sự chuyển dịch trên diện rộng của nền kinh tế theo xu hướng “trở lại sự tự kinh doanh”. Số lao động cho một công ty, doanh nghiệp giảm, nhưng lao động tự do, tự tạo thu nhập dựa vào nền tảng công nghệ số với các hình thức “trao đổi, mua bán dựa trên cộng đồng” sẽ tăng lên [4, tr.21-22]. Sự chuyển dịch nguồn nhân lực (NNL) theo hướng này sẽ dẫn đến sự suy giảm việc làm trong khu vực kinh tế chính thức và tăng việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức. Vì vậy, các chính sách xã hội, bảo đảm an sinh và phúc lợi xã hội, an ninh con người đối với lao động ở khu vực phi chính thức đang là thách thức lớn đối với nhà nước.

Thứ ba, QLV và bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta. Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định quan điểm, chủ trương về việc tận dụng những tác động tích cực và giải pháp đối phó với những tác động tiêu cực của cuộc Cách mạng này đối với QCN nói chung và QLV của NLĐ nói riêng.

Thứ tư, các quy định pháp luật về bảo đảm QLV chủ yếu là các quy định điều chỉnh quan hệ lao động truyền thống (khi chưa có CMCN 4.0) mà chưa kịp thời có quy định gắn với chuyển đổi số, công nghệ số. Việc bảo đảm QLV chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn: (i) Dữ liệu NNL và việc làm quốc gia chưa thể hiện và đánh giá được sự dịch chuyển, thay đổi của nguồn lao động, chưa đóng góp nhiều cho công tác hoạch định chính sách, định hướng cho các cơ sở đào tạo tổ chức đào tạo, doanh nghiệp tuyển dụng, lao động lựa chọn học nghề, tìm việc; (ii) Đào tạo, dạy nghề và phát triển NNL chất lượng cao chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, nhất là NNL công nghệ thông tin; (iii) Thị trường lao động (TTLD) chưa có sự cải thiện về chất lượng lao động khi số lao động làm các công việc bấp bênh, thiếu tính ổn định vẫn chiếm tỷ trọng lớn có xu hướng tăng lên; dịch vụ việc làm chưa bảo đảm chất lượng, chưa kết nối hiệu quả cung - cầu lao động; (iv) Việc bảo đảm quyền của NLĐ thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương chưa dựa trên đặc điểm đặc thù của họ;

(v) Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLĐ chưa đủ mạnh và hiệu quả do năng lực và cơ chế vận hành hạn chế.

Thứ năm, hiện nay, đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề việc làm của NLĐ trong CMCN 4.0. Tuy nhiên, việc gắn những vấn đề lý luận về QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 chưa rõ nét, chưa sâu sắc; chưa có công trình nào tiếp cận từ góc độ QCN trong khuôn khổ pháp lý quốc tế kết hợp với việc đánh giá nghĩa vụ của quốc gia trong bảo đảm QLV phù hợp với bối cảnh của một quốc gia đang phát triển như Việt Nam một cách toàn diện, có hệ thống, cả về lý luận, thực tiễn và giải pháp, phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Xuất phát từ những lý do trên, Nghiên cứu sinh đã lựa chọn chủ đề ***“Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam”*** làm đề tài nghiên cứu Luận án Tiến sĩ, ngành Pháp luật về QCN.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án nghiên cứu toàn diện về lý luận và thực tiễn bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam, trong đó nhận diện rõ những tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp đối với QLV của NLĐ; những hạn chế, bất cập trong việc bảo đảm QLV từ phía Nhà nước. Trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp khắc phục hạn chế nhằm bảo đảm QLV của NLĐ hiệu quả, chất lượng và kịp thời.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nêu trên, Luận án có nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể như sau:

- Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước và ở nước ngoài có liên quan đến đề tài, chỉ ra những khoảng trống mà luận án cần nghiên cứu, xây dựng khung lý thuyết, giả thuyết khoa học và câu hỏi nghiên cứu của luận án.

- Luận giải, phân tích, làm rõ cơ sở lý luận, pháp lý về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0; tham khảo quy định pháp luật quốc tế, kinh nghiệm của một số quốc gia để rút ra những giá trị tham khảo cho Việt Nam.

- Dựa vào khung lý luận đã được xây dựng, Luận án phân tích, đánh giá kết quả, hạn chế và rút ra nguyên nhân của hạn chế trong bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0.

- Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, Luận án xác định các quan điểm và đề xuất các giải pháp bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung:

Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề lý luận, thực tiễn bảo đảm QLV của nhóm NLĐ chịu nhiều tác động của CMCN 4.0 bao gồm: lao động làm công ăn lương, lao động thuộc khu vực phi chính thức, lao động tự làm việc trên các nền tảng (self-employment), lao động không có hợp đồng, lao động mất việc làm, chưa có việc làm và đang tìm kiếm việc làm; đặc biệt nhấn mạnh nhóm lao động dễ bị tổn thương. Luận án không mở rộng đến lao động hưởng lương từ ngân sách nhà nước (cán bộ, công chức, viên chức, sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước).

- Phạm vi không gian: Luận án có phạm vi nghiên cứu về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 trên lãnh thổ Việt Nam.

- Phạm vi thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu vấn đề bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam từ khi thế giới định vị sự ra đời của CMCN 4.0 đến nay, các số liệu được sử dụng trong khoảng thời gian 5 năm trở lại đây (2020-2024).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án triển khai nghiên cứu trên nền tảng lý luận của Chủ nghĩa Mác

- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về QCN, về nhà nước và pháp luật, về mối quan hệ giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và NLĐ.

Bên cạnh đó, Luận án nghiên cứu dựa trên một số lý thuyết phổ biến trên thế giới hiện nay:

- Lý thuyết về “tiếp cận dựa trên QCN” (Human Rights-Based Approach-HRBA) của Liên Hợp quốc: Đây là lý thuyết về phát triển con người dựa trên những nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về QCN và được thực hiện nhằm bảo đảm lợi ích của chủ thể quyền, đồng thời ràng buộc trách nhiệm của chủ thể có nghĩa vụ bảo đảm quyền. Trong phạm vi nghiên cứu của Luận án, Nghiên cứu sinh sử dụng lý thuyết này để nhấn mạnh, làm rõ chủ thể quyền (NLĐ bị tác động bởi CMCN 4.0) phải được giáo dục, hiểu về quyền và trách nhiệm của chủ thể nghĩa vụ là nhà nước trong việc bảo đảm QLV. Luận án cũng sử dụng lý thuyết này với các thành tố (Sự tham gia - Participation; Tính hợp pháp - Legality; Trách nhiệm giải trình - Accountability; Không phân biệt đối xử và bình đẳng - Non-discrimination; Trao quyền - Empowerment; Minh bạch - Transparency) trong việc đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của NLĐ về chính sách, pháp luật, các biện pháp tổ chức thực hiện của chủ thể nghĩa vụ cũng như việc tự ý thức và có năng lực thực hiện quyền của chính NLĐ tại Chương 3 và đề xuất giải pháp bảo đảm quyền ở Chương 4.

- Lý thuyết về quan hệ lao động: Theo lý thuyết này thì quan hệ lao động tập trung vào mối quan hệ ba bên giữa NLĐ/tổ chức đại diện của NLĐ - NSDLĐ/tổ chức đại diện của NSDLĐ - cơ quan nhà nước thông qua các hình thức tương tác nhất định nhằm tạo lập quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Trong đó, Nhà nước có vai trò chính trong việc ban hành các chính sách, pháp luật về quan hệ lao động và tổ chức thực hiện; hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa. Người lao động/tổ chức đại diện của NLĐ và NSDLĐ/tổ chức đại diện của NSDLĐ thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của cả hai bên.

- Lý thuyết về ba nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo vệ và thúc đẩy

quyền con người (respect - protect - fulfill): Theo luật nhân quyền quốc tế, chủ thể cơ bản của quyền con người (right-holder) là các cá nhân (individuals), các nhóm người (groups), ví dụ như: phụ nữ, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, người cao tuổi... Chủ thể cơ bản có nghĩa vụ bảo đảm và thúc đẩy các quyền con người (duty-bearers) là các nhà nước (states). Chủ thể nhà nước có nghĩa vụ và vai trò cốt yếu trong việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người với ba cấp độ nghĩa vụ: tôn trọng (respect) - bảo vệ (protect) và thực hiện (fulfill). Luận án sử dụng lý thuyết này để nghiên cứu về vai trò, nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo đảm và thúc đẩy QLV của NLD (chủ thể quyền) trong CMCN 4.0, thể hiện ở phần lý luận về nội dung bảo đảm QLV của NLD (Chương 2), đánh giá thực trạng bảo đảm quyền (Chương 3). Trên cơ sở đó đưa ra các giải pháp ở Chương 4.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng đồng thời trong luận án này bao gồm: phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp so sánh, phương pháp lịch sử, phương pháp thống kê:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng phổ biến trong toàn bộ Luận án, trong đó phân tích và tổng hợp về các khái niệm, đặc điểm, nội dung QLV, bảo đảm QLV; quy định pháp luật và thực tiễn thực thi bảo đảm QLV trong bối cảnh CMCN 4.0; đưa ra quan điểm bảo đảm QLV của NLD ở Việt Nam; khả năng thực hiện cũng như các giải pháp tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm QLV của NLD trên thực tế.

- Phương pháp so sánh: Luận án sử dụng phương pháp này trong các Chương 1,2,3 để đánh giá tình hình nghiên cứu, xây dựng khung lý luận của đề tài, để so sánh về mặt lý luận, pháp lý và thực tiễn ở Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới về bảo đảm QLV. Luận án sẽ dành một mục trong phần về cơ sở lý luận để tìm hiểu, đánh giá thực tiễn kinh nghiệm ở một số nước, từ đó, so sánh, đối chiếu với thực tiễn trong nước, rút ra những giá trị gợi mở có thể chọn lọc cho Việt Nam.

- Phương pháp lịch sử: được sử dụng trong Chương 2 và Chương 3 nhằm làm rõ quá trình thay đổi về nhận thức cũng như tính chất QLV trong

giai đoạn trước đây và trong bối cảnh CMCN 4.0 hiện nay.

- Phương pháp thống kê: Luận án sử dụng phương pháp thống kê trong Chương 3 nhằm phân tích, nhận định, đánh giá về thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ ở Việt Nam hiện nay.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Luận án là công trình nghiên cứu chuyên sâu, toàn diện, có hệ thống về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam. Luận án có những đóng góp mới sau đây:

Thứ nhất, Luận án đã bổ sung và phát triển nhận thức lý luận về QLV dưới tác động của cuộc CMCN 4.0 - một bối cảnh kinh tế - xã hội đặc thù chưa từng có tiền lệ trong lịch sử. Qua việc xây dựng khung lý thuyết về khái niệm, đặc điểm, nội hàm và cấu trúc của QLV trong thời đại số, làm rõ mối quan hệ giữa QLV với các quyền kinh tế - xã hội khác trong điều kiện chuyển đổi mô hình lao động từ truyền thống sang nền kinh tế số và kinh tế nền tảng.

Thứ hai, Luận án là công trình đầu tiên tại Việt Nam khảo cứu toàn diện thực trạng bảo đảm QLV từ góc độ pháp luật về QCN trong bối cảnh CMCN 4.0. Trên cơ sở khảo sát hệ thống pháp luật hiện hành, chính sách lao động - việc làm, và thực tiễn TTLĐ Việt Nam, Luận án đã nhận diện được những thách thức mới phát sinh như: sự biến đổi về quan hệ lao động, sự xuất hiện của mô hình lao động phi chính thức nền tảng số, bất bình đẳng trong tiếp cận việc làm do chênh lệch trình độ công nghệ, cũng như tình trạng lao động thất nghiệp dù đã qua đào tạo.

Thứ ba, Luận án đã phát hiện và phân tích nguyên nhân sâu xa của những bất cập trong việc bảo đảm QLV, không chỉ từ góc độ pháp lý, mà còn từ góc độ thể chế, chính sách quản lý và cơ cấu kinh tế - xã hội. Việc kết hợp giữa phân tích pháp luật thực định với đánh giá các yếu tố quản trị TTLĐ đã tạo nên một cách tiếp cận liên ngành có chiều sâu - là điểm nhấn học thuật nổi bật của nghiên cứu.

Thứ tư, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, Luận án đề xuất hệ thống giải pháp khoa học, khả thi và định hướng chính sách nhằm tăng cường bảo đảm QLV trong bối cảnh chuyển đổi số. Các giải pháp bao gồm

cả sửa đổi pháp luật lao động, thiết kế chính sách đào tạo lại kỹ năng (reskilling) cho lực lượng lao động, xây dựng khuôn khổ pháp lý cho lao động nền tảng, đồng thời thúc đẩy bình đẳng trong tiếp cận cơ hội việc làm chất lượng.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án hệ thống hoá và làm sáng tỏ thêm những khía cạnh lý luận cơ bản về bảo đảm QLV của NLD trong thời đại công nghệ số, qua đó góp phần bổ sung nhận thức lý luận về QCN nói chung, QLV nói riêng và bảo đảm QLV. Từ đó phát hiện và đề xuất những giải pháp về hoàn thiện pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật nhằm thúc đẩy và bảo đảm tốt hơn QLV của NLD ở Việt Nam hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án là tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan nhà nước, các tổ chức và cá nhân có liên quan trong việc xây dựng, hoàn thiện chiến lược, chính sách, pháp luật và tổ chức thực thi việc bảo đảm QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam.

- Luận án cũng có thể làm tài liệu tham khảo cho công tác nghiên cứu và giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, nghiên cứu về pháp luật, QCN, nhà nước và pháp luật, lao động - xã hội...

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Luận án gồm 4 chương như sau:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài Luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh CMCN 4.0

Chương 3: Thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam

Chương 4: Quan điểm và giải pháp bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Những nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Trần Thị Tuyết Nhung (2016), *Quyền có việc làm của NLD theo pháp luật lao động Việt Nam* [89]. Luận án Tiến sĩ Luật học đã tập trung phân tích và làm sáng tỏ các cơ sở lý luận liên quan đến NLD, quyền của NLD cũng như quyền được bảo đảm việc làm. Công trình đồng thời chỉ ra tính tất yếu, yêu cầu khách quan và những nội dung chủ yếu trong việc điều chỉnh bằng pháp luật đối với quyền có việc làm của NLD. Theo cách tiếp cận của tác giả, quyền có việc làm được hiểu là: mỗi cá nhân khi đạt độ tuổi lao động và đáp ứng điều kiện về sức khỏe theo quy định pháp luật thì có khả năng được NSDLĐ ký kết hợp đồng lao động, từ đó được hưởng tiền lương cùng các chế độ liên quan, phù hợp với năng lực, nguyện vọng của bản thân và nhu cầu sử dụng lao động của bên ký kết.

Trần Nguyên Cường, *Bảo vệ quyền của NLD làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành* [37]. Luận án Tiến sĩ Luật học nghiên cứu làm rõ:

Khái niệm bảo vệ quyền của NLD trong quan hệ lao động với NSDLĐ có thể hiểu là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để ngăn ngừa và đảm bảo NLD được hưởng đầy đủ các quyền của mình, đó là: QLV; quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả bằng nhau cho những công việc như nhau; quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động; quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý; quyền liên kết và tự do công đoàn và quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và BHXH nói riêng.

Nguyễn Bình An, *Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của NLD theo tinh thần Hiến pháp 2013* [1]. Trên cơ sở phân tích khái niệm “người lao động”, “quyền con người”, “quyền của NLD”, Luận án cho rằng:

khái niệm bảo đảm quyền của NLD được hiểu là việc các chủ thể (nhà nước, NLD, NSDLĐ, tổ chức công đoàn) có nghĩa vụ sử dụng các biện pháp, cách thức để hiện thực hóa các quyền của NLD, thúc đẩy và thực thi hiệu quả các quyền và tự do cơ bản của NLD, đồng thời ngăn ngừa sự lạm dụng, vi phạm quyền của NLD từ các chủ thể khác [1].

Luận án Tiến sĩ Luật học *Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương* của tác giả Trần Tuấn Sơn [102] làm rõ khái niệm, đặc điểm và ý nghĩa bảo vệ quyền của NLD dưới góc độ QCN. Theo tác giả, quyền của NLD chính là QCN trong quan hệ lao động. Bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương là những hoạt động, cách thức, biện pháp cụ thể nhằm bảo đảm các quyền của NLD theo quy định của pháp luật Việt Nam trên cơ sở những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được quy định, cam kết trong Hiệp định mà Việt Nam đã ký kết, tham gia. Trên cơ sở đó, tác giả làm rõ thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật; đề xuất định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật bảo vệ quyền của NLD trong Hiệp định đối tác toàn diện.

Luận án Tiến sĩ Luật học *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam* của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng [94] đã đưa ra quan niệm NLD, xét trên phương diện rộng, được hiểu là toàn bộ những cá nhân tham gia vào các hoạt động lao động trong xã hội. Ở góc độ hẹp hơn, NLD được xác định là những người làm việc cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân, hộ gia đình trên cơ sở hợp đồng lao động. Từ góc nhìn nghiên cứu, bảo vệ NLD được khái quát là việc thiết lập cơ chế nhằm phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý mọi hành vi xâm phạm đến danh

dự, nhân phẩm, sức khỏe, cũng như các quyền và lợi ích hợp pháp của họ từ phía người sử dụng lao động trong quá trình lao động.

Cuốn sách Bảo đảm QCN trong pháp luật lao động Việt Nam của tác giả Lê Thị Hoài Thu [112]. Theo cách tiếp cận của tác giả, quyền con người trong lĩnh vực lao động được xem là một cấu phần quan trọng của hệ thống QCN, thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, đồng thời có mối liên hệ mật thiết với các quyền trong cùng nhóm. Trên phương diện lý luận, các quyền này không chỉ bổ trợ lẫn nhau mà quyền con người trong lao động còn giữ vai trò nền tảng để bảo đảm việc thụ hưởng các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa khác. Các văn kiện quốc tế về QCN cũng như hệ thống pháp luật lao động Việt Nam đều ghi nhận và cụ thể hóa những nội dung cơ bản của các quyền trong lao động. Tác giả đồng thời nhấn mạnh rằng việc bảo đảm quyền con người trong lao động phải bao quát cả hai chủ thể chính của quan hệ lao động là NLĐ và người sử dụng lao động NSDLĐ. Tuy nhiên, trong thực tiễn, NLĐ thường ở vị thế bất lợi do sự phụ thuộc vào NSDLĐ, từ đó có nguy cơ bị bóc lột, bị đối xử thiếu công bằng hoặc phải làm việc trong điều kiện không an toàn, thậm chí bị xâm phạm đến phẩm giá. Vì vậy, việc bảo đảm quyền con người của NLĐ cần được đặt ở vị trí trung tâm, với nội dung cốt lõi là bảo vệ quyền có việc làm và thu nhập ổn định, quyền được bảo đảm an toàn tính mạng và sức khỏe, quyền được tôn trọng nhân phẩm và danh dự, cũng như quyền được tự do liên kết và tham gia các tổ chức đại diện trong quan hệ lao động.

Nhận diện quyền của NLĐ dưới góc độ của pháp luật, cuốn sách *Đảm bảo quyền của NLĐ trong doanh nghiệp ở Việt Nam theo Bộ luật Lao động 2019* của tác giả Phạm Hoàng Linh [73] định nghĩa:

Quyền của NLĐ trong doanh nghiệp ở Việt Nam là khả năng của NLĐ được xử sự theo những cách thức nhất định mà pháp luật không cấm. Khi tham gia vào quan hệ lao động, nhà nước

cho phép NLĐ có thể tiến hành những hoạt động nhất định hoặc tùy theo mong muốn của mình mà NLĐ có thể thực hiện những hoạt động nhất định nếu thấy có lợi cho mình hoặc từ chối, nếu thấy không cần thiết hoặc bất lợi.

Đồng thời, theo tác giả, bảo đảm quyền của NLĐ trong doanh nghiệp ở Việt Nam là việc thực hiện những biện pháp, cách thức tác động của các chủ thể, trong đó nhà nước đóng vai trò quan trọng thông qua việc ban hành các chính sách, chế độ, pháp luật theo từng điều kiện, thời gian và hoàn cảnh cụ thể; hoàn thiện tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên trách trong lĩnh vực lao động, đồng thời thông qua các chủ thể khác nhằm thực thi quyền của NLĐ trên thực tế.

Asbjorn Eide Catarina Kruause and Allan Rosas, “*Economic, social and cultural rights*” (*Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*) [141]. Các tác giả nhấn mạnh các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (trong đó QLV là quyền cơ bản) là một phần tạo nên sự hoàn chỉnh của luật quốc tế về QCN bên cạnh các quyền dân sự, chính trị. Cần thiết phải có cách tiếp cận thống nhất đối với các QCN như là một chỉnh thể không thể phân chia, tính phụ thuộc lẫn nhau của tất cả các loại QCN. Cuốn sách góp phần tăng cường nhận thức và hiểu biết hơn nữa về ý nghĩa và vai trò của các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Các chính phủ, thiết chế quốc tế, tổ chức phi chính phủ (NGO) và công chúng nói chung cần có tư duy mới về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa và vai trò của nó. Cuốn sách cho thấy, sự khác biệt trọng tâm giữa các quyền dân sự, chính trị và các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa phần nhiều xoay quanh vai trò của nhà nước. Đối với các quyền dân sự thì trọng tâm đặt vào quyền tự do không có sự can thiệp của nhà nước, trong khi đối với các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa thì vấn đề chính lại là trách nhiệm của nhà nước phải bảo vệ và hỗ trợ. Cuốn sách cũng bàn luận sâu về các khía cạnh của các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, trong đó có QLV của NLĐ. Quyền làm việc là cấu thành cốt lõi không chỉ của quyền kinh tế - xã hội mà còn của QCN căn bản. Theo nghĩa hẹp truyền thống, lao động được hiểu là một biện pháp kiếm sống, phương tiện sinh nhai nhưng trong thời kỳ hiện đại, QLV được nhìn nhận ở hai khía cạnh quan trọng khác, mang tính toàn cầu hơn và “con người” hơn,

đó là: (1) Sự phụ thuộc lẫn nhau giữa điều kiện lao động, công bằng xã hội và hòa bình thế giới; (2) Lao động là giá trị con người, nhu cầu xã hội và phương tiện để hiện thực và phát triển cá tính con người. Tiếp theo đó, các tác giả phân tích, lập luận về quyền lao động với tự do việc làm, bảo vệ quyền lao động không bị cưỡng bức, không bị nô lệ, dịch vụ việc làm miễn phí, quyền được bảo vệ khỏi bị thất nghiệp...

Ngoài các vấn đề lý luận về QLV của NLĐ nói chung, một số công trình nghiên cứu đi sâu nghiên cứu quyền của nhóm lao động dễ bị tổn thương chịu sự tác động lớn của CMCN 4.0 như: lao động nữ, lao động là người khuyết tật, ...

- Đối với lao động nữ:

+ Luận án Tiến sĩ Luật học *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam* của tác giả Đặng Thị Thơm [109], tập trung luận giải những cơ sở lý luận về quyền của lao động nữ, đồng thời làm rõ các đặc điểm và vai trò của họ xét trên phương diện tâm sinh lý, giới tính cũng như điều kiện kinh tế - xã hội. Từ đó, tác giả khẳng định rằng lao động nữ vừa thụ hưởng đầy đủ các quyền con người, quyền công dân và quyền lao động, vừa sở hữu những quyền mang tính đặc thù như quyền làm mẹ, quyền nhân thân, cùng quyền bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập. Luận án cũng tiến hành phân tích thực trạng pháp luật hiện hành và thực tiễn thi hành các quy định liên quan đến quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp tại Việt Nam, qua đó đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật.

+ Bài viết “*Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền có việc làm của lao động nữ trước tác động của CMCN 4.0*” của tác giả Hoàng Văn Nghĩa và Phạm Vân Anh [47] đã tập trung phân tích hệ thống quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam về quyền được làm việc của lao động nữ, đồng thời chỉ ra những tác động của CMCN 4.0 đối với việc bảo đảm thực thi quyền này. Các tác giả đề xuất những tiêu chí cơ bản phục vụ cho việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng cơ chế bảo đảm cơ hội việc làm bền vững, phòng ngừa và hạn chế phân biệt đối xử giới, đồng thời mở rộng các chính sách đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nhằm đáp ứng yêu cầu mới của thị trường lao động

trong kỷ nguyên số. Ngoài ra, nghiên cứu cũng khuyến nghị việc nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về việc làm đối với lao động nữ, đồng thời đưa ra các định hướng chính sách nhằm cải thiện khuôn khổ pháp luật hiện hành, qua đó góp phần bảo đảm vững chắc hơn quyền có việc làm của lao động nữ trong bối cảnh CMCN 4.0.

+ Ngoài ra, còn có một số bài viết đáng chú ý như “Bảo đảm quyền của lao động nữ ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Hữu Phúc, Đỗ Xuân Đoài [93, tr.59]; “Tạo việc làm cho lao động nữ Hà Nội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa” của tác giả Trần Thị Thu [113, tr.16]; “Pháp luật quốc tế về quyền của lao động nữ” của tác giả Đỗ Đức Minh, Nguyễn Phương Uyên [80, tr.46]; “Phát triển NNL nữ chất lượng cao ở nước ta và những vấn đề đặt ra” của tác giả Nguyễn Thị Giáng Hương [65, tr.51].

- Đối với lao động là người khuyết tật:

+ Bài viết “Quyền về việc làm của người khuyết tật trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ pháp lý” của tác giả Đặng Thị Loan [74, tr.507-517] tập trung nghiên cứu và phân tích các khía cạnh lý luận cũng như thực tiễn liên quan đến quyền việc làm của người khuyết tật. Cụ thể, công trình làm rõ khái niệm, đặc trưng và nội dung của quyền này; đồng thời chỉ ra cả những tác động tích cực và hạn chế mà CMCN 4.0 mang lại đối với việc bảo đảm quyền việc làm của người khuyết tật. Trên cơ sở đó, tác giả tiến hành xem xét mức độ tương thích của hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành trong việc bảo đảm quyền việc làm cho người khuyết tật trong bối cảnh CMCN 4.0, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp luật, qua đó góp phần thúc đẩy và bảo vệ tốt hơn quyền việc làm của nhóm xã hội dễ bị tổn thương này.

+ Bài viết “Tác động của bảo đảm quyền tiếp cận công lý đến quyền về việc làm và giáo dục nghề nghiệp của người khuyết tật: trường hợp Việt Nam” của tác giả Nguyễn Minh Tâm, Vũ Công Giao [47] làm rõ thực trạng, những rào cản và đề xuất giải pháp tháo gỡ các rào cản đối với bảo đảm quyền về việc làm và giáo dục nghề nghiệp của người khuyết tật ở Việt Nam.

- Lao động là người cao tuổi: Báo cáo nghiên cứu của Cơ quan Hợp tác quốc tế Đức (GIZ) “*Vai trò và sự tham gia của người cao tuổi trong nền kinh tế*

xanh ở Việt Nam” [162] đã nêu rõ những đặc điểm nhân khẩu và sức khỏe của nhóm dân số cao tuổi; thuận lợi và khó khăn của người cao tuổi khi tham gia nền kinh tế xanh với vai trò là NLĐ. Trên cơ sở đó, báo cáo nghiên cứu đề xuất chính sách việc làm cho người cao tuổi: xây dựng và thực hiện các chế tài cụ thể để chống phân biệt tuổi tác và giới tại nơi làm việc; người cao tuổi có nhu cầu và đáp ứng yêu cầu thì có thể được vay vốn ưu đãi; hỗ trợ cho doanh nghiệp có nhiều người cao tuổi thông qua chính sách ưu đãi thuế...; tăng cường hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm trong việc kết nối người cao tuổi với các nhà tuyển dụng; cần có sự kết nối giữa các trung tâm giới thiệu việc làm này với các trung tâm đào tạo nghề để đảm bảo người cao tuổi có cơ hội được đào tạo những kiến thức, kỹ năng phù hợp TTLĐ.

1.1.2. Những nghiên cứu về tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quyền làm việc của người lao động

Cuốn sách *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra* của tác giả Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cường [53]. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có tác động làm tăng năng suất lao động, thay đổi cơ cấu ngành kinh tế và dịch chuyển sản xuất theo hướng tích cực; tạo ra và phát triển hình thức việc làm mới; có sự thay đổi về bản chất và cơ cấu việc làm: việc làm dài hạn, suốt đời giảm xuống, việc làm gắn với một doanh nghiệp, một chủ sử dụng lao động giảm xuống và thay vào đó là việc làm linh hoạt, di động, tự do tăng lên. Điều này đặt ra thách thức đối với việc đào tạo và đào tạo lại. Người lao động làm việc theo các hệ thống việc làm mới có thể ở trong thế yếu khi đàm phán về tiền công và điều kiện làm việc, thậm chí bị phân biệt đối xử vì họ chỉ có một mình và tách biệt với những NLĐ khác, không thực hiện được quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể do không tham gia công đoàn. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng làm gia tăng bất bình đẳng trong tiếp cận công việc, phát triển chất lượng và tiềm năng nghề nghiệp của họ.

Tác giả nêu lên những thách thức đối với chính sách và pháp luật: Các quy định về TTLĐ hiện hành chưa phù hợp với các hệ thống việc làm mới; các chính sách, quy định có thể thay đổi để bao trùm các đối tượng là các cá nhân tham gia vào các hệ thống việc làm mới không phải là đối tượng của chính sách

BHXXH vì tính chất công việc gián đoạn và thay đổi liên tục của họ.

Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam hiện nay của tác giả Chu Thị Hoa [55]. Kinh tế chia sẻ là một mô hình kinh tế thuộc sản phẩm của CMCN 4.0 trên cơ sở sự kết hợp của Internet và sự phổ biến của điện thoại thông minh. Kinh tế chia sẻ có vai trò tạo ảnh hưởng tích cực cho TTLĐ, gia tăng số lượng làm việc và tăng cường tính linh hoạt trong lao động. Nền kinh tế kỹ thuật số tạo điều kiện cắt giảm chi phí giao dịch, đồng thời kết nối NLĐ và người có nhu cầu sử dụng lao động một cách nhanh chóng. Không những thế, từ phía NLĐ có toàn quyền quyết định khi nào và nơi làm việc. Điều này thích hợp với những người gặp khó khăn trong việc sắp xếp thời gian để tham gia vào TTLĐ truyền thống. Ngoài ra, yêu cầu và thủ tục gia nhập TTLĐ của mô hình kinh tế chia sẻ cũng rất đơn giản khiến cho các nhóm NLĐ bị mất cơ hội việc làm trong TTLĐ truyền thống do trình độ học vấn thấp, lý lịch không tốt, hoặc các vấn đề khác có thể dễ dàng tiếp cận việc làm, tạo thêm thu nhập trong mô hình kinh tế chia sẻ. Bên cạnh đó, tác giả còn nêu một số vấn đề pháp lý đặt ra và kinh nghiệm quốc tế hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm; thực trạng pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam; các chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước Việt Nam về CMCN 4.0, trong đó có nền kinh tế chia sẻ.

Xu hướng mới về QCN - Lý luận và thực tiễn của tác giả Nguyễn Văn Cương và Trương Hồng Quang [36]. Nhận diện xu hướng mới về QCN, các tác giả cho rằng, QCN gắn kết rất chặt chẽ với sự phát triển của khoa học kỹ thuật, trong đó có hai lĩnh vực rất quan trọng là Internet và y học. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã khiến cho QCN có hình thức mới. Các phương tiện truyền thông và công nghệ mới đã góp phần bảo vệ QCN nhưng đồng thời các phương tiện này cũng trở thành nguy cơ đe dọa QCN nếu không được quản lý tốt. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang cả cơ hội và thách thức đối với việc bảo đảm QCN của các quốc gia, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm. Cuốn sách cũng đề cập đến việc bảo vệ quyền của lao động di dân tự do trong lĩnh vực việc làm, an sinh xã hội.

Bảo đảm QCN trong các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới -

Những vấn đề lý luận và pháp lý đối với Việt Nam hiện nay của tác giả Lê Văn Trung [129]. Tác giả phân tích các quyền lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, tác động của Hiệp định này đối với các QCN, trong đó có các quyền lao động, những thuận lợi và khó khăn trong việc thực hiện các cam kết bảo đảm quyền về lao động, việc làm trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà phần lớn các quyền này được thể hiện trong 08 Công ước ILO cơ bản, cốt lõi bao gồm: (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLĐ và NSDLĐ (theo Công ước số 87 và số 98); (2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105); (3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và số 182); (4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

Cuốn sách *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam* [59], gồm một số bài viết về tác động của CMCN 4.0 trong lĩnh vực lao động, việc làm:

- Bài viết “Tích cực, chủ động tận dụng thời cơ và ứng phó với các thách thức của cuộc CMCN 4.0” của tác giả Lê Quốc Lý đã phân tích làm rõ khái niệm, bản chất, đặc điểm, các nội dung cơ bản, tác động, cơ hội và thách thức của CMCN 4.0; tác động của CMCN 4.0 rất lớn, toàn diện đến mọi ngành, lĩnh vực như quản lý, giáo dục, giảng dạy, nghiên cứu lý luận, QCN và an ninh quốc gia, phòng, chống tham nhũng, an ninh phi truyền thống, an ninh thông tin..., đặc biệt là tác động đến lao động, việc làm ở Việt Nam hiện nay. Robot thay thế con người đảm đương các công việc chính xác và nặng nhọc với năng suất và chất lượng cao hơn hàng vạn lần những công việc mà con người khó đảm đương cũng như tạo nhiều tiện ích, sản phẩm mà hiện nay chúng ta chưa thể hình dung được. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là chìa khóa quyết định cho sự phát triển hiện nay cũng như tương lai của đất nước. Tuy nhiên, việc robot hóa và trí tuệ nhân tạo và nhiều công nghệ khác khiến cho nguy cơ mất việc làm đối với NLĐ tăng cao, từ đó tạo nên sự chênh lệch lớn giữa các nền kinh tế quốc gia. Những quốc gia đổi mới sáng tạo, thúc đẩy phát triển công nghệ hiện đại, nhân lực chất lượng cao thì tồn tại và phát triển, ngược lại quốc gia nào chỉ dựa vào tài nguyên thiên nhiên, công nghệ cũ, lạc

hậu thì sẽ bị bỏ rơi, thất bại và tụt hậu trong cuộc đua phát triển.

- Bài viết “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” của tác giả Nguyễn Viết Thảo cho rằng, mỗi thời đại kinh tế được phân biệt với nhau không phải ở chỗ sản xuất ra cái gì, mà là sản xuất bằng cái gì và sản xuất như thế nào. Tác giả trích dẫn nghiên cứu của Giáo sư Klaus Schwab - người tiên phong trong phác họa về cuộc CMCN 4.0: “Chúng ta đang cận kề một cuộc cách mạng sẽ làm thay đổi về cơ bản cách sống, lao động và giao tiếp giữa người với người. Trong chiều sâu, quy mô và tính phức tạp của nó, sự biến động sẽ là không có tiền lệ trong toàn bộ kinh nghiệm sống của loài người” [163].

- Tác giả Lê Thế Mẫu trong bài viết “Các cuộc cách mạng công nghiệp và đặc điểm của CMCN 4.0” [79] nhận diện và chỉ ra những đặc điểm cơ bản của CMCN 4.0. Về tác động đối với lĩnh vực lao động, việc làm, bài viết nhấn mạnh, quá trình rô bốt hóa sẽ dẫn đến tình trạng mất việc làm nghiêm trọng đối với NLD. Các công việc có nguy cơ bị loại bỏ hoặc cắt giảm mạnh bao gồm các công việc lặp đi lặp lại, các giao dịch mà nhân viên không cần bằng cấp, chỉ dựa trên quy trình chuẩn như các giao dịch tài chính... Những đối tượng dễ bị tổn thương nhất là những người bị rô bốt tước đi việc làm như công nhân trong các nhà máy, tài xế và cả đến những NLD “cao cấp” hiện nay như đội ngũ giáo viên, kỹ sư... Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động làm thay đổi cơ bản cách tư duy, cách làm việc của con người cũng như làm suy giảm một số bản năng tinh túy của con người như lòng thương cảm và sự hợp tác. Do sự kết nối thường xuyên với điện thoại thông minh có thể cô lập chúng ta khỏi những quan hệ xã hội thực sự, sự tư duy suy ngẫm và nhiều thứ khác gắn với đời sống thực tại.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo NNL chất lượng cao trong kỷ nguyên số* [130] tập hợp nhiều bài viết có giá trị cho việc nghiên cứu, xây dựng chính sách, pháp luật trong lĩnh vực lao động, việc làm; đào tạo, phát triển NNL trong bối cảnh CMCN 4.0. Trong đó có một số bài viết đáng chú ý liên quan đến đề tài Luận án của Nghiên cứu sinh như sau:

Thứ nhất, bài viết “Lao động, việc làm và NNL chất lượng cao trong kỷ nguyên số” của tác giả Mạc Văn Tiến [118] định nghĩa NNL chất lượng cao

là gì? Kỷ nguyên số, chuyển đổi số? và yêu cầu đặt ra đối với NNL chất lượng cao trong môi trường kỷ nguyên số, chuyển đổi số. Tác giả cũng làm rõ thực trạng lao động, việc làm ở Việt Nam theo các tiêu chí về quy mô lao động và chất lượng lao động; những thách thức và những vấn đề đặt ra đối với phát triển NNL chất lượng cao ở Việt Nam; hàm ý chính sách về vấn đề này.

Thứ hai, bài viết “Một số vấn đề đặt ra đối với TTLĐ và giải pháp trọng tâm nhằm phát triển TTLĐ linh hoạt, hiện đại, bền vững” của tác giả Vũ Thị Loan [75]. Đánh giá TTLĐ trong thời gian qua, tác giả chứng minh những kết quả đạt được của TTLĐ, tuy nhiên vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế như: chất lượng và cơ cấu NNL chưa đáp ứng được yêu cầu thị trường, chuyển dịch cơ cấu lao động chậm so với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mất cân đối cung cầu, thiếu hụt NNL cục bộ. Về những vấn đề đặt ra đối với phát triển TTLĐ cũng được tác giả chỉ rõ: năng lực quản trị, vận hành TTLĐ; chất lượng NNL; môi trường pháp lý, cơ chế chính sách; nhận thức của NLĐ...

Artificial international and life in 2030 (Trí tuệ nhân tạo và cuộc sống năm 2030), One hundred year study on artificial international, Report of the 2015 study panel, September 2016, Nghiên cứu một trăm năm về trí tuệ nhân tạo [11]. Nghiên cứu này là một cuộc điều tra dài hạn về lĩnh vực trí tuệ nhân tạo (AI) và những ảnh hưởng của nó đối với con người, cộng đồng và xã hội, hình dung những tiến bộ tiềm năng trong tương lai và mô tả những thách thức và cơ hội về mặt kỹ thuật và xã hội mà những tiến bộ này mang lại, bao gồm trong các lĩnh vực như đạo đức, kinh tế và thiết kế các hệ thống tương thích với nhận thức của con người và phạm vi nghiên cứu là một thành phố điển hình của Bắc Mỹ để nhận ra sự thay đổi lớn của bối cảnh đô thị và văn hóa trên khắp thế giới. Trong lĩnh vực lao động, việc làm, trí tuệ nhân tạo dần thay thế con người trong nhiều công việc và tạo ra nhiều loại công việc mới. Nhưng những công việc mới sẽ xuất hiện khó hình dung trước hơn so với những công việc hiện tại có khả năng sẽ bị mất. Trí tuệ nhân tạo ảnh hưởng nhiều hơn đến những NLĐ có kỹ năng trung bình và cũng đang dần xâm nhập vào phân khúc lao động có trình độ cao, bao gồm các dịch vụ chuyên nghiệp mà trước đây không được máy móc thực hiện. Báo cáo nghiên cứu cũng khuyến nghị “Chính sách trí tuệ nhân tạo, hiện tại và tương lai”. Theo đó, các chính sách công nên tập trung vào

nhiệm vụ giúp xã hội dễ dàng thích nghi với các ứng dụng trí tuệ nhân tạo, mở rộng lợi ích của chúng và giảm thiểu các lỗi và thất bại không thể tránh khỏi; các cấp chính quyền cần có chuyên môn kỹ thuật về trí tuệ nhân tạo. Những tiến bộ nhanh chóng trong nghiên cứu trí tuệ nhân tạo và đặc biệt là các ứng dụng của nó đòi hỏi luật pháp và chính sách phải định nghĩa các khái niệm, để từ đó có quy định phù hợp về quyền của NLD.

Artificial international and national security: The importance of the AI ecosystem (Trí tuệ nhân tạo và an ninh quốc gia, Tầm quan trọng của hệ sinh thái AI) [140]. Trí tuệ nhân tạo tác động to lớn cán cân quyền lực trong cả nền kinh tế toàn cầu và trong cạnh tranh quân sự. Hệ sinh thái trí tuệ nhân tạo bao gồm lực lượng lao động có trình độ cao; khả năng số hóa để thu thập, xử lý và khai thác dữ liệu; nền tảng kỹ thuật về sự tin cậy, bảo mật và độ tin cậy; và môi trường đầu tư và khuôn khổ chính sách cần thiết để trí tuệ nhân tạo phát triển mạnh. Chính phủ giữ vai trò chủ chốt trong các lĩnh vực công nghệ khó không mang lại lợi nhuận đầu tư nhanh chóng cho khu vực tư nhân; phát triển các công cụ cần thiết để thiết lập độ tin cậy của trí tuệ nhân tạo (bao gồm sự tin cậy, khả năng giải thích, xác thực, xác minh và bảo mật) cho các ứng dụng quan trọng của chính phủ và an ninh quốc gia; và phát triển và củng cố hệ sinh thái trí tuệ nhân tạo. Quản lý trí tuệ nhân tạo đặt ra những thách thức cho các tổ chức ở mọi cấp độ, bao gồm cấp độ chiến lược, hoạt động và chiến thuật. Ở cấp độ chiến lược của hệ sinh thái trí tuệ nhân tạo, xã hội và chính phủ định hình toàn bộ hệ sinh thái. Các chủ thể này xây dựng, ban hành luật, chính sách và các hướng dẫn chính thức, chuẩn mực đạo đức, khuôn khổ pháp lý và quy định tiêu chuẩn xác minh và xác nhận (V&V) và thử nghiệm và đánh giá hoạt động (T&E), đào tạo và học thuyết, và chiến thuật, kỹ thuật và quy trình (TPP).

The impact of technology on the quality and quantity of jobs (Tác động của công nghệ đến chất lượng và số lượng việc làm) [122]. Báo cáo này tập trung làm rõ sự gia tăng số hóa và tự động hóa ảnh hưởng đến chất lượng và số lượng việc làm. Các loại công việc và việc làm mới đang thay đổi bản chất và điều kiện làm việc bằng cách thay đổi các yêu cầu về kỹ năng và thay thế các mô hình làm việc và nguồn thu nhập truyền thống. Chúng mở ra cơ hội, đặc biệt là cho các nước đang phát triển, để thâm nhập vào các lĩnh vực mới,

phát triển nhanh và bắt kịp các nền kinh tế tiên tiến hơn. Tự động hóa trong tương lai khó có thể phá hủy hoàn toàn các nghề nghiệp mà thay vào đó sẽ thay đổi các loại và số lượng nhiệm vụ trong hầu hết các nghề nghiệp. Theo Ngân hàng Thế giới, dự đoán sẽ có ít hơn 20% việc làm biến mất hoàn toàn; từ 3-14% lực lượng lao động toàn cầu sẽ cần phải chuyển đổi các loại nghề nghiệp. Do đó, mặc dù có thể có đủ việc làm để bù đắp cho tình trạng thất nghiệp do công nghệ, nhưng việc hiện thực hóa những cơ hội này sẽ phụ thuộc vào việc đảm bảo rằng NLD có thể chuyển sang các công việc mới được tạo ra. Vì vậy, thách thức lớn hơn có thể là làm thế nào để quản lý quá trình chuyển đổi này.

The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work (Kinh tế học của trí tuệ nhân tạo: Ý nghĩa đối với tương lai của công việc) [146], Ekkehard Ernst, Rossana Merola, Daniel Samaan, Phòng nghiên cứu, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO): Làn sóng thay đổi công nghệ dựa trên những tiến bộ trí tuệ nhân tạo (AI) đã tạo ra nguy cơ lan rộng về tình trạng mất việc làm và bất bình đẳng gia tăng. Công trình nghiên cứu này đi sâu tìm hiểu về lý do của nguy cơ đó, bản chất cụ thể của trí tuệ nhân tạo và so sánh các làn sóng tự động hóa và robot hóa trước đây với những tiến bộ công nghệ nhờ áp dụng rộng rãi trí tuệ nhân tạo như hiện nay. Nghiên cứu cũng đưa ra những lập luận về những cơ hội lớn tăng năng suất đối với những người có kỹ năng lao động thấp, ngay cả đối với các nước đang phát triển, đồng thời, giải quyết bất bình đẳng gia tăng khi phát triển trí tuệ nhân tạo. Theo các tác giả, chính sách về nâng cao năng lực, trình độ kỹ năng của NLD là cần thiết nhưng chưa đủ mà cần có các hình thức quản lý nền kinh tế kỹ thuật số mới để ngăn chặn sự gia tăng mức độ tập trung thị trường, bảo vệ dữ liệu; quyền riêng tư; tăng trưởng năng suất lao động thông qua sự kết hợp giữa chia sẻ lợi nhuận, đánh thuế vốn (kỹ thuật số) và giảm thời gian làm việc. Các giải pháp này đòi hỏi các nhà hoạch định chính sách phải tính đến các đặc điểm riêng của công nghệ mới này.

1.1.3. Những nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Các công trình nghiên cứu đã phân tích làm rõ những yêu cầu bảo đảm

QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 và đề xuất về chính sách, pháp luật, giải pháp thực tiễn ở các chiều cạnh khác nhau. Những bài viết nổi bật, có liên quan trực tiếp đến đề tài Luận án, đó là:

Các bài tạp chí: “Những thay đổi tính chất của việc làm tác động đến quyền lao động trên thế giới và Việt Nam” của tác giả Vũ Công Giao, Nguyễn Anh Đức [45], tập trung làm rõ một số khía cạnh của quyền lao động và chú trọng vào sự thay đổi bản chất của việc làm - một trong các yếu tố cấu thành quan trọng của quyền lao động - để phân tích những thách thức mới đến từ những thay đổi về bản chất của việc làm đối với quyền lao động. Bên cạnh đó, bài viết cũng chỉ ra một số bất cập trong hệ thống pháp luật hiện hành của Việt Nam về quyền lao động nhằm góp phần cải thiện những khoảng trống này trong quá trình hoàn thiện pháp luật; “Quyền lao động trong pháp luật quốc tế” của tác giả Vũ Công Giao, Nguyễn Anh Đức [46]; “Thúc đẩy quyền có việc làm trong điều kiện công nghiệp 4.0”, tác giả Nguyễn Thanh Tuấn [131]; “Bảo vệ NLD trong CMCN 4.0”, tác giả Phạm Trọng Nghĩa [85]; “Bảo vệ NLD trong kỷ nguyên 4.0”, tác giả Bùi Minh Bằng [13]...

Cuốn sách *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra* của tác giả Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cương [53]. Tác giả đề xuất xây dựng và hoàn thiện pháp luật theo hướng nhạy bén với công nghệ để bảo đảm giám sát hiệu quả, định hướng phát triển theo hướng mang lại lợi ích cho chính NLD và xã hội. Bên cạnh đó, pháp luật cần duy trì sự công bằng, bình đẳng trong cách “đối xử” với các doanh nghiệp công nghệ và doanh nghiệp truyền thống. Khung khổ pháp lý phải hợp lý để bảo vệ NLD ở hệ thống việc làm mới, đặc biệt là về tham gia công đoàn, thương lượng và xác định tiền lương, giải quyết tranh chấp lao động. Chính sách an sinh xã hội phải bao phủ cả những NLD có việc làm theo tiêu chuẩn truyền thống và những việc làm mới, phi tiêu chuẩn.

Bài viết “Quyền an sinh xã hội theo luật nhân quyền quốc tế” của tác giả Lê Thị Thu Hương [47, tr.264]. Tác giả lý giải tầm quan trọng của an sinh xã hội trong bối cảnh CMCN 4.0. Tình trạng biến đổi mô hình lao động, sự khác biệt nhiều so với mô hình lao động truyền thống dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp có thể tăng, tất yếu ảnh hưởng đến vấn đề an sinh xã hội. Tác giả cũng

đề cập các quy định của luật nhân quyền quốc tế về quyền an sinh xã hội, trong đó có các quyền của NLD về BHXH, trợ cấp thất nghiệp; pháp luật và thực thi quyền an sinh xã hội ở Việt Nam; hoàn thiện pháp luật về quyền an sinh xã hội ở Việt Nam theo các tiêu chuẩn nhân quyền quốc tế.

Sau Hiến pháp 2013, văn bản Luật rất quan trọng điều chỉnh chuyên về lĩnh vực lao động, việc làm là Bộ luật Lao động 2019. Tác giả Võ Thị Hoài với bài viết “Bộ luật Lao động 2019 với vai trò bảo đảm việc làm cho NLD trong thời kỳ công nghệ và hội nhập” [58] tập trung phân tích những điểm mới được bổ sung trong Bộ luật, trong đó đáng chú ý là việc mở rộng phạm vi điều chỉnh, theo hướng áp dụng một số quy định của pháp luật lao động đối với cả những người làm việc không có quan hệ lao động, tức là không dựa trên hợp đồng lao động thuê mướn.

“Tác động của khoa học, công nghệ đến nhân quyền: Nhìn từ góc độ luật quốc tế” của các tác giả Đoàn Văn Nhật và Vũ Công Giao [47]. Tác giả khái quát sự phát triển của pháp luật quốc tế về mối quan hệ giữa khoa học, công nghệ và nhân quyền; những nỗ lực của Việt Nam nhằm bảo đảm QCN trước tác động của khoa học, công nghệ về xây dựng chính sách, pháp luật. Trong thời gian tới, các nhà lập pháp Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng vừa tận dụng được lợi ích, tiềm năng của khoa học, công nghệ, đồng thời vẫn kiểm soát, hạn chế tối đa các rủi ro mà nó có thể gây ra cho con người và QCN.

Bài viết “Quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống của NLD thông qua các chế độ BHXH trên thế giới và ở Việt Nam” của tác giả Nguyễn Ngọc Lan [47] đã đưa ra một số giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi các chế độ BHXH: mở rộng diện bao phủ BHXH trên phạm vi cả nước; bổ sung thêm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc; tăng thời gian bảo lưu đóng BHXH một lần, giảm tỷ lệ tiền hưu trí tối đa và hạ thời gian tham gia BHXH hưu trí; giảm các thủ tục hành chính trong quá trình tham gia, chi trả BHXH, nhất là BHXH tự nguyện.

Bài viết “Tích cực, chủ động tận dụng thời cơ và ứng phó với các thách thức của cuộc CMCN 4.0” [59] của tác giả Lê Quốc Lý đã đề xuất các giải

pháp tận dụng những thế mạnh và hạn chế những tác động tiêu cực khi đối mặt với CMCN 4.0 ở một số quốc gia như Mỹ (thành lập tổ chức chế tạo tiên tiến (Advanced Manufacturing Partnership - AMP); Đức (xây dựng chiến lược “Công nghiệp 4.0”; thông qua Kế hoạch hành động chiến lược công nghệ cao từ năm 2012); Trung Quốc (năm 2015, Trung Quốc chính thức công bố Chiến lược quốc gia “Made in China 2025”); Hàn Quốc đưa ra Chương trình công nghiệp hàng đầu, chú trọng 13 ngành công nghệ dẫn đầu theo vùng, triển khai Kế hoạch kinh tế (kinh tế) sáng tạo - thúc đẩy công nghệ nội dung số; ở các nước khác như Anh, Ấn Độ, Úc, Nhật Bản, Canada... đã có chính sách, kế hoạch và chương trình hành động cụ thể để hưởng ứng cuộc CMCN 4.0...

Kỷ yếu Hội thảo *Quyền lao động: Pháp luật và thực tiễn trên thế giới và ở Việt Nam* của Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội [67] đã tập hợp nhiều nghiên cứu có giá trị về quyền lao động và QLV, trong đó phải kể đến một số nghiên cứu sau:

+ Bài viết “Quyền tự do việc làm trong pháp luật quốc tế, pháp luật và thực tiễn ở một số quốc gia và ở Việt Nam” của tác giả Bùi Sỹ Lợi [77, tr.19]. Tác giả đã tổng hợp các quy định của luật pháp quốc tế và pháp luật của một số quốc gia về quyền tự do việc làm như Cộng hòa Liên bang Nga, Hàn quốc, Indonesia; pháp luật Việt Nam (Hiến pháp 2013, Bộ luật Dân sự, Bộ luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật Thương mại...).

+ “Tác động của khoa học, công nghệ đến nhân quyền: Nhìn từ góc độ luật quốc tế” của các tác giả Đoàn Văn Nhật và Vũ Công Giao [47, tr.111]. Các tác giả đề cập đến các văn kiện quốc tế đầu tiên quy định về sự tác động của khoa học, công nghệ đến nhân quyền. Sự ra đời và phát triển của một số QCN mới, trong đó có quyền Internet đã được khẳng định trong Nghị quyết “Thúc đẩy và bảo vệ tất cả các QCN về dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội, bao gồm quyền phát triển” ngày 30/6/2016 tại phiên họp thứ 32 của Đại hội đồng Liên Hợp quốc [148]. Tính đến cuối năm 2017, một số quốc gia như Phần Lan, Estonia, Tây Ban Nha, Hy Lạp và Costa Rica đã thừa nhận quyền đối với Internet là một quyền cơ bản của con người [145].

+ Tác giả Bùi Thị Ngọc Lan trong bài viết “Tác động của CMCN 4.0

đến hoạt động quản lý và lao động, việc làm ở Việt Nam hiện nay” đề xuất các giải pháp bảo đảm quyền của NLD như: nâng cao chất lượng NNL theo hướng chuyên sâu và mang tính chuyên nghiệp cao; xuất nhập khẩu NNL chất lượng cao, hội nhập và quốc tế hóa NNL; quốc tế hóa trong giáo dục và đào tạo, xã hội nhiều trường quốc tế tại Việt Nam; hợp tác quốc tế trong giảng dạy và trao lưu du học, giúp nền giáo dục Việt Nam tiếp cận và theo kịp với thế giới, chuẩn hóa quốc tế NNL.

Bài viết “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Cơ hội và thách thức đối với mục tiêu tăng trưởng bền vững của Việt Nam” của tác giả Chu Ngọc Anh [2], đưa ra các giải pháp ưu tiên nâng cao chất lượng NNL và tăng cường tiềm lực khoa học, công nghệ như một trong ba đột phá chiến lược, trong đó chú trọng dạy nghề cho thanh niên nông thôn, nông dân, người nghèo, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số và lao động nữ; định hướng đào tạo các ngành khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng các kỹ năng khoa học và công nghệ, khuyến khích tinh thần học tập suốt đời, học tập liên tục trên cơ sở tận dụng công nghệ mới, có cơ chế khuyến khích sự gắn kết giữa các doanh nghiệp và các tổ chức giáo dục, đào tạo...

Tác giả Nguyễn Hoàng Hà có hai bài viết “Xử lý vấn đề việc làm và quan hệ lao động trong bối cảnh CMCN 4.0” [49] và “CMCN 4.0 và vấn đề việc làm và quan hệ lao động” [48, tr.56] phân tích tác động của CMCN 4.0 đối với việc làm và quan hệ lao động; từ đó đề xuất một số giải pháp trước mắt và lâu dài.

Việc bảo đảm QLV của NLD trước tác động của của CMCN 4.0 được các nhà khoa học, nhóm nghiên cứu ngoài nước đề cập trong các công trình sau đây:

Nghiên cứu “*Fourth Industrial Revolution: Opportunities, Challenges, and Proposed Policies*” (Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Cơ hội, thách thức và chính sách đề xuất) của tác giả Evanthia K. Zervoudi [147] khái quát những rủi ro và thách thức mà quá trình tự động hóa và số hóa mang lại đối với thị trường lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 tại các quốc gia ở châu Âu, châu Á và Hoa Kỳ. Sự xuất hiện liên tục của các công nghệ mới trong CMCN

4.0 không chỉ mở ra cơ hội thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn tạo ra những công việc mới trong các lĩnh vực có hàm lượng sáng tạo cao. Những thay đổi này góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, cải thiện năng suất lao động, từ đó giúp gia tăng thu nhập cho người lao động, nâng lợi nhuận cho doanh nghiệp, đồng thời cải thiện sức khỏe thể chất, tinh thần, kéo dài tuổi thọ và nâng cao chất lượng đời sống con người. Một trong những thách thức lớn nhất của CMCN 4.0 là nguy cơ mất việc làm trên diện rộng do quá trình tự động hóa và sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo, kể cả trong những lĩnh vực vốn đòi hỏi sự tham gia trực tiếp của con người. Hệ quả kéo theo là tình trạng bất bình đẳng kinh tế – xã hội và nghèo đói do thất nghiệp có xu hướng gia tăng. Trước thực tiễn này, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm bảo đảm khả năng thích ứng của thị trường lao động trong bối cảnh CMCN 4.0: (i) sự thích nghi, “chung sống hài hòa” giữa con người và công nghệ; (ii) tính thích ứng nhanh của các chính sách, pháp luật về việc làm; (iii) thay đổi chính sách thuế; (iv) đầu tư vào giáo dục và đào tạo cho mọi người ở mọi lứa tuổi; (v) thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào các chương trình và hoạt động STEM nhằm giảm khoảng cách giới; (vi) hỗ trợ hoạt động kinh doanh bằng cách tạo cơ hội cho các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp mới thành lập cải thiện hiệu quả kinh doanh và tăng doanh thu bằng cách sử dụng các công nghệ mới, từ đó tạo ra nhiều việc làm mới cho lực lượng lao động.

“The Right to Work in the Era of the Fourth Industrial Revolution: Challenges and Opportunities” (Quyền được làm việc trong CMCN 4.0: Thách thức và cơ hội), Si Jin Oh, Yejoon Rim, and Jina Park [155]. Bài viết phân tích những thách thức CMCN 4.0 đối với QLV cũng như xem xét diễn giải lại và mở rộng quyền lao động trong cơ chế luật nhân quyền quốc tế. Những tác động tiêu cực từ CMCN 4.0 trong lĩnh vực lao động, việc làm tạo nên sự bất bình đẳng thu nhập, phân hóa công việc ngày càng sâu sắc và từ đây làm nảy sinh nhiều vấn đề nhân quyền khác nhau, chẳng hạn việc vi phạm nhân quyền. Hơn nữa, đối với các nhóm xã hội dễ bị tổn thương không tiếp thu được công nghệ

mới, do đó, cần phải xem xét lại mối quan hệ giữa quyền lao động và quyền giáo dục vì họ có nhiều khả năng vẫn “mù chữ kỹ thuật số” do vẫn là lao động phổ thông hoặc có cơ hội giáo dục hạn chế. Quyền được làm việc là một quyền cơ bản mang tính toàn diện, là nền tảng của xã hội tương lai. Khi số lượng việc làm giảm đặt ra yêu cầu về nghĩa vụ của nhà nước trong việc xây dựng một môi trường tốt hơn để tạo việc làm đủ trong thời đại CMCN 4.0. Sự phát triển của khoa học và công nghệ đòi hỏi phải diễn giải lại việc làm bền vững dưới góc độ phát triển con người để đạt được tự do.

Platform work and the employment relation-ship (Công việc nền tảng và quan hệ việc làm) [143], Tài liệu phân tích các án lệ và pháp luật quốc gia và xuyên quốc gia về tình trạng việc làm nền tảng. Báo cáo gần đây của Ủy ban toàn cầu về Tương lai việc làm chỉ ra tiềm năng việc làm nền tảng sẽ “mở rộng trong tương lai”, tạo cơ hội việc làm, cho phép NLD tiếp cận “các cơ hội mới để tạo ra thu nhập”. Tuy nhiên, việc không tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và thuế thấp hơn tạo lợi thế cho các nền tảng so với các đối thủ cạnh tranh, có thể dẫn đến sự cạnh tranh gay gắt giữa những NLD, thường đi kèm là mức lương thấp, điều kiện làm việc kém hơn và các nguy cơ về an ninh kinh tế. Trên thế giới cũng xuất hiện các vụ kiện của NLD đối với các nền tảng chủ yếu tập trung vào bản chất của quan hệ giữa NLD và các nền tảng có tồn tại quan hệ việc làm hay không. Việc xác lập quan hệ việc làm mở ra cánh cửa chính để thực hiện bảo vệ việc làm, bảo vệ NLD và bảo trợ xã hội trong hầu hết các hệ thống pháp luật trên thế giới. Điều này cho thấy sự cần thiết phải nghiên cứu so sánh về sự vận hành của các nền tảng liên quan như thế nào đến quan hệ việc làm trong luật quốc gia và các án lệ. Tài liệu này nghiên cứu vấn đề về tình trạng việc làm của công việc nền tảng thông qua lăng kính của Khuyến nghị 198; phân tích các điều khoản và điều kiện dịch vụ của các nền tảng khác nhau liên quan tới tình trạng việc làm của NLD nền tảng; xem xét luật pháp của các nước khác nhau trên thế giới, hoặc có liên quan trực tiếp đến tình trạng việc làm của NLD, hoặc liên quan tới bảo vệ NLD nền tảng hoặc có thể có tác động ngay cả khi pháp luật quốc gia có quy định chung chung; xem xét án lệ của tòa án ở các nước trên thế giới phán quyết về tình trạng việc làm của NLD nền tảng, nêu bật một số chỉ báo và

nguyên tắc liên quan đến xác định quan hệ việc làm trong Khuyến nghị 198 được tham chiếu đáng kể trong các phát hiện của tòa án.

“World Employment and Social Outlook Trends 2025” - Triển vọng Xã hội và Việc làm - Những xu hướng 2025, Tổ chức lao động quốc tế (ILO) [160]. Tài liệu phân tích thực trạng và dự báo những xu hướng về việc làm trong mối tương quan với tăng trưởng của các quốc gia trên thế giới. Tăng trưởng việc làm duy trì ổn định nhưng khả năng phục hồi của TTLĐ vẫn tiếp tục bị thử thách. Năm 2024, việc làm toàn cầu tăng trưởng với sự gia tăng của lực lượng lao động giúp duy trì tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu ổn định ở mức 5%, tương tự như năm 2023. Tuy vậy, tăng trưởng việc làm vẫn quá yếu để có thể tác động đáng kể đến tình trạng thiếu hụt dai dẳng việc làm thỏa đáng trên toàn thế giới. Đặc biệt, thanh niên tiếp tục phải đối diện với tỷ lệ thất nghiệp cao hơn nhiều - khoảng 12,6% - và có ít dấu hiệu cải thiện. Với tình trạng việc làm phi chính thức và có việc làm như hiện nay thì mức nghèo quay trở lại như trước đại dịch, quá trình phục hồi việc làm đã mất đi phần lớn khả năng tiếp tục cải thiện hơn nữa và thu hẹp khoảng cách với các chỉ tiêu đặt ra đối với Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDG). Các quốc gia thu nhập thấp đặc biệt dễ bị tổn thương vì tiến trình tạo ra việc làm thỏa đáng diễn ra chậm nhất ở các quốc gia này. Khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động vẫn lớn do số lượng phụ nữ trong TTLĐ ít hơn đáng kể so với nam giới; tỷ lệ nam thanh niên không có việc làm, không được giáo dục hoặc không được đào tạo (NEET) trong những năm gần đây đã tăng so với mức trung bình trong lịch sử, nam thanh niên ít được trang bị hơn để tham gia thành công vào TTLĐ và dễ bị tổn thương hơn trước những cú sốc trong tương lai, đặc biệt là ở các quốc gia có thu nhập thấp.

1.2. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Qua tổng hợp, nghiên cứu các công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án, có thể rút ra một số nhận xét như sau:

Thứ nhất, một số công trình đã xây dựng được các khái niệm cơ bản,

cốt lõi như: khái niệm QCN, QCN trong lao động, quyền lao động, quyền của NLĐ, QLV, quyền về việc làm, bảo vệ QCN, bảo vệ quyền của NLĐ, bảo đảm QCN, bảo đảm quyền của NLĐ; đặc biệt là vấn đề bảo đảm QCN, quyền của NLĐ trong điều kiện CMCN 4.0... Bên cạnh đó, một số công trình nghiên cứu còn làm rõ những khái niệm phát sinh trong bối cảnh CMCN 4.0 như: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kỷ nguyên số, kinh tế số, kỹ thuật số, chuyển đổi số, kinh tế chia sẻ, nhân lực số... Đây là những vấn đề lý luận rất cần thiết để Luận án tham khảo, kế thừa trong quá trình nghiên cứu. Tuy nhiên, chưa có công trình nào làm rõ khái niệm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0 và khái niệm bảo đảm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0. Việc gắn những vấn đề lý luận nói trên trong bối cảnh CMCN 4.0 chưa rõ nét, chưa sâu sắc.

Thứ hai, các công trình đã nghiên cứu những vấn đề lý luận về nội hàm quyền của NLĐ như: quyền có việc làm, quyền hưởng lương công bằng, về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, quyền về BHXH, quyền về công đoàn... cũng như QLV của nhóm xã hội dễ bị tổn thương như: phụ nữ, trẻ em, người khuyết tật, thanh niên, NLĐ di cư... trong bối cảnh CMCN 4.0. Tuy nhiên, chưa có công trình nào tiếp cận từ góc độ QCN trong khuôn khổ pháp lý quốc tế kết hợp với việc đánh giá nghĩa vụ của quốc gia trong bảo đảm QLV phù hợp với bối cảnh của một quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Đồng thời, chưa có công trình nào phân tích cụ thể về mối liên hệ giữa QLV và quyền tiếp cận công nghệ của nhóm yếu thế (phụ nữ, người khuyết tật, người cao tuổi) trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ ba, các công trình đã phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ chỉ ra một số tồn tại, hạn chế, khó khăn, thách thức nhưng mới ở một số khía cạnh nhất định mà chưa có đánh giá một cách toàn diện và hệ thống về cả mặt pháp lý và thực tiễn.

Thứ tư, các công trình đưa ra các giải pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế, tận dụng cơ hội và đối mặt với tác động của CMCN 4.0 nhằm bảo đảm QLV. Tuy nhiên, chưa làm rõ quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc xuyên suốt trong việc bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0; các giải

pháp đưa ra chưa có tính toàn diện và bao trùm đối với QLV; các đề xuất về cải cách pháp luật lao động trong nền kinh tế nền tảng thường dừng ở mức khuyến nghị tổng thể, chưa đi sâu vào các giải pháp cụ thể như: sửa đổi, bổ sung, ban hành các quy định pháp luật điều chỉnh mới hay xác lập các cơ chế, mô hình quản lý bảo đảm QLV đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số hiện nay.

Thứ năm, phần lớn các nghiên cứu quốc tế tập trung vào các quốc gia phát triển hoặc đang phát triển có trình độ công nghệ cao, trong khi thiếu các nghiên cứu phân tích về QLV tại các quốc gia có thu nhập trung bình thấp như Việt Nam.

Từ các hạn chế nêu trên, có thể thấy chưa có công trình nào tiếp cận QLV từ góc độ QCN trong bối cảnh CMCN 4.0 một cách toàn diện, có hệ thống, cả về lý luận, thực tiễn và giải pháp, phù hợp với điều kiện Việt Nam.

1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Thứ nhất, hoàn thiện khung lý luận về bảo đảm QLV của NLĐ (khái niệm và nội hàm QLV của NLĐ, bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0) có sự phát triển, diễn giải cho phù hợp với yêu cầu, tác động của CMCN 4.0. Đây là những đóng góp nhằm hoàn thiện về mặt lý luận của vấn đề nghiên cứu.

Thứ hai, đánh giá những tác động (tích cực và tiêu cực) của CMCN 4.0 đối với việc bảo đảm QLV ở Việt Nam hiện nay; nghiên cứu làm rõ vai trò, nội dung bảo đảm QLV của NLĐ.

Thứ ba, tổng hợp, đánh giá pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0.

Thứ tư, phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam. Trên cơ sở đó chỉ ra thành tựu, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế.

Thứ năm, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về tình hình bảo đảm quyền việc làm trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam hiện nay, cũng như trên quan điểm của Đảng và Nhà nước về vấn đề này, Luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm bảo đảm QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam trong thời gian tới.

Có thể nói, Luận án là công trình đầu tiên nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống cả về lý luận, pháp lý và thực tiễn về vấn đề bảo đảm QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam.

1.3. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.3.1. Giả thuyết khoa học

Trong bối cảnh CMCN 4.0 với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, nếu hệ thống pháp luật, chính sách hiện hành và cách thức tổ chức thực hiện không được điều chỉnh kịp thời, thì QLV của NLĐ - đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương - sẽ bị tác động tiêu cực của CMCN 4.0 ngày càng nghiêm trọng. Việc chưa nhận diện đầy đủ các thách thức và chưa có giải pháp toàn diện, đồng bộ là nguyên nhân chính khiến QLV chưa được bảo đảm hiệu quả trong thực tiễn.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án được triển khai với các câu hỏi nghiên cứu nhằm đạt được mục tiêu, nhiệm vụ của luận án:

- Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động như thế nào đến QLV của NLĐ?
- Pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam quy định như thế nào về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0.
- Việc bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 gồm những nội dung gì?
- Thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam như thế nào?
- Việt Nam cần có những giải pháp gì để bảo đảm QLV của NLĐ trước tác động tiêu cực của CMCN 4.0?

Kết luận Chương 1

Trong Chương 1, Luận án tiến hành tổng hợp, phân loại và lựa chọn các công trình nghiên cứu tiêu biểu trong và ngoài nước tập trung vào ba phương diện chính: (i) các công trình nghiên cứu lý luận về bảo đảm QLV của NLĐ; (ii) các nghiên cứu phân tích tác động của (CMCN 4.0), đặc biệt là sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, đối với lao động và việc làm; (iii) các nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0. Trên cơ sở khảo cứu, Luận án đưa ra nhận định tổng quát rằng, cho đến nay chưa có công trình nào tiếp cận vấn đề QLV dưới góc độ QCN trong bối cảnh CMCN 4.0 một cách toàn diện, hệ thống, đồng thời kết hợp cả phương diện lý luận, thực tiễn và giải pháp phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

Từ kết quả đánh giá này, Luận án xác định rõ những nội dung cần kế thừa, tham khảo cũng như những khoảng trống nghiên cứu cần bổ sung. Cụ thể, Luận án hướng tới việc hoàn thiện khung lý luận về bảo đảm quyền làm việc của NLĐ, phát triển và diễn giải phù hợp với những yêu cầu và tác động mới của CMCN 4.0; đồng thời, tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm quyền làm việc ở Việt Nam hiện nay, xét trên cả các yếu tố truyền thống và những thách thức phát sinh từ cuộc CMCN 4.0.

Trên nền tảng đó, Luận án xây dựng giả thuyết khoa học và xác định hệ thống câu hỏi nghiên cứu nhằm định hướng cho quá trình triển khai.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

2.1.1. Khái niệm và nội hàm quyền làm việc của người lao động

2.1.1.1. Khái niệm quyền làm việc của người lao động

Quyền làm việc là một QCN cơ bản, đồng thời cũng là quyền “... thiết yếu để thực hiện các QCN khác và là một phần không thể tách rời và cố hữu của phẩm giá con người” [19].

Theo cách hiểu chung, QLV là việc NLĐ tiến hành xác lập quan hệ lao động và thực hiện hành vi lao động hợp pháp để tạo ra thu nhập và phát triển bản thân [100]. Điều 6 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa xác định QLV bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận... Theo đó, QLV góp phần vào sự tồn tại của cá nhân và gia đình của họ, và trong chừng mực công việc được tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, vào sự phát triển và công nhận của họ trong cộng đồng [19].

Theo cách hiểu cụ thể hơn, QLV là quyền hàm chứa, trong đó gồm có các quyền thành phần như: quyền tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận việc làm; quyền được trả lương bình đẳng và thoả đáng; quyền được đảm bảo thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; quyền hưởng điều kiện làm việc an toàn; quyền được đối xử bình đẳng trong quan hệ lao động, quyền thành lập và gia nhập công đoàn, quyền thương lượng tập thể... “QCN trong lao động... là những QCN liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, bao gồm việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và BHXH nói riêng” [112, tr.12]. Theo cách hiểu này, QLV còn có tên gọi khác là QCN trong lao động, quyền lao động, quyền của NLĐ...

Ở khía cạnh khác, theo các tác giả Trần Tuấn Sơn [102, tr.30], Phạm Hoàng Linh [73, tr.23], QLV là quyền của NLĐ có giới hạn, khung khổ trong quan hệ lao động, trong hợp đồng lao động nhằm bảo đảm quyền của NLĐ

trong mối quan hệ với NSDLĐ, hình thành hợp đồng lao động, bởi lẽ trong mối quan hệ này NLĐ thường bị thiệt thòi, chịu những bất bình đẳng, không công bằng với NSDLĐ.

Một số công trình nghiên cứu khoa học khác cho rằng, QLV là một trong những quyền thành phần của quyền lao động hay QCN trong lao động, cùng với các quyền khác như: quyền không bị cưỡng bức lao động, quyền được trả thù lao xứng đáng; quyền được bảo đảm các điều kiện lao động an toàn; quyền được liên kết, hội họp hoặc tổ chức công đoàn; quyền được hưởng các chế độ an sinh xã hội...

Quyền làm việc của NLĐ còn được hiểu là vừa quyền dưới góc độ cá nhân, vừa là quyền của tập thể [19].

Theo đó, quyền cá nhân là quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi: được trả lương công bằng thỏa đáng; được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh; được đảm bảo cơ hội như nhau trong thăng tiến; được đảm bảo thời giờ làm việc, nghỉ ngơi (Điều 7 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa).

Ở khía cạnh quyền tập thể, đó là quyền của mọi người được thành lập công đoàn và tham gia công đoàn theo lựa chọn của mình cũng như quyền của các công đoàn được hoạt động tự do (Điều 8 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa).

Như vậy, QLV được tiếp cận theo cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Theo nghĩa rộng, QLV bao gồm quyền có việc làm - quyền trước khi làm việc (quyền tự do tìm kiếm việc làm, tiếp cận và có được việc làm), quyền trong khi làm việc, quyền ở nơi làm việc (quyền được hưởng lương công bằng và xứng đáng; quyền về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bình đẳng, không phân biệt đối xử, quyền về an toàn lao động, an sinh xã hội, quyền về công đoàn...) và cả quyền sau quá trình làm việc (chế độ trợ cấp thất nghiệp, quyền được bảo vệ khi có tranh chấp lao động khi bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bị thôi việc...). Theo nghĩa hẹp, QLV được hiểu là quyền tự do tìm kiếm việc làm, tiếp cận và có được việc làm thỏa đáng.

Chủ thể QLV là NLĐ. Người lao động theo nghĩa rộng bao gồm tất cả những người đến độ tuổi lao động, làm việc để có thu nhập. “Người lao động là bất kỳ thành viên nào trong lực lượng lao động, dù có việc làm hay thất nghiệp”, Điều 13 [32]. Luật Nhân lực 2003 của Indonesia định nghĩa: NLĐ là (bất cứ) người (nào) làm việc, nhận lương hoặc các hình thức thù lao khác [30]. Theo nghĩa hẹp, NLĐ là những người làm công ăn lương cho các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân và gia đình trên cơ sở hợp đồng lao động, hay có cách nói khác là “người làm công ăn lương”, “lao động làm công”, “lao động hợp đồng”. Theo Từ điển Kinh tế học: “Người làm thuê hay NLĐ là người được người khác hoặc doanh nghiệp thuê để cung cấp dịch vụ lao động với tư cách đầu vào - nhân tố trong quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ” [86, tr.383]. Singapore định nghĩa: “Người lao động là người làm việc theo hợp đồng lao động cho một chủ sử dụng lao động, gồm có công nhân hay bất cứ cán bộ nào làm việc cho cơ quan nhà nước theo danh mục cán bộ được Tổng thống tuyên bố nhưng không bao gồm thủy thủ, người giúp việc nhà hoặc người được thuê làm việc ở vị trí quản lý điều hành” [96, Điều 2]. “Một người được xem là NLĐ nếu người đó chịu sự quản lý và định hướng công việc của người khác theo hợp đồng lao động [153]. Luật Lao động Việt Nam và hầu hết các nước thường sử dụng thuật ngữ NLĐ theo phạm vi này. Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam quy định: “Người lao động là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. Độ tuổi lao động tối thiểu của NLĐ là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này”. Ngoài ra, xuất phát từ thực tiễn có nhiều việc làm mới do sự xuất hiện của công nghệ số, chuyển đổi số, Bộ luật Lao động 2019 mở rộng phạm vi điều chỉnh đối với “người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động” (Khoản 1 Điều 2). Phân biệt với khái niệm NLĐ này (lao động ngoài nhà nước) là khái niệm cán bộ, công chức, viên chức, NLĐ trong các cơ quan, đơn vị của nhà nước.

Bên cạnh đó, còn có khái niệm lao động phi chính thức (hay còn gọi là NLĐ làm việc trong khu vực phi chính thức [124, tr.16]. Đó là những

người làm các công việc mà theo luật định hoặc trên thực tế không được pháp luật lao động bảo vệ, không phải đóng thuế thu nhập hoặc không được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội và chế độ việc làm khác (như không được thông báo trước về việc sa thải, không được trợ cấp thôi việc, không được trả lương hàng năm hoặc không được nghỉ phép khi ốm đau, v.v.). Công việc đó thường không được khai báo, có tính chất tạm thời hoặc ngắn hạn, có số giờ làm việc hay mức lương dưới ngưỡng quy định, đôi khi không tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật. Theo định nghĩa này, NLD tự làm và người chủ cơ sở được xác định là lao động phi chính thức khi cơ sở làm việc của họ thuộc khu vực phi chính thức. Tất cả lao động gia đình không được trả công trả lương đều được xác định là lao động phi chính thức. Lao động làm công hưởng lương không có hợp đồng lao động, không được người chủ sử dụng lao động chi trả BHXH hoặc không có các cam kết nào đảm bảo các phúc lợi xã hội trong lĩnh vực lao động cũng được xác định là lao động phi chính thức bất kể họ làm trong cả cơ sở thuộc khu vực chính thức hay phi chính thức.

Như vậy, khi đề cập đến khái niệm về NLD thì pháp luật lao động quốc tế hay của mỗi quốc gia đều quy định người đó phải đảm bảo hai điều kiện, đó là phải đạt đến một độ tuổi nhất định và phải có khả năng lao động tham gia vào các hoạt động việc làm hợp pháp để tạo ra thu nhập.

Từ những phân tích nêu trên, có thể rút ra định nghĩa: *Quyền làm việc của người lao động là quyền của mỗi người được tự do lựa chọn hoặc chấp nhận một công việc hợp pháp phù hợp với năng lực bản thân, trong điều kiện lao động công bằng, an toàn và thuận lợi, nhằm bảo đảm thu nhập và điều kiện phát triển toàn diện bản thân. Quyền này được ghi nhận và bảo vệ bởi pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia.*

2.1.1.2. Nội hàm quyền làm việc của người lao động

Quyền làm việc làm quyền hàm chứa, có nội hàm rộng gồm các quyền thành phần bao gồm: quyền được tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận và có việc làm; quyền được trả lương bình đẳng và thỏa đáng; quyền được đảm bảo thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; quyền hưởng điều kiện làm việc an toàn; quyền tham gia và gia nhập công đoàn.

- *Quyền được tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận và có việc làm:* Theo

Điều 23 Tuyên ngôn phổ quát về QCN và Khoản 1 Điều 6 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, QLV là quyền bình đẳng đối với tất cả mọi người “ai cũng có”, không có sự phân biệt đối xử trong việc tiếp cận với việc làm, có việc làm. Mục đích của QLV để có “cơ hội kiếm sống bằng công việc”. Công việc ở đây là “do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận”. Như vậy, cách để tìm kiếm, tiếp cận và có được việc làm là hoàn toàn do ý chí của NLD “lựa chọn hoặc chấp nhận” mà không có sự áp đặt hay cưỡng ép bằng bất cứ hình thức nào. Tự do lựa chọn việc làm là một yếu tố cốt lõi trong cuộc sống của con người; dù làm việc trong các khu vực chính thức hay không chính thức thì việc làm vẫn là nguồn thu nhập chính để bảo đảm cuộc sống và tương lai của con cái (Chuyên đề số 16 “Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa”) [66, tr.290]. Điều này nhấn mạnh đến thực tế là việc tôn trọng cá nhân và nhân phẩm của một người được biểu hiện qua sự tự do của cá nhân trong việc chọn lựa việc làm, đồng thời nhấn mạnh tầm quan trọng của việc làm đối với sự phát triển của cá nhân cũng như của xã hội và nền kinh tế, Đoạn 4 [19].

Thêm vào đó, quyền được làm việc không đặt ra nghĩa vụ với các quốc gia phải bảo đảm rằng tất cả công dân nước mình đều có việc làm. Thay vào đó, nghĩa vụ của các quốc gia với việc bảo đảm quyền này chỉ dừng lại ở việc tôn trọng, bảo vệ và tạo những điều kiện thuận lợi, trong khả năng cao nhất có thể, cho công dân nước mình được tiếp cận với việc làm mà có thể bảo đảm cuộc sống của họ, cũng như bảo đảm rằng tất cả công dân nước mình có quyền lựa chọn hoặc chấp nhận việc làm mà họ mong muốn [46].

Công ước số 122 về chính sách lao động (1964) của Tổ chức Lao động quốc tế đề cập đến “việc làm đầy đủ, có sinh lợi và được tự do lựa chọn”, đồng thời xác định nghĩa vụ của các quốc gia thành viên phải tạo ra môi trường để ai cũng có thể có việc làm trong khi vẫn phải đảm bảo không có lao động cưỡng bức.

Như vậy, quyền tiếp cận với việc làm bao hàm những nội dung sau: khả năng của mỗi người được quyết định một cách tự do về việc chấp nhận hay lựa chọn việc làm mà mình mong muốn; không ai có thể bị cưỡng bức làm việc dưới bất cứ hình thức nào; mọi người đều có quyền được tiếp cận với cơ hội việc làm một cách bình đẳng cũng như không bị đuổi việc một cách không công bằng.

- *Quyền được trả lương bình đẳng và thỏa đáng:*

Theo quy định tại Điều 7 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR), việc bảo đảm cho người lao động được hưởng mức thù lao công bằng và thỏa đáng là một trong những thành tố cơ bản của điều kiện lao động công bằng và thuận lợi. Cụ thể, quy định này yêu cầu: (i) Người lao động phải được trả lương hợp lý, với nguyên tắc trả công ngang nhau cho những công việc có giá trị tương đương, không bị phân biệt đối xử; trong đó, phụ nữ phải được bảo đảm điều kiện lao động không thấp hơn nam giới và được trả lương ngang bằng khi thực hiện cùng một công việc; (ii) Tiền công phải đủ để người lao động và gia đình họ có thể duy trì một mức sống tương đối đầy đủ, phù hợp với chuẩn mực mà Công ước đặt ra.

- *Quyền được đảm bảo thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi:* Công ước về thời giờ làm việc (trong công nghiệp), 1919 (Số 1) và Công ước thời giờ làm việc (trong thương mại và văn phòng), 1930 (Số 30), Điều 2 Công ước số 30 quy định: Thời giờ làm việc có nghĩa là thời gian trong đó NLĐ làm thuê được đặt dưới sự sắp đặt của NSDLĐ; trong đó không bao gồm thời giờ nghỉ ngơi; thời gian làm việc tối đa không được vượt quá 8 giờ một ngày và 48 giờ một tuần (không áp dụng đối với quản lý). Điều 2 Công ước số 1 và Điều 3 Công ước số 30 cho phép đưa ra số giờ làm việc trung bình đối với một số tuần với điều kiện thời gian làm việc một ngày không quá 9 giờ (Công ước số 1) hoặc 10 giờ (Công ước số 30). Số giờ làm việc trung bình cũng được chấp nhận đối với công việc làm theo ca, với điều kiện số giờ trung bình từng tuần trong thời gian ba tuần không vượt quá 48 giờ một tuần (và trong một số trường hợp được quy định cụ thể). Khuyến nghị số 116 về giảm thời giờ làm việc đưa ra khái niệm về “thời giờ làm việc bình thường” (normal hour of work), đó là “số giờ làm việc cố định ở mỗi quốc gia hoặc căn cứ theo pháp luật quy định, thỏa ước lao động tập thể hoặc phán quyết trọng tài”. Ở những nơi mà khái niệm này không được định nghĩa tương tự theo Khuyến nghị, thời giờ làm việc bình thường có nghĩa là “số giờ làm việc mà vượt quá phạm vi này thì thời gian làm việc được trả thù lao ở mức làm thêm giờ hoặc bất cứ hình thức ngoại lệ trong quy định hoặc tập quán của cơ sở doanh

nghiệp hoặc của một quá trình có liên quan”. Đoạn 1 trong Công ước về tuần làm việc 40 giờ, 1935 (Số 47) quy định nguyên tắc tuần làm việc 40 giờ mà không cắt giảm tiêu chuẩn sống; thực hiện các biện pháp phù hợp để đạt được mục tiêu kể trên.

Thời gian nghỉ ngơi là khoảng thời gian mà NLĐ được phép sử dụng để nghỉ, ăn, uống, cầu nguyện và thoả mãn các nhu cầu quan trọng khác trong ngày làm việc. Vấn đề thời giờ nghỉ ngơi không được đề cập trong Công ước số 1, 30 và 47. Tuy nhiên, các văn bản mang tính ngành nghề như Công ước về thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi (cho ngành vận tải đường bộ), 1979 (Số 153) và Khuyến nghị về nhân viên điều dưỡng, 1977 (Số 157) đã quy định thời giờ nghỉ bắt buộc. Giới hạn về thời giờ làm việc được quy định trong pháp luật quốc gia, năm 2018, Ủy ban chuyên gia về áp dụng công ước và khuyến nghị (CEACR) đã lưu ý rằng “... Ủy ban mong muốn nhấn mạnh tầm quan trọng của ngày làm việc 8 giờ và tuần làm việc 48 giờ như một tiêu chuẩn pháp lý về thời giờ làm việc để quy định biện pháp bảo vệ chống mệt mỏi quá mức và để đảm bảo nghỉ ngơi hợp lý, giúp giảm căng thẳng công việc, có cơ hội giải trí và tham gia đời sống xã hội cho NLĐ. Ủy ban kêu gọi rằng khi xác lập giới hạn thời giờ làm việc, chính phủ cần xem xét vấn đề sức khỏe và an toàn của NLĐ cũng như tầm quan trọng của việc cân bằng giữa công việc và đời sống. Pháp luật của nhiều quốc gia đã công nhận tầm quan trọng của nghỉ trong ngày làm việc và bao hàm nhiều quy định cụ thể yêu cầu bố trí ít nhất một lần nghỉ trong ngày làm việc.

- Quyền được bảo đảm điều kiện lao động an toàn

Theo Công ước số 155 về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp năm 1981, mục đích của bảo đảm an toàn lao động là phòng ngừa tai nạn lao động và những tổn thương về sức khỏe phát sinh do công việc, có liên quan tới công việc hoặc trong khi tiến hành công việc, bằng cách giảm đến mức thấp nhất, trong điều kiện thực tế cho phép, những nguyên nhân rủi ro vốn có trong môi trường làm việc. Nếu một NLĐ tự mình rời bỏ nơi làm việc mà có lý do xác đáng chứng minh được rằng nơi làm việc có môi nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình, thì người đó phải được bảo vệ phù hợp theo điều kiện và tập quán quốc gia, để khỏi chịu những hậu

quả đáng tiếc. Người lao động và tổ chức đại diện của họ trong cơ sở sản xuất được đào tạo thỏa đáng về an toàn lao động và vệ sinh lao động. Trong trường hợp cụ thể có thể là các tổ chức đại diện của NLĐ trong cơ sở sản xuất có thể chất vấn và được NSDLĐ tham khảo ý kiến về mọi mặt của công tác an toàn lao động và vệ sinh lao động có liên quan đến công việc của NLĐ; để đạt mục đích này, có thể sử dụng các cố vấn kỹ thuật từ bên ngoài cơ sở sản xuất có sự thỏa thuận của hai bên. NLĐ phải báo cáo ngay cho người trực tiếp kiểm soát công việc của mình biết về bất kỳ tình huống nào mà mình có lý do xác đáng để chứng minh có mối nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của mình. Cho tới khi thực hiện xong biện pháp khắc phục tình huống đó, không cho phép NSDLĐ đòi hỏi NLĐ phải trở lại hiện trường vẫn đang còn có nguy hiểm sắp xảy ra, đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của NLĐ.

- *Quyền thành lập, tham gia công đoàn:* Đây là nội dung thể hiện tính chất tập thể của QLV. Mọi NLĐ được thành lập công đoàn và tham gia công đoàn theo lựa chọn của mình cũng như quyền của các công đoàn được hoạt động tự do. Theo đó, NLĐ được tự do thành lập và gia nhập công đoàn theo sự lựa chọn của chính mình mà không phải xin phép trước; quyền tự chủ, tự quản của tổ chức công đoàn trong việc quyết định những vấn đề nội bộ của mình như ban hành điều lệ và các quy định quản lý nội bộ khác, bầu người đại diện, xây dựng và thực hiện kế hoạch công tác; quyền tự do của các tổ chức công đoàn trong việc thành lập và gia nhập các tổ chức của NLĐ ở cấp cao hơn, theo ngành nghề, vùng miền, cả trong phạm vi quốc gia và quốc tế. Cũng theo Công ước 87 của ILO, bên cạnh quyền thành lập, gia nhập hay không thành lập, không gia nhập công đoàn, NLĐ còn có quyền tự do trong việc quyết định tổ chức của mình có gia nhập, liên kết với tổ chức khác hay không.

Trong CMCN 4.0, do sự thay thế của công nghệ, nhiều việc làm truyền thống mất đi, nhiều việc làm mới ra đời. NLĐ, nhất là lao động có trình độ, kỹ năng thấp rất khó khăn trong việc tìm kiếm và duy trì việc làm, luôn đối mặt nguy cơ mất việc làm. Vì vậy, trong phạm vi Luận án này, tập trung nghiên cứu về QLV theo nghĩa hẹp (the right to work), đó là quyền tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận và có việc làm.

Bên cạnh đó, đối với nhóm lao động dễ bị tổn thương, nội dung về QLV còn bảo đảm những yếu tố đặc thù của nhóm lao động này, ví dụ: thời gian làm việc đối với tất cả NLD là 8 tiếng/ngày nhưng đối với lao động nữ cần có thời gian nghỉ giữa buổi cho con bú hoặc vệ sinh cá nhân của nữ; hoặc đối với người khuyết tật, việc tiếp cận và tìm kiếm việc làm cần có sự hỗ trợ của các dịch vụ việc làm khi họ khó khăn khi di chuyển hoặc tìm kiếm thông tin việc làm hoặc Nhà nước cần tạo việc làm phù hợp cho họ vì mục tiêu không lợi nhuận, tạo ra giá trị xã hội.

2.1.2. Khái niệm và đặc điểm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.1.2.1. Khái niệm Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với quyền làm việc của người lao động

**** Khái niệm CMCN 4.0***

Cách mạng công nghiệp thứ tư là tên do Giáo sư Klaus Schwab (người sáng lập và là Chủ tịch Diễn đàn kinh tế thế giới - WEF) đặt cho cuộc cách mạng công nghiệp hiện nay trên thế giới trong cuốn sách cùng tên phát hành ngay trước thềm Hội nghị thượng đỉnh của WEF năm 2016. Giáo sư Klaus Schwab định nghĩa đơn giản về CMCN 4.0:

... cách mạng công nghiệp đầu tiên sử dụng năng lượng nước và hơi nước để cơ giới hóa sản xuất. Cuộc cách mạng lần hai diễn ra nhờ ứng dụng điện năng để sản xuất hàng loạt. Cuộc cách mạng lần ba sử dụng điện tử và công nghệ thông tin để tự động hóa sản xuất. Bây giờ, cuộc CMCN 4.0 đang nảy nở từ cuộc cách mạng lần ba, nó kết hợp các công nghệ lại với nhau, làm mờ ranh giới giữa vật lý, kỹ thuật số và sinh học” [150].

Trước đây, các cuộc cách mạng công nghiệp thường diễn ra theo xu hướng có phát minh mới làm lu mờ phát minh cũ, thì ngày nay công nghệ nền tảng của cuộc CMCN 4.0 sẽ tạo cơ sở cho các công nghệ và các ngành nghề khác cũng phát triển [38].

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư kế thừa toàn bộ thành tựu của các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó nhưng dựa trên nền tảng là các công

nghe mới - công nghệ số hóa, công nghệ thông minh nhằm giúp cho các hoạt động sản xuất, kinh doanh, sinh hoạt, quản trị được thực hiện theo những cách thức mới vượt trội hơn hẳn về sự hiệu quả và mức tối ưu [53]. “Đó là cuộc cách mạng của sự hội tụ ở đỉnh cao, sự tiết kiệm các nguồn lực ở mức tối ưu nhất từ trước tới nay” [38]. Về quan hệ sản xuất, đối với quan hệ tổ chức trong sản xuất: các nhà máy thông minh trong đó các máy móc được kết nối Internet và liên kết với nhau qua một hệ thống có thể tự hình dung toàn bộ quy trình sản xuất và đưa ra quyết định sản xuất. Vai trò tổ chức sản xuất được lập trình sẵn, được thao tác dựa trên năng lực của máy móc, công nghệ. Tự động hóa cao làm cho việc sử dụng NLD trong sản xuất trực tiếp ít đi. Đối với quan hệ phân phối: Phân phối dựa trên sở hữu, vốn góp, sự đóng góp vào sản xuất. Nhưng có một sự thay đổi đáng kể là phân phối dựa trên những cái vô hình như trí tuệ, tư liệu sản xuất “ảo” [116, tr.204]...

CMCN 4.0 được đặc trưng bởi sự hội tụ và phát triển vượt bậc của ba trụ cột khoa học - công nghệ chủ yếu. Thứ nhất, lĩnh vực kỹ thuật số với các thành tựu nổi bật như dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT) và trí tuệ nhân tạo (AI); trong đó, Dữ liệu lớn đóng vai trò trung tâm, tạo nền tảng cho việc khai thác và phát triển các ứng dụng IoT và AI. Thứ hai, lĩnh vực công nghệ sinh học, bao quát các ứng dụng trong nông nghiệp, thủy sản, y học, dược phẩm, công nghệ chế biến thực phẩm, bảo vệ môi trường, năng lượng tái tạo, hóa học và vật liệu. Thứ ba, lĩnh vực vật lý, bao gồm các đột phá như robot thế hệ mới, phương tiện tự hành, vật liệu tiên tiến (graphene, skyrmions...), công nghệ nano và các kỹ thuật sản xuất hiện đại khác. Trong tiến trình này, các công nghệ nền tảng có ý nghĩa quyết định gồm: dữ liệu lớn, điện toán đám mây, robot kết nối, Internet vạn vật; đồng thời xuất hiện nhiều công nghệ ứng dụng mới như in 3D, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo và sự tích hợp ngày càng sâu giữa con người với máy móc.

Thứ nhất, Internet kết nối vạn vật (Internet of Things -IoT): Hệ thống điện toán toàn cầu Internet là phát minh trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ ba (hay còn gọi là cuộc cách mạng số hóa) giúp kết nối giữa con người với con người thông qua hệ thống máy tính và các phương tiện truyền

thông (nhất là điện thoại thông minh), từ đó tạo ra không gian giao tiếp mới - đó là không gian mạng (cyberspace). Cuộc CMCN 4.0 giúp cho sự kết nối trên được mở rộng ở quy mô mới để hình thành nên Internet vạn vật. Sự kết nối không chỉ là giữa người với người, giữa người với máy tính hoặc giữa các máy tính với nhau như trước đây mà nó được mở rộng đến mức là bất cứ vật nào miễn là vật thể ấy được cài đặt các thiết bị kết nối. Internet vạn vật được hiểu là một mạng lưới các đối tượng vật lý (vật thể, máy tính, con người, địa điểm...) được kết nối và giao tiếp với nhau thông qua chương trình, phần mềm, công nghệ, nền tảng kết nối [149].

Thứ hai, dữ liệu lớn (Big data) là thuật ngữ dùng để chỉ “một tập hợp dữ liệu rất lớn và phức tạp đến nỗi những công cụ, ứng dụng xử lý dữ liệu truyền thống không thể đảm đương được” [28, tr.5-21]. Dữ liệu lớn có bốn đặc điểm: dung lượng lớn, cần tốc độ xử lý cao, đa dạng về chủng loại và giá trị to lớn tiềm ẩn. Dữ liệu lớn sẽ giúp tăng mức độ chính xác trong quá trình ra quyết định. Ứng dụng dữ liệu lớn để dự đoán các chỉ số kinh tế vĩ mô, có căn chỉnh chính sách tài khóa và tiền tệ phù hợp, thúc đẩy kinh tế bền vững.

Thứ ba, trí tuệ nhân tạo (AI) hiểu một cách đơn giản nhất là những phương pháp tính toán, lập trình để máy móc mô phỏng hành vi thông minh của con người, đặc biệt là khả năng suy nghĩ và lập luận, năng lực giao tiếp, học hỏi và thích nghi. Ưu điểm vượt trội nhất của trí tuệ nhân tạo là khả năng tự học hỏi và cải tiến liên tục thông qua quá trình hoạt động nên ngày càng thông minh, chính xác hơn. Trí tuệ nhân tạo có khả năng giải mã, phân tích khối lượng thông tin cực lớn, với tốc độ cực mạnh, kể cả những thông tin như trực cảm, sáng tư duy, xúc cảm.

Thứ tư, điện toán đám mây (cloud computing): Điện toán đám mây là loại hình dịch vụ lưu trữ dữ liệu trên máy tính, theo đó các chương trình phần mềm, dữ liệu và dịch vụ khai thác dữ liệu sẽ được đặt tại các máy chủ “ảo” (còn gọi là “đám mây”- cloud) trên Internet thay vì trong máy tính gia đình và văn phòng để mọi người kết nối khi cần.

Thứ năm, công nghệ chuỗi khối (blockchain): Đây là công nghệ ghi chép và lưu trữ thông tin đặc biệt, theo đó những nội dung được ghi chép không bao giờ bị thay đổi hoặc tẩy xóa và các thông tin được lưu trữ trên các cơ sở dữ liệu

phân tán (phi tập trung) [117]. Vì vậy, công nghệ này được ứng dụng rất lớn trong các hệ thống đăng ký (khai sinh, khai tử, kết hôn, tài sản, giao dịch bảo đảm...), xác nhận tài liệu/văn bằng/chứng chỉ, kết quả bầu cử... những lĩnh vực mà yêu cầu bảo đảm tính chính xác và an toàn thông tin cao [57, tr.38].

Thứ sáu, công nghệ sinh học: Những thành tựu mới trong lĩnh vực sinh học giúp giải mã nhanh các hệ gen, tìm hiểu sâu về mật mã di truyền, có thể giúp chỉnh sửa mã gen để chữa các bệnh di truyền, tạo ra những giống cây trồng mới trong nông nghiệp có những tính năng thích ứng với tình trạng hạn hán, nước nhiễm mặn hoặc chống sâu bệnh...

Ngoài ra, CMCN 4.0 còn nổi trội nhờ các công nghệ như: công nghệ in 3D (3D printing); thiết bị tự lái (xe tự lái) gồm ô tô tự lái, thiết bị bay không người lái (drone) mà cả tàu thuyền không người lái; công nghệ cảm biến cực nhạy dựa trên cơ sở vật liệu nano điện tử và sinh học điện tử, có khả năng biến đổi những tín hiệu tác động vô cùng yếu thành tín hiệu điện như sóng tư duy, bức xạ hồng ngoại cực yếu...; siêu máy tính quang tử sử dụng các quang tử ánh sáng thay vì sử dụng tín hiệu điện tử như trong các máy tính điện tử, có tốc độ tính toán cực nhanh, với khả năng lưu trữ thông tin vượt xa các máy tính điện tử thông thường; công nghệ chế tạo vật liệu từ các nguyên tử; các nguồn năng lượng tái sinh (năng lượng mặt trời, gió, thủy triều, địa nhiệt...).

Liên quan đến CMCN 4.0, còn có các khái niệm: chuyển đổi số (digital transformation), nền kinh tế Gig (Gig economy), công việc nền tảng (platform work).

Chuyển đổi số là thay đổi phương thức làm việc, sản xuất thông qua sự tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào hoạt động của mỗi đơn vị, doanh nghiệp nhằm thay đổi cách thức vận hành, mô hình kinh doanh và đem đến những hiệu quả cao hơn, những giá trị mới hơn. Chuyển đổi số còn là sự thay đổi về văn hóa của đơn vị, doanh nghiệp, đòi hỏi sự liên tục cập nhật cái mới, hiện đại và phải chấp nhận cả thất bại bên cạnh những thành công do đổi mới đem lại. Chuyển đổi số trong doanh nghiệp có thể hiểu là quá trình thay đổi mô hình cũ, mô hình truyền thống sang dạng doanh nghiệp số, dựa trên những ứng dụng công nghệ mới, như: Big data, IoT, điện toán đám mây,... nhằm thay đổi phương thức điều hành, quy trình làm việc và văn hóa lao động trong

doanh nghiệp. Mục đích mà các doanh nghiệp chuyển đổi số thường hướng tới bao gồm: Tăng tốc độ thị trường, tăng vị trí cạnh tranh, thúc đẩy tăng trưởng doanh thu, tăng năng suất lao động, mở rộng khả năng thu hút và giữ chân khách hàng.

Nền kinh tế Gig (Gig economy) [54] còn gọi là nền kinh tế chia sẻ, nền kinh tế tự do hay nền kinh tế truy cập. Khác với nền kinh tế truyền thống, NLĐ trong nền kinh tế Gig có thể linh hoạt/tự do tiếp nhận các công việc thay vì công việc cố định, nhận các hợp đồng ngắn hạn, thực hiện công việc theo yêu cầu, làm việc bán thời gian hoặc tạm thời (cung cấp công việc, dịch vụ hoặc hàng hóa theo yêu cầu) thông qua một nền tảng kỹ thuật số (một ứng dụng hoặc trang web...), các công ty có xu hướng thuê những người làm việc độc lập và tự do điển hình như: giao thông vận tải (ví dụ các dịch vụ gọi xe, như: Uber, Grab, Bee...), dịch vụ dọn nhà (ví dụ Helping), lập trình (ví dụ Clickworker) (Kuhn, 2016) [151, tr.157-162]. Nền kinh tế Gig mang đến sự chuyển dịch mạnh mẽ trong việc định hình lại cấu trúc việc làm, tạo ra những cơ hội chưa từng có cho NLĐ, doanh nghiệp và xã hội. Dựa trên các nền tảng lao động số, người chủ dịch vụ kết nối khách hàng và NLĐ nhằm thực hiện các nhiệm vụ, hoặc các công việc cụ thể. Người lao động như những nhà cung cấp độc lập, họ có thể đáp ứng được “hợp đồng” của nhiều công ty/doanh nghiệp cùng một lúc và sử dụng công nghệ kỹ thuật số để kết nối với những người mua dịch vụ của họ. Như vậy, các nền tảng lao động số đang tạo ra nhiều việc làm cho NLĐ, đặc biệt là nhóm lao động yếu thế trong TTLĐ truyền thống gồm phụ nữ, người khuyết tật, người di cư, người thất nghiệp. Theo ILO, năm 2020, toàn cầu có khoảng 777 nền tảng lao động số, tăng gấp 5 lần so với năm 2010 [144]. Theo kết quả khảo sát của Anphabe, có 14% NNL trí thức Việt Nam hiện là lao động tự do toàn thời gian, 26% làm tự do bán thời gian, 13% làm song song công việc cố định và bán thời gian bên ngoài. Như vậy, hiện có tới 53% NNL trí thức tham gia vào nền kinh tế Gig [101].

Công việc nền tảng (platform work). Quỹ châu Âu về cải thiện điều kiện sống và làm việc (Eurofound) đã sử dụng thuật ngữ “công việc nền tảng” lần đầu tiên trong một báo cáo được công bố vào năm 2018. Công việc nền tảng là một tập hợp con của nền kinh tế Gig [142]. Công việc nền tảng là một hình

thức việc làm, trong đó các tổ chức hoặc cá nhân sử dụng một nền tảng trực tuyến để truy cập vào các tổ chức hoặc cá nhân khác để giải quyết các vấn đề cụ thể hoặc cung cấp các dịch vụ cụ thể để có thu nhập.

** Tác động của CMCN 4.0 đối với quyền làm việc của NLĐ*

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động mạnh mẽ và toàn diện đến QLV. Về bản chất, CMCN 4.0 hình thành các hệ thống ảo trên nền tảng môi trường thông tin, cho phép thiết lập sự kết nối và tương tác giữa con người, máy móc và thế giới vật chất thông qua toàn bộ năm giác quan (thị giác, thính giác, vị giác, khứu giác và xúc giác). Sự phát triển và ứng dụng ở quy mô công nghiệp của các công nghệ hiện đại như rô-bốt thế hệ mới, phương tiện tự động, trí tuệ nhân tạo cùng nhiều công nghệ tiên tiến khác được dự báo sẽ tạo ra những biến đổi mang tính đột phá đối với việc làm. Nói cách khác, CMCN 4.0 không chỉ làm thay đổi phương thức tổ chức và quản lý lao động mà còn tác động trực tiếp đến bản chất của từng loại hình công việc cụ thể.

Tác động tích cực của CMCN 4.0 đối với QLV của NLĐ

Thứ nhất, CMCN 4.0 đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới. Sự xuất hiện của các mô hình kinh doanh chưa từng có tiền lệ, điển hình như sự phát triển mạnh mẽ của thương mại điện tử và các nền tảng công nghệ (Uber, Grab, Airbnb, Netflix...) đã mở ra những dạng việc làm mới cho người lao động. Các công việc như tài xế công nghệ (Uber, Grab, GoViet, Bee), kinh doanh trực tuyến, vận chuyển hàng hóa, bán hàng qua mạng, sáng tạo nội dung trên YouTube... là minh chứng cụ thể. Nhiều kết quả khảo sát và thống kê cho thấy, số lượng việc làm mới được tạo ra trong bối cảnh này lớn hơn số việc làm bị thay thế.

Thứ hai, CMCN 4.0 góp phần nâng cao khả năng tiếp cận thị trường lao động và mở rộng lựa chọn nghề nghiệp cho người lao động. Họ có thể linh hoạt hơn trong việc tìm kiếm công việc, lựa chọn địa điểm và thời gian làm việc, thậm chí cân đối giữa thời gian làm việc và nghỉ ngơi. Đặc biệt, phạm vi lao động không còn bị giới hạn trong lãnh thổ một quốc gia, mà còn

có thể mở rộng sang các thị trường quốc tế, tạo điều kiện để người lao động làm việc cho cả nhà tuyển dụng trong nước và ngoài nước. Môi trường làm việc nhờ đó trở nên đa dạng và hiện đại hơn, giúp người lao động tiếp cận nhiều công nghệ tiên tiến, đồng thời tích lũy kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm từ các nền văn minh khác nhau. Thực tiễn đã chứng minh điều này: nếu Trung Quốc được xem là “công xưởng của thế giới”, thì Ấn Độ lại được coi là “văn phòng của thế giới” khi một số lượng lớn lao động Ấn Độ làm việc cho các doanh nghiệp có trụ sở tại châu Âu và Bắc Mỹ thông qua hệ thống trung tâm dịch vụ khách hàng (call-centres) đặt tại Ấn Độ. Tính chất và cơ cấu việc làm thay đổi, số việc làm có hợp đồng làm việc dài hạn, suốt đời giảm xuống, việc làm gắn với một doanh nghiệp, một chủ sử dụng lao động giảm xuống và thay vào đó số việc làm linh hoạt, việc làm di động, việc làm tự do tăng lên.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tạo ra sự dịch chuyển đáng kể trong mối quan hệ giữa “việc làm” và “người lao động”. Thông qua việc ứng dụng công nghệ số, các nhà đầu tư có thể mở rộng phạm vi lựa chọn trong hoạt động sản xuất – kinh doanh, bao gồm quyền tự do quyết định địa điểm đầu tư tại các quốc gia hay khu vực khác nhau. Điều này dẫn đến sự hình thành các cơ hội việc làm linh hoạt, có khả năng dịch chuyển theo không gian địa lý, từ đó mang lại lợi ích cho NLD. Nếu trước đây NLD phải chủ động tìm kiếm việc làm, thì nay, bản thân công việc cũng có thể “tìm đến” NLD. Do đó, CMCN 4.0 đã mở rộng khả năng tiếp cận việc làm, giúp NLD nâng cao mức độ chủ động trong việc thực hiện QLV, đồng thời dễ dàng sắp xếp hài hòa giữa công việc và cuộc sống. Điều này đặc biệt có ý nghĩa đối với lao động nữ và người khuyết tật. Các nghiên cứu gần đây khẳng định rằng, việc làm trực tuyến không chỉ mở rộng cơ hội tiếp cận mà còn giúp thanh niên khuyết tật xây dựng ý thức về giá trị bản thân thông qua sự trao quyền, khuyến khích sáng tạo và đóng góp xã hội. Thực tiễn cho thấy, một số doanh nghiệp xã hội như Digital Divide Data (DDD) tại Campuchia và Enablecode

tại Việt Nam đã tập trung hướng tới đối tượng thanh niên khuyết tật, qua đó góp phần gia tăng cơ hội việc làm cho nhóm lao động này trong môi trường số [82].

Thứ ba, những đột phá của khoa học – công nghệ trong bối cảnh CMCN 4.0 đã tạo động lực thúc đẩy quá trình nâng cao trình độ và năng lực của NLĐ. Để có thể tiếp cận các vị trí việc làm chất lượng cao với thu nhập ổn định và khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động, NLĐ buộc phải chủ động học tập, trau dồi chuyên môn, nâng cao kỹ năng và năng lực ngoại ngữ nhằm thích ứng với yêu cầu ngày càng khắt khe của môi trường làm việc. Thực tiễn cho thấy, những công việc đòi hỏi kỹ năng và trình độ cao thường gắn liền với mức thu nhập cao hơn, đồng thời giúp NLĐ có vị thế thuận lợi hơn trong việc thương lượng về tiền lương và điều kiện lao động. Bên cạnh đó, mức độ tham gia của NLĐ vào TTLĐ trở nên năng động hơn trong bối cảnh mới. Mặc dù sự tham gia này vẫn chịu ảnh hưởng nhất định từ ý chí của NSDLĐ, song nhờ các hệ thống kết nối do CMCN 4.0 mang lại, NLĐ có điều kiện thuận lợi hơn để bày tỏ quan điểm cá nhân, đồng thời hỗ trợ NSDLĐ trong việc khai thác trí tuệ tập thể nhằm tối ưu hóa các giải pháp quản lý và sản xuất. Việc số hóa quy trình làm việc sẽ làm cho minh bạch hơn trong phân công và quản lý công việc. Sự kết nối của NLĐ tốt hơn sẽ giúp tiếng nói của họ được lắng nghe hơn và ý kiến của họ được cân nhắc nhiều hơn trong quá trình ra quyết định tại nơi làm việc.

Thứ tư, kinh tế chia sẻ (Gig economy) là một mô hình kinh tế thuộc sản phẩm sáng tạo của CMCN 4.0 trên cơ sở kết hợp của Internet và điện thoại thông minh. Nhờ đó, thông tin nhanh chóng lan tỏa và kết nối, mở rộng cơ hội chia sẻ giữa những người có sản phẩm, dịch vụ với khách hàng, người tiêu dùng dù họ ở các vị trí địa lý xa lạ, đồng thời tạo khối lượng công việc lớn cho những người “trung gian” kết nối (họ không cần có sản phẩm, dịch vụ mà làm nhiệm vụ kết nối giữa nguồn cung và cầu). Do đó, mô hình kinh tế này có vai trò tích cực đối với TTLĐ, gia tăng số lượng làm việc và tăng cường tính

linh hoạt trong lao động thông qua công việc bán thời gian, ngắn hạn; cắt giảm chi phí giao dịch, kết nối NLD và người có nhu cầu sử dụng lao động một cách nhanh chóng, thuận lợi.

Thứ năm, CMCN 4.0 giúp cải thiện chất lượng việc làm: Trong thế giới lao động hiện nay, có rất nhiều việc làm thuộc loại việc làm 3D (dirty, dangerous and difficult/việc làm nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại) như các loại việc trong hầm lò, làm việc trên cao, dưới nước, hay công việc liên quan tới hóa chất, chất phóng xạ, khuôn vác, xây dựng... có thể sử dụng robot thay thế con người, giúp con người tránh được những nguy hại đến tính mạng, sức khỏe thể chất và tinh thần của NLD. Bên cạnh đó, những công việc liên quan đến các thuật toán, tính toán phức tạp, tốn nhiều thời gian và sức lực có thể được hỗ trợ bằng thiết bị công nghệ cao, thông minh, từ đó giảm thiểu thời gian và công sức của con người. Hay các công việc con người không thích làm bởi sự đơn điệu, nhàm chán, bởi tư thế làm việc gò bó, gây bệnh nghề nghiệp đều có thể giao cho robot. Thay vào đó, con người có thể lựa chọn giữ lại và làm các công việc mà mình ưa thích, từ đó giúp con người sáng tạo, yêu thích cuộc sống và sống có ý nghĩa hơn [108].

Việc vi phạm pháp luật dưới vô vàn các hình thức “lách luật” khác nhau để kiếm lợi luôn làm đau đầu các nhà quản lý. Vì vậy, việc khai thác tri thức từ dữ liệu lớn có thể hỗ trợ quản trị lao động, xác định các nguy cơ vi phạm của các doanh nghiệp/đơn vị và cải thiện hệ thống thanh tra lao động. Công nghệ chuỗi khối (blockchain) có thể giúp các công ty và các đối tác xã hội dễ dàng theo dõi, kiểm tra về điều kiện làm việc và sự tuân thủ pháp luật lao động trong các công ty và trong toàn chuỗi cung ứng.

Tác động tiêu cực của CMCN 4.0 đối với QLV của NLD

Thứ nhất, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đặt ra áp lực to lớn đối với vấn đề việc làm. Sự phát triển nhanh chóng và sâu rộng của công nghệ làm dấy lên lo ngại về tình trạng “thất nghiệp công nghệ”, khi robot và trí tuệ nhân tạo (AI) dần thay thế vai trò của con người trong nhiều hoạt động sản xuất và dịch vụ. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng khoảng 60% việc làm truyền thống có khả năng bị tự động hóa; riêng nghiên cứu của Viện Toàn cầu McKinsey dự

báo đến năm 2030, từ 400–800 triệu việc làm trên thế giới có thể bị thay thế bởi công nghệ tự động [152]. Hàng triệu lao động sẽ đối diện với nguy cơ thất nghiệp, đặc biệt trong các ngành nghề giản đơn, có tính chất lặp lại hoặc dựa vào quy trình chuẩn như bảo hiểm, bất động sản, tư vấn tài chính, vận tải, bán hàng, dệt may, da giày... Không chỉ dừng lại ở lao động phổ thông, robot và AI còn có thể đảm nhiệm một số công việc vốn được coi là “trí thức cao cấp” như kỹ sư hay giáo viên. Một số ngành nghề thậm chí đã biến mất hoàn toàn dưới tác động của đổi mới công nghệ, điển hình như trường hợp Kodak từng tuyển dụng 170.000 lao động và chiếm 85% thị phần giấy ảnh toàn cầu vào năm 1998 nhưng nay đã hoàn toàn sụp đổ. Các nghề thủ công truyền thống cũng dần mất chỗ đứng, thay vào đó là sự xuất hiện của những lĩnh vực mới đòi hỏi kỹ năng chuyên môn và tay nghề cao. CMCN 4.0 không tạo ra nhiều nhu cầu lao động về số lượng, nhưng lại đòi hỏi nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng cao; hệ quả là nhóm lao động có trình độ thấp sẽ khó tìm được việc làm phù hợp [116, tr.203]. Cuộc thảo luận tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới ở Davos (2016) đã cảnh báo rằng chỉ trong vòng 5 năm, khoảng 7 triệu việc làm sẽ chịu tác động tiêu cực, trong đó lao động nữ bị ảnh hưởng nhiều hơn [147]. Bên cạnh đó, sự lan tỏa nhanh chóng của công nghệ số khiến nhiều doanh nghiệp không kịp thích ứng, dẫn tới phá sản và kéo theo tình trạng thu hẹp quy mô việc làm.

Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới cũng chỉ ra rằng thách thức từ CMCN 4.0 sẽ diễn ra theo từng giai đoạn: trước hết tác động tới lao động văn phòng, trí thức và lao động kỹ thuật; sau đó lan sang nhóm lao động giá rẻ. Khi robot và AI thay thế cả lao động chân tay lẫn lao động có kỹ năng trung bình, tình trạng thất nghiệp trở nên khó tránh khỏi nếu lực lượng lao động không được trang bị kiến thức và kỹ năng sáng tạo mới. Đối với Việt Nam, trở ngại lớn nhất là cơ cấu lao động còn lạc hậu và chất lượng nhân lực thấp. Những công việc ở mức trung bình vốn dựa vào quy trình chuẩn nay bị cạnh

tranh gay gắt bởi máy tính, trong khi lao động kỹ năng cao được hỗ trợ từ công nghệ, còn lao động giản đơn thì lần đầu tiên bị thay thế bởi tự động hóa [76].

Một xu hướng khác đi kèm là sự nổi lên của nền kinh tế việc làm tự do (Gig economy). Việc xuất hiện các “nhà máy thông minh” – nơi máy móc kết nối Internet và vận hành trên hệ thống tự động có khả năng hình dung quy trình sản xuất toàn diện để đưa ra quyết định – đang dần thay thế dây chuyền sản xuất truyền thống. Đồng thời, thay vì dịch chuyển sản xuất sang các quốc gia có lợi thế nhân công giá rẻ, nhiều nước phát triển có tiềm lực về công nghệ và vốn đang có xu hướng quay trở lại đầu tư trong nước nhờ áp dụng mô hình “nhà máy thông minh”. Đây là thách thức lớn đối với các quốc gia phụ thuộc nhiều vào nguồn lao động giản đơn. Do vậy, việc xây dựng tầm nhìn chiến lược để chuyển đổi cơ cấu nghề nghiệp, mô hình hợp đồng và quan hệ lao động trở thành yêu cầu cấp thiết nhằm thích ứng với bối cảnh mới.

Thứ hai, bất bình đẳng thu nhập của NLD đang có xu hướng gia tăng nhanh chóng, thể hiện rõ ở thực tế rằng nhóm 1% người giàu nhất sở hữu khối tài sản ngang bằng với 99% dân số còn lại. Sự phát triển của công nghệ và đổi mới sáng tạo đã tạo điều kiện xuất hiện nhiều tỷ phú ở độ tuổi rất trẻ, chỉ trong khoảng từ trên 20 đến dưới 30 tuổi, một hiện tượng chưa từng phổ biến trong các giai đoạn trước. Nhóm lao động chịu tác động nặng nề nhất là những người làm việc giản đơn, có trình độ và kỹ năng thấp, bởi công việc của họ dễ dàng bị thay thế bằng máy móc. Trong khi đó, thu nhập và tài sản giữa hai nhóm lao động ngày càng có sự chênh lệch rõ rệt: một bên là lực lượng lao động ít kỹ năng hoặc có kỹ năng dễ bị tự động hóa (chiếm đa số), bên còn lại là những cá nhân sở hữu ý tưởng sáng tạo hoặc kỹ năng hỗ trợ cho quá trình số hóa và tự động hóa vốn đang phát triển với tốc độ nhanh chóng [38]. Đây được xem là một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng bất bình đẳng toàn cầu gia tăng. Hệ quả là sự phân hóa giàu nghèo ngày

càng sâu sắc giữa các nhóm xã hội, cộng đồng, quốc gia và dân tộc [116, tr.204].

Thứ ba, CMCN 4.0 đặc biệt tác động đến quyền việc làm của các nhóm dễ bị tổn thương như phụ nữ, người khuyết tật, người cao tuổi v.v...

Cuộc CMCN 4.0 sẽ giúp các quốc gia có cơ hội phát triển thịnh vượng hơn, kết nối và hội nhập nhanh chóng, dễ dàng hơn, bảo đảm tốt hơn các QCN, đồng thời cũng phải đối diện với những thách thức về quyền lao động việc làm, bất bình đẳng, sự gia tăng tính dễ bị tổn thương cho các nhóm đối tượng trong xã hội...” [50].

Chẳng hạn: gần 3/4 số người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên sống trong hộ nghèo đa chiều chưa bao giờ đi học hoặc không có bằng cấp. Có sự chênh lệch rõ rệt trong đào tạo nghề, cứ 100 người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên thì chỉ có 7 người được dạy nghề (7,3%), trong khi con số này ở người không khuyết tật là 22 người (21,9%) [123, tr.19]. Người khuyết tật do hạn chế sức khỏe và điều kiện bản thân không có cơ hội học tập đạt trình độ cao theo yêu cầu của TTLĐ. Như vậy, rõ ràng công nghệ phát triển, máy móc thay lao động chân tay, lao động có trình độ thấp thì những người khuyết tật là đối tượng chịu tác động nặng nề nhất. Kết quả điều tra cho thấy, người khuyết tật có nhu cầu làm việc để có thu nhập và sống độc lập, nhưng chỉ chưa đầy 1/3 người khuyết tật có việc làm [123, tr.20]. Các công nghệ cao như robot, trí tuệ nhân tạo, vạn vật kết nối (IoT)... có thể tạo ra những sản phẩm và giải pháp hỗ trợ người khuyết tật có đóng góp lớn vào sự phát triển chung nhờ nâng cao hiệu suất làm việc của đối tượng này và giảm gánh nặng xã hội do họ có thể độc lập hòa nhập cuộc sống tốt hơn. Tuy nhiên, tỷ lệ hộ có người khuyết tật sở hữu các phương tiện truyền thông đều thấp hơn so với hộ không có người khuyết tật, cụ thể: Ti vi (87,7% so với 94,4%); thuê bao internet (16,8% so với 30,9%); máy tính (13,7% so với 28,6%) và điện thoại (84,7% so với 96,2%) [12]. Bên cạnh đó, đầu tư vào công nghệ dành cho người khuyết tật đang là một thách thức lớn. Arnon Zamir - Giám đốc đổi mới của dự án quốc tế vì người tàn tật TOM (Tikkum Olam Makers) Israel - chia sẻ với Báo Khoa học và Phát triển: “Công nghệ dành cho người khuyết tật là lĩnh vực rất đặc

thù vì tính chuyên biệt của nó. Việc kinh doanh trong lĩnh vực này sẽ vấp phải rào cản là giá thành sản phẩm quá cao trong khi đối tượng khách hàng lại rất hạn chế”. Do vậy, đây là rào cản thuộc về cơ sở hạ tầng và nguồn lực đối với việc thúc đẩy và bảo đảm quyền của người khuyết tật. Bên cạnh đó, nguồn lực lớn NLĐ ở khu vực phi chính thức, NLĐ trên các nền tảng xã hội hiện nay chưa được bảo đảm các quyền như: việc làm ổn định, đào tạo nghề, chế độ an sinh xã hội...

Thứ tư, CMCN 4.0 tác động làm thay đổi cơ bản cách tư duy, cách làm việc của con người, cũng làm suy giảm một số bản năng tinh túy của con người như lòng thương cảm và sự hợp tác trong quan hệ lao động. Do sự kết nối thường xuyên với điện thoại thông minh có thể cô lập chúng ta khỏi những quan hệ xã hội thực, sự tư duy suy ngẫm và nhiều thứ khác gắn với đời sống thực tại [79]. Cách mạng công nghiệp lần thứ hai đến thì “Thượng đế đã chết” (tuyên bố kết thúc hắc siêu hình học truyền thống), Cách mạng công nghiệp lần thứ ba đến thì “Người cũng đã chết” (máy móc thay thế con người, số hóa, tiêu chuẩn hóa, con người bị rập khuôn hóa, đồng phục hóa). Cách mạng công nghiệp lần thứ ba đã giết chết dần cá tính con người thì đến CMCN 4.0 sẽ giết chết dần tình cảm con người [116, tr.204]. Con người bị coi là phù hiệu của sản xuất và tiêu dùng... Tính cá nhân, cá biệt bị sức mạnh kỹ thuật với tính phổ biến nuốt chửng [116, tr.202].

Thứ năm, CMCN 4.0 tạo nhiều áp lực đối với NLĐ. Công việc linh hoạt, năng động hơn, NLĐ có nhiều sự lựa chọn nhưng ngược lại cũng là thách thức với NLĐ khi chỉ quản lý về chất lượng công việc, NLĐ có thể phải làm việc nhiều giờ hơn, nỗ lực hơn. Đặc điểm của CMCN 4.0 là sự thay đổi công việc diễn ra nhanh hơn đòi hỏi con người phải thích ứng nhanh hơn. Hay nói cách khác, NLĐ luôn ở trạng thái thay đổi, đổi mới về kỹ năng, công việc, khái niệm việc làm suốt đời không còn tồn tại. Việc làm tay chân chuyển sang việc trí óc. Việc làm không chỉ trong nước mà còn vượt ra khỏi biên giới quốc gia. Quan hệ việc làm trở lên phi chính thức hóa, có thể không còn NSDLĐ và NLĐ dựa trên cơ sở hợp đồng lao động mà thay vào đó là quan hệ hợp tác kinh doanh giữa những NLĐ tự do. Việc làm phi tiêu chuẩn sẽ xuất hiện ngày càng

nhiều. Quan hệ việc làm thay đổi trong khi pháp luật điều chỉnh không kịp thời sẽ dẫn tới tình trạng NLĐ dễ bị tổn thương khi họ không kịp thích ứng về kỹ năng và việc làm. Cùng với việc luôn đối phó với tình trạng thay đổi hiện tại, NLĐ còn phải chịu áp lực dự báo, dự tính những thay đổi, biến đổi trong tương lai để chuẩn bị điều kiện bất kịp. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với việc đào tạo và đào tạo lại, bắt buộc NLĐ phải học tập suốt đời. Tất cả thực trạng này tạo nên áp lực rất lớn đối với NLĐ.

Thứ sáu, tự do liên kết giữa những NLĐ giảm đi. Người lao động làm việc theo các hệ thống việc làm mới có thể ở trong thế yếu khi đàm phán về tiền công và điều kiện làm việc, thậm chí bị phân biệt đối xử vì họ chỉ có một mình và tách biệt với những NLĐ khác, không thực hiện được quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể do không tham gia công đoàn [35].

Thứ bảy, Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ không chỉ tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới mà còn dẫn đến những biến đổi đáng kể trong bản chất của quan hệ lao động. Theo định nghĩa chung, quan hệ lao động được hiểu là mối quan hệ giữa NLĐ, tập thể NLĐ với NSDLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ được hình thành trên cơ sở các quy định của pháp luật lao động, bao hàm các chuẩn mực về lao động, cơ chế xác lập và hệ thống thiết chế giải quyết tranh chấp cũng như vai trò của các chủ thể liên quan. Khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động quy định rằng: “Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của các bên và cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể”. Tuy nhiên, trong bối cảnh hiện nay, nhiều hình thức việc làm mới tuy mang lại thu nhập nhưng lại không đáp ứng đầy đủ các đặc trưng của quan hệ lao động truyền thống. Hệ quả là một bộ phận NLĐ không được hưởng trọn vẹn các quyền lợi cơ bản như đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động, điển hình là các chế độ về bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và thời giờ nghỉ ngơi.

2.1.2.2. Khái niệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

“Bảo đảm” trong tiếng Anh: ensure/guarantee, nghĩa là giành được chắc chắn (cái gì) (cho ai). Về mặt từ vựng trong Từ điển tiếng Việt, “bảo đảm” là làm cho chắc chắn, thực hiện được; hay nói chắc chắn và chịu trách nhiệm về lời nói của mình; nhận, chịu trách nhiệm làm tốt [91, tr.54]. Theo Giáo trình Lý luận và pháp luật về QCN [62], bảo đảm QCN là việc các chủ thể theo luật nhân quyền quốc tế và luật quốc gia có nghĩa vụ áp dụng tổng hợp các biện pháp, từ đường lối chính trị của đảng cầm quyền, đến các biện pháp lập pháp, hành pháp, tư pháp, nguồn lực tài chính để hiện thực hóa các nguyên tắc, quy phạm QCN được quy định trong hiến pháp, pháp luật quốc gia, được thực hiện trên thực tế cuộc sống; và mọi hành vi vi phạm quyền và các tự do cơ bản của cá nhân, công dân đều bị nghiêm khắc trừng trị theo pháp luật.

Theo tác giả Phạm Hồng Thái và Nguyễn Thị Thu Hương [105, tr.1]: “Bảo đảm các QCN, quyền công dân là việc tạo ra các tiền đề, điều kiện về chính trị, kinh tế, xã hội, pháp lý và tổ chức để cá nhân, công dân, các tổ chức của công dân thực hiện được các quyền, tự do, lợi ích chính đáng của họ đã được pháp luật ghi nhận”. Từ điển Luật học xác định nhà nước có trách nhiệm bảo đảm cho công dân được hưởng các quyền đã được ghi trong các đạo luật thông qua hoạt động tạo điều kiện hiện thực hóa quyền, thực thi các biện pháp để loại bỏ hay trừng phạt hành vi vi phạm quyền [132, tr.28]. Phân biệt với khái niệm bảo đảm quyền là khái niệm bảo vệ quyền. Về ngữ nghĩa, nếu như “bảo vệ” nghiêng về việc sử dụng các công cụ phương tiện với mục đích ngăn ngừa, chống lại và triệt tiêu, thì “bảo đảm” nghiêng về các biện pháp tạo điều kiện để tôn trọng, thực hiện một cam kết nào đó.

Theo luật nhân quyền quốc tế, chủ thể cơ bản của quyền con người (right holder) là các cá nhân (individuals), trong một số trường hợp, chủ thể của quyền con người còn là các nhóm người (groups), ví dụ như: phụ nữ, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, người cao tuổi... Chủ thể cơ bản có nghĩa vụ bảo đảm và thúc đẩy các quyền con người (duty-bearers) là các nhà nước (states). Chủ thể nhà nước có nghĩa vụ và vai trò cốt yếu trong việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền con người với ba cấp độ nghĩa vụ: tôn trọng (respect)

- bảo vệ (protect) và thực hiện (fulfill). Cụ thể, Nhà nước (quốc gia thành viên của các Công ước quốc tế), phải có trách nhiệm thực hiện các nguyên tắc, tiêu chuẩn quốc tế về QCN theo nhiều cách khác nhau do luật pháp ở mỗi quốc gia quy định (có thể áp dụng trực tiếp hoặc thông qua các biện pháp rà soát, bổ sung, sửa đổi các quy định pháp luật trong nước), bảo đảm tính tương thích với các chuẩn mực quốc tế về QCN; tiến hành thực hiện pháp luật, bảo đảm mọi người đều được hưởng các quyền và tự do cơ bản, không có bất cứ sự phân biệt đối xử nào... Ngoài ra các chủ thể khác (phi nhà nước) cũng có nghĩa vụ bảo đảm thực hiện như các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ, các đảng phái chính trị, tổ chức tôn giáo, cộng đồng doanh nghiệp, truyền thông, báo chí, gia đình, trường học, bệnh viện... [62]. Trong lĩnh vực lao động, việc làm, bảo đảm QLV là trách nhiệm của nhiều chủ thể nhưng trọng tâm thuộc về trách nhiệm của Nhà nước, đặc biệt cơ hội có việc làm thuộc về trách nhiệm của Nhà nước. Trách nhiệm của Nhà nước trong việc kiến tạo việc làm, tạo môi trường tiếp cận việc làm [141].

Ở Việt Nam, trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm QLV đã được ghi nhận trong Hiến pháp 2013 thể hiện đúng với “thuộc tính”, nội hàm, bản chất của QCN đó là quyền vốn có, tự nhiên mà Nhà nước phải có trách nhiệm công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm thay vì cách quy định mang tính phụ thuộc từ phía Nhà nước trong Hiến pháp 1992 (“Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho NLD” (Điều 55)). Đảng và Nhà nước ta luôn luôn chủ trương xã hội hóa việc làm trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và bảo đảm sự bình đẳng về quyền và lợi ích hợp pháp giữa các bên (NLD và NSDLĐ). Thể chế hóa chủ trương này, Hiến pháp đã quy định tại Điều 57: “1. Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho NLD; 2. Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”. Để thực hiện QLV, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc là quyền cơ bản của công dân, ngoài vai trò quyết định của bản thân công dân, trong điều kiện kinh tế thị trường, Nhà nước đóng vai trò quan trọng. Ngoài ra, Hiến pháp còn

quy định NSDLĐ phải đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, được hưởng lương và chế độ nghỉ ngơi. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu. Như vậy, Hiến pháp năm 2013 không những quy định quyền của công dân mà còn quy định các điều kiện bảo đảm để công dân thực hiện quyền đó một cách hiệu quả, trong đó xác định trách nhiệm trọng tâm của Nhà nước.

Với tư cách là quốc gia thành viên tích cực của các công ước quốc tế về QCN, Việt Nam đã tham gia 7/9 công ước cốt lõi về QCN và 25 công ước của Tổ chức Lao động quốc tế.

Trong bối cảnh hiện nay, CMCN 4.0 với sự phát triển nhanh chưa từng có trong lịch sử. Việc làm, các quan hệ lao động, phương thức lao động có những sự thay đổi mà con người chưa dự báo được, từ đó dẫn đến tác động ở cả hai khía cạnh tích cực và tiêu cực đối với QLV của NLĐ. Vì vậy, việc bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 cũng có đặc thù riêng biệt.

Như vậy, *bảo đảm QLV của người lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 là việc Nhà nước áp dụng tổng hợp các biện pháp lập pháp, hành pháp và tư pháp để tận dụng những tác động tích cực và khắc phục hạn chế, tác động tiêu cực của CMCN 4.0 đến QLV của NLĐ, giúp NLĐ thực hiện được QLV trong thực tiễn đáp ứng được các yêu cầu của CMCN 4.0 về trình độ lao động, ứng dụng công nghệ hiện đại, linh hoạt về thời gian và địa điểm làm việc và thay đổi tính chất của công việc.*

2.1.2.3. Đặc điểm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thứ nhất, bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 gắn chặt chẽ với tiến trình chuyển đổi số và ứng dụng các công nghệ tiên tiến.

Hiện nay, việc làm của NLĐ chịu tác động lớn từ công nghệ, nhiều việc làm xuất phát, tồn tại nhờ vào những phát minh của chuyển đổi số. Vì vậy, việc bảo đảm QLV của NLĐ phải tương thích, hay nói cách khác là gắn chặt với tiến trình chuyển đổi số.

Bên cạnh đó, việc bảo đảm QLV của NLĐ thuộc trách nhiệm quản lý trước hết của Nhà nước. Trong bối cảnh yêu cầu chuyển đổi số mạnh mẽ hiện

nay, hoạt động quản lý nhà nước từ Trung ương đến địa phương trên môi trường số, kết nối và vận hành thông suốt giữa các cơ quan trong hệ thống chính trị. Nhà nước xây dựng, kết nối, chia sẻ đồng bộ cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu các ngành; khai thác và sử dụng có hiệu quả tài nguyên số, dữ liệu số. Bên cạnh phát triển chính phủ số, các yêu cầu phát triển kinh tế số, xã hội số, công dân số, công nghiệp văn hoá số cũng là yêu cầu cấp bách. Là nội dung quản lý nhà nước, bảo đảm QLV và cách thức vận hành các cơ chế bảo đảm QLV của NLĐ có đặc điểm gắn chặt chẽ với tiến trình chuyển đổi số và ứng dụng các công nghệ tiên tiến nhằm đạt được hiệu quả cao nhất.

Thứ hai, việc bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 có tính chất thích ứng nhanh, linh hoạt và có tính dự báo trước

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là cuộc cách mạng tạo ra sự thay đổi không ngừng, không phải theo cấp số nhân mà theo cấp số mũ. Con người không thể cưỡng lại hay làm chậm lại quá trình phát triển của công nghệ trong bối cảnh hiện nay, hay nói đúng hơn là đang “chạy theo” công nghệ, nhất là đối với các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Vì vậy, sự chấp nhận và thích nghi nhanh nhất là đặc điểm nổi bật của việc bảo đảm QLV của NLĐ. Những tiến bộ của khoa học công nghệ liên tục được nâng cấp, phát triển, đòi hỏi công việc và NLĐ cũng phải thay đổi theo. Nếu Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất, thứ hai, NLĐ có thể làm việc dựa vào kiến thức và kỹ năng học trên ghế nhà trường và kỹ năng ứng dụng trong giai đoạn đầu đi làm thì CMCN 4.0, kỹ năng sẽ thay đổi bởi sản phẩm và dịch vụ thay đổi, quy trình sản xuất thay đổi và có nghĩa là con người sẽ phải học tập suốt đời [130]. Sự ra đời của nền kinh tế chia sẻ làm cho việc làm của NLĐ trở thành phi chính thức hóa, biến việc làm của NLĐ từ việc làm “tiêu chuẩn” thành việc làm “phi tiêu chuẩn”, việc làm bán thời gian, việc làm tạm thời, việc làm khi gọi tới... Các nội hàm của QLV thay đổi dẫn đến biện pháp, cách thức bảo đảm các quyền của NLĐ cũng đòi hỏi sự phù hợp, bắt kịp nhanh chóng, chẳng hạn: pháp luật phải sớm có định nghĩa, khái niệm thống nhất về các công việc mới xuất hiện để làm cơ sở cho các chế định bảo đảm QLV của NLĐ. Nếu chưa có cách hiểu, quy định thống nhất về tên gọi, đặc điểm của

một công việc thì rất khó để có giải pháp giúp NLD tiếp cận, làm công việc đó trong điều kiện các quyền được bảo vệ. Các giải pháp bảo đảm QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 có đặc thù mà trước đây chưa có, đó là tính linh hoạt. Pháp luật luôn có xu hướng đi sau, lạc hậu hơn thực tiễn và trong bối cảnh mới thì xu hướng này càng rõ nét. Vì vậy, thay vì việc chờ các quan hệ xã hội định hình hoàn toàn lúc đó pháp luật mới được ban hành thì cần có cách thức ứng phó mang tính tình huống, thí điểm, bởi lẽ nếu càng kéo dài thời gian điều chỉnh các quan hệ lao động thì NLD càng chịu thiệt thòi nhiều hơn. Bên cạnh đó, chính sách, pháp luật, các cách thức, biện pháp bảo đảm quyền phải có tính dự báo, cảnh báo cao, đón bắt những biến đổi của các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động, việc làm trong tương lai.

Thứ ba, việc bảo đảm QLV của NLD trong bối cảnh CMCN 4.0 có sự kết hợp chặt chẽ giữa các chủ thể: Nhà nước, NSDLĐ và các nhà khoa học

Quan điểm chỉ đạo trong Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia xác định: “Người dân và doanh nghiệp là trung tâm, là chủ thể, nguồn lực, động lực chính; nhà khoa học là nhân tố then chốt; Nhà nước giữ vai trò dẫn dắt, thúc đẩy, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia”. Trước những diễn tiến nhanh chóng của tình hình do tác động của việc phát minh những công nghệ mới, không chỉ Nhà nước giữ vai trò chủ thể sáng kiến của các chế định, quy tắc pháp lý như cách nghĩ truyền thống. Doanh nghiệp công nghệ, doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo, các nhà khoa học hoặc các tổ chức đại diện cho cộng đồng này (thậm chí là các tổ chức bảo trợ, quỹ đầu tư cho cộng đồng này) không chỉ là “đối tượng chịu sự tác động” đơn thuần để được “tham vấn” (theo nghĩa khá bị động: chỉ có ý kiến khi được hỏi, khi được tham vấn), mà phải là chủ thể “chủ động sáng kiến pháp luật, chủ động cung cấp thông tin tác động vào quá trình hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật” [53, tr.57] và tổ chức thực hiện pháp luật.

Thứ tư, bảo đảm QLV của NLD trong bối cảnh CMCN 4.0 đặt trọng tâm vào việc bảo đảm quyền của NLD trước những tác động tiêu cực của CMCN

4.0 mà không chỉ trong mối quan hệ với NSDLĐ.

Theo cách hiểu và phương thức vận hành quan hệ lao động truyền thống trước đây, bảo đảm QLV của NLĐ đặt trong mối quan hệ lao động với NSDLĐ nhằm ngăn ngừa tình trạng NLĐ thường bị thiệt thòi, bất bình đẳng, không công bằng, bị xâm phạm quyền bởi NSDLĐ. Tuy nhiên, trong thời đại công nghệ số, CMCN 4.0 tạo ra những cái mới, sự bất ngờ và tác động đến với tất cả mọi đối tượng, trên mọi lĩnh vực. Sự tác động này đến quyền của NLĐ ngay cả khi họ chưa tham gia vào quan hệ lao động với bên kia là NSDLĐ, bởi NLĐ được xác định là tất cả mọi người khi đến tuổi lao động và có sức lao động, tức là việc bảo đảm một số quyền của NLĐ không đặt trong mối quan hệ với NSDLĐ, chưa phát sinh quan hệ lao động. Ví dụ: NLĐ cần phải được trang bị kiến thức, kỹ năng về công nghệ thì mới tìm được việc làm. Đối với các doanh nghiệp, NSDLĐ nếu họ không thay đổi công nghệ, không bắt kịp với xu hướng phát triển ngành nghề của CMCN 4.0 thì họ cũng bị lạc hậu và bị đào thải trên môi trường kinh doanh, và như vậy thì NLĐ cũng không thể có việc làm. Rõ ràng, nguyên nhân không bảo đảm việc làm cho NLĐ không bắt nguồn từ phía NSDLĐ. Hoặc đối với lái xe công nghệ, NLĐ hoàn toàn có quyền lựa chọn việc có đón khách hay tắt ứng dụng chạy xe để nghỉ ngơi mà không có sự bắt buộc từ phía NSDLĐ nhưng trong thực tiễn thì NLĐ không được bảo đảm quyền nghỉ ngơi. Đặc biệt, việc bảo đảm QLV cần chú trọng đến nhóm NLĐ dễ bị tổn thương như lao động nữ, lao động khuyết tật, lao động phi chính thức, lao động trên các nền tảng số trên cơ sở đặc điểm riêng và đặc thù của nhóm đối tượng này.

Thứ năm, QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 phải được bảo đảm cả trong không gian thực và không gian ảo

Trong CMCN 4.0, việc làm, sự tương tác của NLĐ ngày càng phổ biến trên không gian mạng. Trung bình mỗi ngày, mỗi người dùng khoảng 2-3 giờ cho hoạt động trên Internet và mạng xã hội [53, tr.58]. Môi trường làm việc được mở rộng và biến hóa hơn nhiều so với môi trường làm việc truyền thống trước đây, “không gian sinh tồn của người dân, của các chủ thể pháp luật đã được mở rộng, từ không gian offline sang một phần quan trọng trong không

gian online” [53, tr.58], vì vậy, việc điều chỉnh của pháp luật, sự hiện diện của cơ quan, cơ chế bảo đảm quyền của NLĐ cũng cần có trên không gian mạng. Về nguyên tắc, ở đâu có sự hiện diện của người dân, ở đâu có các giao dịch, tương tác của người dân, thì ở đó cần có sự hiện diện của nhà nước để hỗ trợ, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người dân. Ví dụ: Việc tư vấn việc làm, giới thiệu việc làm... trên không gian mạng có ưu thế vượt trội khi nhiều NLĐ có thể tiếp cận và sử dụng; hoặc đào tạo, giáo dục nghề nghiệp cho NLĐ qua các ứng dụng nền tảng... Đối với hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLĐ trên không gian mạng hoàn toàn có thể thực hiện được một cách hiệu quả, đó là việc kiểm tra, rà soát các website tuyển dụng, giới thiệu việc làm, các tổ chức đào tạo, dạy nghề... bảo đảm tuân thủ các quy định pháp luật, phòng ngừa các hoạt động lừa đảo NLĐ...

2.1.3. Nội dung bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.1.3.1. Xây dựng và hoàn thiện khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Chính sách, pháp luật là công cụ quản lý hữu hiệu của nhà nước. Trong lĩnh vực việc làm, đòi hỏi nhà nước xây dựng và hoạch định chương trình, chính sách, chiến lược quốc gia về lao động, việc làm có tính chất tổng thể với mục đích tiếp nhận và ứng phó với CMCN 4.0. Theo đó, phác họa, định hướng các quan hệ lao động với sự tham gia của tất cả NLĐ (chính thức và phi chính thức)/tổ chức của NLĐ và NSDLĐ/tổ chức của NSDLĐ. Điều quan trọng, chiến lược đó phải đề cập tới tất cả mối quan tâm, quyền của NLĐ. Chiến lược cần đánh giá cụ thể các điều kiện bảo đảm QLV của NLĐ. Nhà nước phải xây dựng và thực thi các chính sách về lao động theo hướng kích thích tăng trưởng và phát triển kinh tế, nâng cao mức sống, đáp ứng các yêu cầu nhân lực và khắc phục tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm, đặc biệt là đối với phụ nữ và những nhóm người bị thiệt thòi và bị gạt ra ngoài lề xã hội. Chiến lược, chính sách, kế hoạch hành động phải dựa trên nghiên cứu, khảo sát, đánh giá và dự báo xu hướng vận động và phát triển của TTLĐ ở Việt

Nam; đánh giá sát thực điều kiện và tiềm năng của Việt Nam trong cuộc Cách mạng này cũng như những tác động đối với vấn đề lao động, việc làm; dự báo cả những tác động trong tương lai. Trên cơ sở đó, có giải pháp cụ thể trong từng giai đoạn đối với từng nội dung của QLV. Chẳng hạn: đối với NNL, cần có dự kiến số lượng, chất lượng nhân lực theo cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo (sức khỏe, trình độ chuyên môn, kỹ năng, kỷ luật lao động, tính sáng tạo và năng động trong công việc...); tiến độ đào tạo; phương thức đào tạo; những yếu tố rủi ro tác động; phương án thay thế khi gặp rủi ro tác động; dự kiến phương án thay thế, điều chỉnh phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo từng giai đoạn; địa chỉ tiếp nhận lao động sau khi đào tạo; kinh phí đào tạo; chính sách ưu tiên, hỗ trợ nhằm khuyến khích việc đào tạo... Bên cạnh đó, có sự phân loại và có chính sách đào tạo và phát triển nhân lực công nhân kỹ thuật và kỹ sư có trình độ bậc cao. Bởi lẽ, ngoài việc chúng ta đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu của thị trường, cần chú trọng đào tạo NNL có trình độ kỹ sư bậc cao nhằm tiếp thu những tiến bộ khoa học thế giới để phát triển công nghệ cơ bản trong nước chứ không đơn thuần là đội ngũ công nhân kỹ thuật bậc cao.

Pháp luật với những đặc trưng, bản chất về tính quyền lực, tính quy phạm, tính ý chí và tính xã hội có vai trò điều chỉnh, định hướng và bảo đảm các quan hệ xã hội, trong đó có quan hệ về lao động, việc làm. Pháp luật có nhiệm vụ trước hết là phản ánh và ghi nhận các nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của NLĐ về việc lựa chọn, tìm kiếm việc làm, đồng thời quy định các biện pháp bảo đảm cho họ đạt được những nguyện vọng, nhu cầu đó. Trong trường hợp họ không có đủ điều kiện để thực hiện thì Nhà nước, thông qua pháp luật phải có trách nhiệm hỗ trợ, giúp đỡ. Việc hỗ trợ, giúp đỡ có thể bằng những công cụ trực tiếp như thúc đẩy phát triển kinh tế, thuế...; hoặc công cụ gián tiếp như hỗ trợ tiền, dạy nghề...

2.1.3.2. Xây dựng dữ liệu nguồn nhân lực, dữ liệu việc làm quốc gia

Dữ liệu quốc gia về NNL có vai trò quan trọng trong việc theo dõi, quản lý và kiểm soát số lượng, chất lượng và sự di biến động của NNL; phục vụ các công tác quản lý lao động, hoạch định chính sách, quy hoạch, định hướng giáo dục nghề nghiệp bắt kịp xu thế thị trường cũng như cung cấp

thông tin về cơ hội việc làm, nghề nghiệp, dự báo TTLĐ cho NLD, NSDLĐ, cơ quan, tổ chức, cá nhân có nhu cầu. Từ đó, nhà nước có định hướng, giải pháp và hành động để điều chỉnh nguồn lực lao động, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề của quốc gia. Điều này cũng giúp kiểm soát và định hướng sự phát triển của toàn bộ nền kinh tế đất nước. Cơ sở dữ liệu NNL quốc gia được xây dựng trong bối cảnh CMCN 4.0 có thuận lợi lớn khi tận dụng big data. Trong đó, tích hợp các thông tin cần thiết của một người đang ở độ tuổi lao động, nắm bắt được nhu cầu, ngành nghề họ được đào tạo, công việc đã và đang làm... và có thể gửi cho họ những thông tin về việc làm từ các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng những ngành nghề tương tự, hay nói cách khác là tạo ra một “siêu thị việc làm” online tin cậy (có dấu hiệu để nhận biết độ tin cậy của những trang thông tin việc làm hay các nền tảng công nghệ đó), đó cũng chính là “kết nối NLD có trình độ với những việc làm phù hợp”, “tạo ra và cung cấp thông tin để bố trí đúng người, đúng việc”, “cung cấp các dịch vụ hỗ trợ để tạo thuận lợi để tham gia lao động và dịch chuyển lao động” [135].

2.1.3.3. Đào tạo, dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong điều kiện bình thường, Nhà nước có trách nhiệm hướng nghiệp, đào tạo kỹ thuật và dạy nghề để hỗ trợ người dân tiếp cận với việc làm, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự bùng nổ của các công nghệ mới, đặc biệt trí tuệ nhân tạo đã thay thế và xâm nhập ngày càng sâu rộng vào công việc, chi phối các quan hệ lao động và làm nảy sinh nhiều vấn đề mới ảnh hưởng tới quyền và lợi ích của NLD. Vì vậy, NLD cần được đào tạo kiến thức và kỹ năng làm việc có ứng dụng công nghệ cao. Việc phát triển NNL chất lượng cao không chỉ đào tạo ban đầu, cơ bản mà là đào tạo liên tục, cập nhật, đào tạo bổ sung, đào tạo lại và đào tạo nâng cao và đào tạo để chuyển đổi nghề.

2.1.3.4. Phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động

Nền kinh tế thị trường đòi hỏi sự tồn tại của các chủ thể kinh tế độc lập dưới nhiều hình thức sở hữu khác nhau. Các chủ thể này hoàn toàn độc lập, tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với quyết định sản xuất kinh doanh của bản thân

dựa trên những tín hiệu thị trường. Các quan hệ trong nền kinh tế thị trường được xác lập thông qua tương quan cung - cầu quyết định sự vận hành của nền kinh tế thị trường, quy luật của cạnh tranh tự do. Trong lĩnh vực lao động, việc làm thì các chủ thể bị chi phối bởi quy luật của TTLĐ, đó là sự cạnh tranh, các yếu tố cung-cầu. Người nào khẳng định được năng lực, trình độ và sự nhạy bén sẽ có công việc tốt và thu nhập cao hơn. Tuy nhiên, trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bên cạnh việc mở rộng cơ hội phát triển và đa dạng cơ hội lựa chọn việc làm cho mọi người dân để họ từng bước vươn lên, khẳng định năng lực thông qua cạnh tranh TTLĐ thì Nhà nước phải có vai trò điều tiết thông qua việc tạo bình đẳng về cơ hội tìm kiếm việc làm và phát triển trình độ, năng lực lao động. Nhờ đó, đối với những NLD yếu thế, họ được hỗ trợ để có điều kiện thực hiện QLV hoặc những phúc lợi khác ổn định cuộc sống.

Chính sách hỗ trợ phát triển TTLĐ tập trung vào các hoạt động liên quan hoàn thiện, phát triển hệ thống thông tin TTLĐ và nâng cao chất lượng và hiệu quả của dịch vụ việc làm. Trong bối cảnh chuyển đổi số, vai trò quản trị TTLĐ của Nhà nước là việc hỗ trợ phát triển TTLĐ linh hoạt, hiệu quả, hiện đại, bền vững và hội nhập.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tạo sự dịch chuyển nhanh chóng và sự thay đổi cơ cấu ở quy mô lớn về TTLĐ do sự xuất hiện phổ biến của các việc làm linh hoạt như làm việc bán thời gian, làm việc tạm thời, làm việc ở nhà, làm việc tự doanh và thay đổi trong thời giờ làm việc. Trong khi tỉ lệ thất nghiệp chính thức vẫn cao thì số lượng thất nghiệp “ẩn” hoặc “không khai báo” ngày càng tăng, điều này dẫn đến hệ quả làm nhòe đi sự phân biệt giữa có việc làm và thất nghiệp [138, tr.4-5]. Thực tiễn này đòi hỏi các dịch vụ việc làm cần được thiết kế linh hoạt và tiện ích, cập nhật các loại hình công việc mới nhất.

2.1.3.5. Bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

Người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương bao gồm: lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người cao tuổi. Nhóm lao động dễ bị tổn thương luôn là đối tượng gặp nhiều khó khăn và chịu nhiều thiệt thòi trong việc tiếp cận việc làm và thụ hưởng các quyền của NLD. “Đảm bảo

quyền tiếp cận với việc làm, đặc biệt đối với những cá nhân và nhóm người bị thiệt thòi và bị gạt ra ngoài lề xã hội, cho phép họ được sống một cuộc sống có nhân cách” [19]. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có sự xâm nhập sâu rộng của công nghệ hiện đại, các giao dịch việc làm dựa trên quy luật cung - cầu và sự tự do của mỗi cá nhân thì NLD thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương với những bất lợi, hạn chế của bản thân về sức khỏe, nhận thức, điều kiện kinh tế... rất dễ bị gạt ra ngoài lề. Vì vậy, không có chủ thể nào khác ngoài Nhà nước có trọng trách tạo ra các điều kiện, cơ chế để giúp họ bình đẳng tiếp cận, tìm kiếm, có và duy trì việc làm và thụ hưởng các QLV (tiền lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, an sinh xã hội...).

2.1.3.6. Hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLD là một nội dung quản lý nhà nước về lao động. Nhiệm vụ trước hết của Nhà nước nhằm bảo đảm QLV là ban hành chính sách, pháp luật điều chỉnh và định hướng các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động việc làm. Tuy nhiên, chính sách và pháp luật được thực hiện hiệu quả như thế nào và NLD thụ hưởng QLV ra sao thì cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát có tính chất quyết định. Ở góc nhìn rộng, việc thanh tra, kiểm tra, giám sát còn phải được thực hiện ở ngay quy trình xây dựng và ban hành chính sách và pháp luật về lao động, việc làm. Bởi lẽ, nếu một vụ việc vi phạm pháp luật lao động tác động, ảnh hưởng đến một người hoặc một nhóm người thì việc ban hành chính sách và pháp luật không phù hợp, có sai phạm sẽ ảnh hưởng tới rất nhiều người và trong một thời gian dài. Cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát được thiết lập bởi hai hệ thống cơ quan gồm: hệ thống các cơ quan chuyên ngành (cơ quan lao động) và hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương, trong đó hoạt động thanh tra lao động giữ vai trò chính. Thanh tra lao động là hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền đối với các cơ quan, tổ chức và cá nhân trong việc thực hiện, chấp hành pháp luật lao động nhằm phục vụ cho quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, góp phần nâng cao nhận thức, hiểu biết và ý thức pháp luật của NLD và NSDLĐ.

2.1.4. Vai trò của bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Cụm từ “quyền làm việc” được tác giả Louis Blanc đưa ra trước năm 1948 (Tuyên ngôn phổ quát về QCN ra đời), là “khẩu hiệu thích nhất của thời đại” và mang đặc điểm như là một quyền xã hội của cá nhân có mối liên kết chặt chẽ với xã hội công nghiệp hiện đại và ngày càng phát triển đáng kể [157]. Theo nghĩa hẹp truyền thống, lao động được hiểu là một biện pháp kiếm sống, phương tiện sinh nhai nhưng trong thời kỳ hiện đại, QLV được nhìn nhận ở hai khía cạnh quan trọng khác, mang tính toàn cầu hơn và “con người” hơn, đó là sự phụ thuộc lẫn nhau giữa điều kiện lao động, công bằng xã hội và hòa bình thế giới và lao động là giá trị con người, nhu cầu xã hội và phương tiện để hiện thực và phát triển cá tính con người.

Trong CMCN 4.0, không thể phủ nhận những cơ hội, thành quả và tiến bộ của cuộc Cách mạng này mang lại cho nhân loại nhưng những thách thức của nó đối với NLĐ - yếu tố chủ chốt của lực lượng sản xuất, nguồn lực đầu vào rất quan trọng của hoạt động sản xuất kinh doanh - cũng rất lớn. Vì vậy, bảo đảm QLV của NLĐ có vai trò rất quan trọng.

Thứ nhất, bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 giúp NLĐ tận dụng những cơ hội tốt, những tác động tích cực của CMCN 4.0

Trước những cơ hội lớn do CMCN 4.0 mang lại như nhiều việc làm mới, thông minh được tạo ra, năng suất lao động tăng vọt, con người có máy móc thay thế trong các công việc nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại, công việc có tính chất linh hoạt, NLĐ có nhiều sự lựa chọn trong công việc, có động lực để nâng cao trình độ, kỹ năng, hiểu biết của mình... thì việc bảo đảm QLV giúp NLĐ tận dụng sớm, nhanh và hiệu quả những cơ hội này. Quốc gia nào, doanh nghiệp nào nắm bắt nhanh, kịp thời những tiến bộ của khoa học công nghệ thì quốc gia đó tiến nhanh trong quá trình phát triển, doanh nghiệp đó sẽ bền vững trong môi trường kinh doanh, thương mại. Cũng như vậy, bản thân NLĐ hay Nhà nước nhận biết sớm, nhanh và đầy đủ về những thời cơ và có cách thức, biện pháp để nắm bắt những cơ hội đó thì họ sẽ có được công việc tốt hoặc thích nghi tốt và bền vững với công việc. Đồng thời, NLĐ được bảo đảm sự công bằng, bình đẳng, an toàn trong công việc.

Thứ hai, bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 để hạn chế những thách thức của cuộc Cách mạng này

Có một nghịch lý hiện nay là việc làm mới có thể nhiều hơn việc làm mất đi nhưng số người thất nghiệp gia tăng. Nguyên nhân chính ở đây là NLĐ không đáp ứng được yêu cầu của công việc mới, đặc biệt là đối với nhóm xã hội dễ bị tổn thương (người khuyết tật, phụ nữ, người cao tuổi, người nghèo...). Bên cạnh đó, con người hiện nay cũng chưa “đọc” được hết những đặc điểm, tính chất của các công việc mới, quan hệ việc làm mới vì nó khác xa với những mô hình truyền thống trước đây. Do đó, chưa thể pháp điển hóa một cách tốt nhất nhằm bảo đảm các quyền cho NLĐ, nhiều quốc gia phát triển cũng vẫn đang tạm chọn những phương án thử nghiệm hoặc giải quyết từng vấn đề thành phần trong tổng thể. Vậy có hoàn toàn cổ súy cho việc làm mới hay cần có sự sắp đặt cho những việc làm truyền thống... Để giải quyết vấn đề này, không có việc gì cấp thiết hơn là hiểu biết về nó và từng bước tháo gỡ những thách thức.

Thứ ba, bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 để chủ động trước những biến đổi của Cách mạng này

Không chỉ tận dụng những cơ hội và hạn chế những thách thức của CMCN 4.0 đối với lĩnh vực lao động, việc làm ở hiện tại, việc nghiên cứu những giải pháp bảo đảm QLV của NLĐ còn giúp NLĐ làm chủ trước những biến đổi không ngừng của cuộc Cách mạng này. Chủ tịch Hồ Chí Minh lúc sinh thời luôn nhấn mạnh quyền làm chủ của NLĐ. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, muốn thực hiện quyền làm chủ, NLĐ phải ra sức học tập văn hóa, khoa học - kỹ thuật, học quản lý, học nghề, học ở nhà trường, học trong thực tiễn, học hỏi chuyên gia nước ngoài, học hỏi cán bộ, học hỏi lẫn nhau. Đảng, Nhà nước và bộ máy quản lý các cấp cần coi trọng đào tạo những NLĐ một cách toàn diện và chú trọng xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, đội ngũ công nhân lành nghề... Trong bối cảnh CMCN 4.0, với sự thay đổi nhanh chóng và ngày càng hiện đại, tiên tiến của khoa học, công nghệ thì vai trò làm chủ của NLĐ càng cần thiết hơn bao giờ hết, đó là làm chủ công nghệ, máy móc, làm chủ trước những biến đổi không ngừng của công nghệ. Để làm được điều đó thì không còn cách nào khác là NLĐ phải

tự học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, chủ động nắm bắt cơ hội và vượt qua thách thức. Bên cạnh đó, pháp luật lao động nên đưa ra những tiêu chuẩn cơ bản tối thiểu để bảo đảm chất lượng của một việc làm và khi công việc đã ở trên mức tối thiểu này thì việc quyết định sẽ thông qua thỏa thuận giữa NLĐ/tổ chức của NLĐ với NSDLĐ/tổ chức đại diện của NSDLĐ. Pháp luật lao động hiện đại cần tạo ra môi trường khuyến khích NLĐ và NSDLĐ đưa ra quyết định thông qua đàm phán. Quyền được đàm phán này là tinh thần của “Sắc lệnh 29” tiền bộ của Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa từ thế kỷ trước” [70].

2.2. CHUẨN MỰC QUỐC TẾ VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC VÀ KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ - NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

2.2.1. Chuẩn mực quốc tế về bảo đảm quyền làm việc

Quyền làm việc và bảo đảm QLV ghi nhận ở nhiều Công ước quốc tế của Liên Hợp quốc và các công ước, khuyến nghị của ILO trong lĩnh vực việc làm, đào tạo nghề nhằm bảo vệ, bảo đảm và thúc đẩy QLV của NLĐ.

Về QLV, Tuyên ngôn phổ quát về QCN (UDHR, 1948) quy định tại Điều 23:

- 1) Ai cũng có quyền được làm việc, được tự do lựa chọn việc làm, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi và được bảo vệ chống thất nghiệp. 2) Cùng làm việc ngang nhau, mọi người được trả lương ngang nhau, không phân biệt đối xử. 3) Người làm việc được trả lương tương xứng và công bằng, đủ để bảo đảm cho bản thân và gia đình một đời sống xứng đáng với nhân phẩm, và nếu cần, sẽ được bổ sung bằng những biện pháp bảo trợ xã hội khác. 4) Ai cũng có quyền thành lập nghiệp đoàn hay gia nhập nghiệp đoàn để bảo vệ quyền lợi của mình.

Quy định nêu trên được cụ thể hóa trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội, văn hoá (ICESCR, 1966), Điều 6:

1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền được làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống

bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này. 2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.

Bên cạnh đó, Công ước thừa nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi: được trả lương công bằng thoả đáng; được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh; được đảm bảo cơ hội như nhau trong thăng tiến; được đảm bảo thời giờ làm việc, nghỉ ngơi (Điều 7); yêu cầu các quốc gia thành viên Công ước cam kết bảo đảm quyền của mọi người được thành lập và gia nhập công đoàn; quyền đình công và quyền hoạt động của các tổ chức công đoàn (Điều 8). “Phát triển xã hội đòi hỏi phải bảo đảm cho mọi người có QLV và được tự do bảo đảm việc làm” (Điều 6 Tuyên bố về phát triển và tiến bộ xã hội 1969).

Về bảo đảm QLV:

Các công ước, khuyến nghị trên tập trung khẳng định trách nhiệm của nhà nước trong việc bảo đảm QLV. Về nguyên tắc, các biện pháp đi ngược lại (thụt lùi) liên quan đến quyền được làm việc sẽ không được phép thực hiện, trừ khi chúng minh được rằng quốc gia đã sử dụng hết những nguồn lực tối đa có thể của mình nhưng không giải quyết được những khó khăn nảy sinh, Đoạn 21 [19].

Giống như các quyền kinh tế, xã hội, văn hoá khác, nghĩa vụ của các quốc gia thành viên ICESCR là đảm bảo thực hiện từng bước quyền được làm việc. Dù vậy, điều này vẫn đòi hỏi các quốc gia phải thông qua càng sớm càng tốt các biện pháp nhằm đạt được việc làm đầy đủ ở nước mình, Đoạn 19 [19]. Các nội dung bảo đảm QLV được quy định cụ thể như sau:

- Về xây dựng và hoàn thiện chính sách, chiến lược quốc gia và khung pháp luật về việc làm, bảo đảm QLV của NLĐ:

Ủy ban các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa xác định các nghĩa vụ cơ

bản của các quốc gia trong việc bảo đảm quyền được làm việc, trong đó có việc thông qua và thực hiện chiến lược, kế hoạch hành động quốc gia về việc làm dựa trên và đề cập tới những mối quan tâm của tất cả NLD trong một quá trình có sự tham gia và minh bạch áp dụng đối với các tổ chức của NSDLĐ và tổ chức của những NLD. Chiến lược và kế hoạch hành động như vậy cần phải đặc biệt hướng tới những cá nhân hoặc nhóm người thiệt thòi và bị gạt ra ngoài lề xã hội; phải có những chỉ số và mốc chuẩn để đánh giá tiến độ thực hiện QLV. Những chỉ số và mốc chuẩn đó phải đo lường được và được đánh giá theo định kỳ. Theo Ủy ban, việc vi phạm nghĩa vụ thực hiện xảy ra khi các quốc gia thành viên không tiến hành tất cả các biện pháp cần thiết để thực thi quyền được làm việc, ví dụ như không thông qua hay không thực thi chính sách về việc làm cấp quốc gia để đảm bảo QLV của tất cả mọi người.

Nghĩa vụ thực hiện trong lĩnh vực lao động, việc làm đòi hỏi quốc gia thành viên phải hỗ trợ và thúc đẩy QLV thông qua những biện pháp pháp lý, hành chính, ngân sách, tư pháp và các biện pháp thích hợp khác. Cụ thể, các quốc gia thành viên phải thực hiện (với nghĩa cung cấp) quyền được làm việc khi các cá nhân hay nhóm người không thể tự thực hiện quyền đó theo ý muốn vì những lý do vượt quá khả năng kiểm soát của họ thông qua hệ thống pháp luật và các chính sách quốc gia về quyền được làm việc, Đoạn 26 [19].

Một quốc gia sẽ bị xem là vi phạm nghĩa vụ tôn trọng QLV nếu ban hành các quy định pháp luật, chính sách hay hành động trái với những tiêu chuẩn nêu ở Điều 6 Công ước; cụ thể là các chính sách, pháp luật chứa đựng bất cứ sự phân biệt đối xử nào trong việc tiếp cận với TTLĐ hoặc các phương tiện và sự cho phép để có được việc làm dựa trên các yếu tố chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, độ tuổi, tôn giáo, quan điểm chính trị và các quan điểm khác, nguồn gốc quốc gia hay xã hội, tài sản, dòng dõi hay những yếu tố khác, với mục tiêu làm ảnh hưởng tiêu cực đến việc thụ hưởng hay thực hiện bình đẳng đối với các quyền được làm việc, Đoạn 33 [19]. Việc một quốc gia thành viên không xem xét tới các nghĩa vụ pháp lý của họ đối với QLV khi tham gia các thoả thuận song phương hay đa phương với các quốc gia khác, các tổ chức quốc tế và các thực thể khác như các tổ chức đa quốc gia cũng sẽ bị xem là vi phạm nghĩa vụ tôn trọng QLV, Đoạn 34 [19].

- Về đào tạo, dạy nghề và phát triển NNL:

Các công ước quốc tế khẳng định bảo đảm QLV là nghĩa vụ, trách nhiệm của các quốc gia. Giống như các quyền kinh tế, xã hội, văn hoá khác, nghĩa vụ của các quốc gia thành viên ICESCR là đảm bảo thực hiện từng bước quyền được làm việc. Dù vậy, điều này vẫn đòi hỏi các quốc gia phải thông qua càng sớm càng tốt các biện pháp nhằm đạt được việc làm đầy đủ ở nước mình, đoạn 19 [19]. Để bảo đảm quyền tiếp cận với việc làm, Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên “hiện thực hoá một cách đầy đủ quyền này”, cần tiến hành các biện pháp ‘bao gồm việc định hướng và các chương trình đào tạo cũng như các chính sách và kỹ năng về chuyên môn kỹ thuật và việc làm để đạt được sự phát triển ổn định về kinh tế, xã hội và văn hoá, có công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích, với các điều kiện bảo hộ những tự do cơ bản của cá nhân về chính trị và kinh tế’. Đây cũng là nội dung của nghĩa vụ bảo đảm QLV của các nhà nước.

- Phát triển TTLĐ, tạo việc làm cho NLD:

Để phát triển TTLĐ, tạo việc làm cho NLD, pháp luật quốc tế quy định các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tiến hành các biện pháp phù hợp để thiết lập những dịch vụ về việc làm (công cộng hay tư nhân) ở cấp quốc gia và địa phương, trong đó bao gồm các kế hoạch để đối phó với nạn thất nghiệp và thiết lập cơ chế trợ cấp trong trường hợp mất việc làm, Đoạn 26 [19]. Thêm vào đó, các quốc gia thành viên phải bảo đảm rằng các biện pháp để nâng cao tính linh hoạt của TTLĐ không được khiến cho việc làm trở nên kém ổn định hoặc làm giảm khả năng bảo hộ xã hội đối với NLD, Đoạn 25 [19].

Tính có thể tiếp cận được của việc làm được khái quát bao gồm quyền được tìm kiếm, đạt được và truyền bá thông tin trên các phương tiện để có được sự tiếp cận với công việc thông qua việc hình thành các mạng lưới dữ liệu về TTLĐ ở cấp độ địa phương, vùng, quốc gia và quốc tế [19, tr.195]. Đây cũng là nội dung của nghĩa vụ bảo đảm QLV của các nhà nước. Bên cạnh đó, Nhà nước tạo lập hệ thống các dịch vụ việc làm giúp NLD tiếp cận miễn phí các thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ tìm việc. Trách nhiệm này của Nhà nước đã được khẳng định trong các văn kiện pháp lý quốc tế và các công ước của ILO: bảo đảm dịch vụ việc làm công cộng miễn phí (Công ước (số 2) về

thất nghiệp, năm 1919; Công ước (số 88) về tổ chức dịch vụ việc làm, năm 1948). Hơn nữa, theo tinh thần Công ước (số 96) về cơ quan dịch vụ việc làm thu phí (Sửa đổi năm 1949), cho phép quốc gia lựa chọn linh hoạt hoặc là dần xóa bỏ các tổ chức này hoặc là giám sát họ. Điều này thể hiện và gắn kết với quyền tự do làm việc quy định tại Điều 6 của Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa.

Việc điều tiết TTLĐ đặt ra trách nhiệm đối với các quốc gia thành viên, đó là phải đưa ra các biện pháp pháp lý và những biện pháp khác để giảm đến mức tối thiểu số lượng NLD làm việc trong các khu vực kinh tế phi chính thức mà ở đó họ không có sự bảo vệ pháp lý. Những biện pháp đó bao gồm việc buộc NSDLĐ tôn trọng các quy định pháp luật lao động và khai báo về số lượng nhân viên, do vậy cho phép NLD được hưởng các quyền của mình, đặc biệt là những quyền được quy định ở các Điều 6, 7, 8 của Công ước. Những biện pháp này cần phải phản ánh sự thật là những người sống trong khu vực nền kinh tế không chính thức phải làm việc đó ở để tồn tại chứ không phải là do họ lựa chọn. hơn nữa, pháp luật cần quy định rõ những công việc gia đình và công việc trong nông nghiệp cũng là những loại hình công việc được hưởng sự bảo vệ như các loại hình lao động khác [19, tr.195].

Bên cạnh đó, nghĩa vụ thực hiện (với nghĩa hỗ trợ) quyền được làm việc còn đòi hỏi các quốc gia thành viên... phải thực hiện các chương trình về giáo dục và thông tin để nâng cao nhận thức của công chúng về QLV, Đoạn 28 [19].

- Bảo vệ nhóm xã hội dễ bị tổn thương (lao động nữ, lao động là người khuyết tật; lao động trẻ em; lao động là người cao tuổi):

Ngay trong giai đoạn tiếp cận việc làm, quy định của các công ước quốc tế đã ngăn cấm bất cứ sự phân biệt đối xử nào trong việc tiếp cận và duy trì việc làm dựa trên bất kỳ cơ sở nào như chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm về chính trị và các vấn đề khác, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, tài sản, dòng dõi, khuyết tật về thể chất hay tinh thần, tình trạng sức khỏe (gồm cả HIV/AIDS), khuynh hướng tình dục, hoặc địa vị dân sự, chính trị, xã hội và các tình trạng khác, mà có chủ ý hay có ảnh hưởng tiêu cực hoặc vô hiệu hoá việc thực thi QLV trên cơ sở bình đẳng. Nghĩa vụ của

các quốc gia còn phải bảo đảm QLV của các nhóm thiệt thòi và dễ bị tổn thương, như phụ nữ, thanh niên, lao động trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật... [19, tr.107-108], “cho phép họ được sống một cuộc sống có nhân cách”, Đoạn 31 [19].

Trong những thời điểm thiếu nguồn lực trầm trọng, các quốc gia vẫn phải bảo vệ những cá nhân và các nhóm dễ bị tổn thương trong việc tìm kiếm việc làm bằng việc thông qua các chương trình hướng nghiệp, dạy nghề có chi phí thấp, Đoạn 12 [19].

Để bảo đảm QLV cho đối tượng lao động này, Công ước số 168 (1998) về xúc tiến việc làm và bảo vệ chống lại thất nghiệp đã quy định:

Tuỳ theo thực tiễn và pháp luật hoặc quy định quốc gia mỗi nước thành viên sẽ cố gắng thiết lập chương trình đặc biệt để khuyến khích những cơ hội có việc làm thêm và sự trợ giúp việc làm và khuyến khích tự do lựa chọn việc làm có hiệu quả đối với những người bị bất lợi đã được xác định có thể bị khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm lâu dài như phụ nữ, thiếu niên, người bị khuyết tật, người già, người thất nghiệp vĩnh viễn, NLD di trú hợp pháp tại nước thành viên và những NLD dời ra do thay đổi cơ cấu (Điều 8.1) [120].

Nghĩa vụ tôn trọng quyền được làm việc còn đòi hỏi các nhà nước không được tuỳ tiện tước đi hoặc hạn chế cơ hội việc làm của người dân, hoặc có sự phân biệt đối xử với bất kỳ nhóm hay cá nhân nào trong việc tiếp cận với các cơ hội việc làm. Đồng thời, không được can thiệp trực tiếp hay gián tiếp đến việc thụ hưởng quyền. Cụ thể, các quốc gia thành viên cần phải cấm lao động cưỡng bức và không được từ chối hay hạn chế quyền tiếp cận bình đẳng với công việc thoả đáng của mọi cá nhân, đặc biệt là những cá nhân và nhóm người thiệt thòi, trong đó có tù nhân và người bị giam giữ, người thiểu số và lao động di cư, Đoạn 23 [19].

- Đối với lao động nữ: Trên cơ sở nguyên tắc chung của QCN nguyên tắc bình đẳng không phân biệt đối xử, đảm bảo quyền bình đẳng giữa nam và nữ đối với các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, trong đó đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội và đối xử giữa nam và nữ liên quan đến QLV, bằng cách đảm bảo trả lương như nhau và công việc có cùng giá trị, Đoạn 23, 25 [18]. Đặc biệt, thời

kỳ mang thai của nữ giới không thể là lý do gây cản trở công việc và càng không thể là lý do khiến họ mất việc. Cuối cùng, cần phải nhấn mạnh thực tế là phụ nữ thường ít được học hành đầy đủ hơn so với nam giới do truyền thống văn hóa ở một số nơi gây khó khăn đến cơ hội có việc làm và tiến bộ của phụ nữ.

- Đối với lao động là người cao tuổi: Trong khuôn khổ chung bảo vệ các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa đối với người cao tuổi, cần tiến hành các biện pháp ngăn chặn sự phân biệt đối xử vì lý do tuổi tác trong quá trình tìm việc và làm việc, Đoạn 22 và Đoạn 24 về nghỉ hưu [17].

- Đối với lao động là người khuyết tật: Nguyên tắc không phân biệt đối xử trong việc tiếp cận công việc với những người khuyết tật cần được chú trọng đặc biệt xuất phát từ những đặc điểm khiếm khuyết về sức khỏe của họ. Quyền của mỗi cá nhân được có cơ hội kiếm sống với công việc mà họ tự do lựa chọn và chấp nhận sẽ không thể thực hiện được nếu vẫn còn trường hợp mà cơ hội thực sự và duy nhất mở ra cho người khuyết tật là làm việc trong những cơ sở “tôi tệ với điều kiện làm việc dưới mức tiêu chuẩn”, Đoạn 22, 24 [16]. Các quốc gia thành viên phải có biện pháp nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật có được và giữ được một công việc thích hợp và có cơ hội thăng tiến trong công việc, để từ đó khuyến khích họ hòa nhập hoặc tái hòa nhập với xã hội [121].

- Xây dựng cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLD:

Cùng với việc xây dựng và thực hiện các chính sách, pháp luật về QLV của NLD thì các Công ước quốc tế cũng rất chú trọng cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát việc bảo đảm QLV trên thực tế. Theo Ủy ban quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, việc vi phạm nghĩa vụ thực hiện xảy ra khi các quốc gia thành viên không tiến hành tất cả các biện pháp cần thiết để giám sát việc thực thi quyền được làm việc ở cấp quốc gia, ví dụ không xác định các chỉ số và mốc chuẩn về quyền được làm việc; không thực hiện các chương trình đào tạo về kỹ thuật và dạy nghề, Đoạn 37 [19].

Nghĩa vụ bảo vệ yêu cầu các quốc gia thành viên phải có biện pháp ngăn chặn bên thứ ba can thiệp vào việc thụ hưởng quyền. Nghĩa vụ này bao gồm trách nhiệm của các quốc gia thành viên phải thông qua các biện pháp pháp lý hoặc các biện pháp khác để đảm bảo quyền tiếp cận bình đẳng đối với

việc làm và đào tạo nghề và đảm bảo rằng các biện pháp tư nhân hoá nền kinh tế không hạ thấp quyền của NLD, Đoạn 25 [19].

Theo Ủy ban, việc vi phạm nghĩa vụ bảo vệ thể hiện ở chỗ các quốc gia thành viên không thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết để phòng ngừa người dân thuộc quyền tài phán của mình khỏi bị các bên thứ ba xâm phạm đến quyền được làm việc, Đoạn 36 [19]. Các vi phạm này bao gồm những thiếu sót như không điều chỉnh hoạt động của các cá nhân, các nhóm hay các tập đoàn để từ đó ngăn chặn họ vi phạm quyền được làm việc của người khác; hoặc không bảo vệ NLD khỏi bị sa thải trái pháp luật, Đoạn 36 [19]. Ngoài ra, nghĩa vụ bảo vệ quyền được làm việc còn bao gồm cả trách nhiệm của các quốc gia thành viên phải ngăn cấm các chủ thể ngoài nhà nước có các hình thức lao động cưỡng bức hay bắt buộc, Đoạn 25 [19]; phải ngăn ngừa và xử lý các chủ thể, bao gồm các cơ quan, quan chức nhà nước, doanh nghiệp... có các hành vi vi phạm.

2.2.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.2.2.1. Kinh nghiệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của Hàn Quốc

Hàn Quốc là một trong những quốc gia đã sớm nhìn nhận ra cơ hội “thịnh vượng quốc gia” từ cuộc CMCN 4.0, đó là một số công việc đơn giản bị thay thế bởi người máy (robot) ở một số ngành, lĩnh vực nhưng có thể tạo ra cơ hội việc làm mới trong những ngành có tính đổi mới sáng tạo. Hàn Quốc chỉ có 46,9% NLD có bảo hiểm việc làm và tính đến năm 2022, thiếu khoảng 3.290 chuyên gia hàng đầu về công nghệ thông minh.

Tháng 11/2017, Chính phủ Hàn Quốc và Ủy ban tư vấn của Tổng thống Hàn Quốc về cuộc CMCN 4.0 đã đồng công bố Kế hoạch lấy con người làm trung tâm ứng phó với cuộc CMCN 4.0 nhằm thúc đẩy tăng trưởng sáng tạo (*People-centered “Plan for the Fourth Industrial Revolution” to Promote Innovative Growth*), gọi tắt là I-KOREA 4.0. Kế hoạch này phác họa một chương trình hành động 05 năm (2018-2022) nhằm bảo đảm rằng CMCN 4.0 trở thành một cơ hội lớn cho xã hội và người dân Hàn Quốc thay vì trở thành một thách thức không thể vượt qua. Với phương châm lấy con người làm trung tâm, Kế hoạch mong muốn

mọi người dân Hàn Quốc đều có chỗ đứng, đều tham gia và được thụ hưởng thành quả của cuộc Cách mạng này với 04 giá trị: “thông minh” (intelligence), “đổi mới sáng tạo” (innovation), “bao trùm” (inclusiveness) và “tương tác” (interaction). Hàn Quốc đặt ra 04 định hướng cơ bản, trong đó có 02 định hướng về lao động, việc làm: (1) tạo dựng những ngành công nghiệp mới đa dạng thông qua việc đổi mới các công nghệ thông minh và củng cố những ngành công nghiệp chủ chốt; (2) tạo lập những công việc có chất lượng cao, củng cố mạng lưới an sinh xã hội để sẵn sàng đối phó với những biến động trên TTLĐ.

Trên cơ sở đó, xác định các nhiệm vụ cụ thể là: ứng dụng các thiết bị robot để trợ giúp người già và người khuyết tật sống, sinh hoạt và chăm sóc sức khỏe; dự báo việc làm trong lĩnh vực thông tin và truyền thông, đồng thời kịp thời thông tin về sự xuất hiện của các loại công việc mới; thiết lập các chương trình đào tạo chủ chốt về các loại công nghệ chính của CMCN 4.0 như kết nối vạn vật (Internet of Things), khoa học về robot; tổ chức các khóa đào tạo nhằm giúp NLD dịch chuyển dễ dàng hơn sang lĩnh vực sản xuất công nghiệp thông minh; khuyến khích 46.000 chủ thể chủ chốt trong lĩnh vực công nghệ thông minh (như phần mềm, AI, dữ liệu lớn, an ninh mạng), nâng số đại học tập trung vào phần mềm từ 20 đại học năm 2017 lên 30 đại học vào năm 2019; thiết lập một viện đào tạo riêng về nhân lực an ninh mạng; có kế hoạch thu hút các tài năng của các quốc gia khác tham gia làm việc trong các lĩnh vực công nghệ thông minh mà Hàn Quốc thiếu nhân lực (như công nghệ AI, các nền tảng về kết nối vạn vật); tái cấu trúc hệ thống giáo dục theo hướng thúc đẩy hình thành các cá nhân có năng lực và sáng tạo, sở hữu tài năng và khả năng mà xã hội trong tương lai cần, đồng thời củng cố năng lực của lực lượng giáo viên.

Một trong những điểm rất đáng lưu ý là cách tiếp cận trong xây dựng và hoàn thiện pháp luật khi xử lý các vấn đề mới phát sinh từ cuộc CMCN 4.0 của Hàn Quốc. Đó là cách tiếp cận vận dụng tối đa nguyên tắc “công dân được làm những gì pháp luật không cấm”. Theo cách tiếp cận này, trước những vấn đề mới phát sinh, tinh thần chung của các cơ quan có thẩm quyền là “cho phép trước, quy định sau”. Tại Hàn Quốc, Bộ luật đặc biệt về “Thúc

đẩy công nghệ thông tin truyền thông và đẩy mạnh hội tụ công nghệ” quy định: “chính quyền trung ương và địa phương về nguyên tắc cho phép và có trách nhiệm đẩy mạnh việc thực hiện các hoạt động kỹ thuật, dịch vụ nếu các hoạt động này không vi phạm các quy định pháp luật có liên quan, ví dụ như hoạt động hội tụ công nghệ thông tin truyền thông tiên tiến”. Quy định này là ví dụ điển hình cho nguyên tắc “được phép làm những gì pháp luật không cấm”. Tiếp đó, các cơ quan có thẩm quyền tạo lập ra các “Khu pháp lý đặc biệt” (Regulatory Free Zone - RFZ). RFZ là khu vực miễn trừ pháp lý đặc biệt, chỉ được thành lập và vận hành tại một số vùng nhất định. Các lĩnh vực kinh doanh sáng tạo mới hoặc ngành công nghiệp chiến lược được triển khai trong khu vực này nếu gặp khó khăn do quy định hiện hành, có thể được (i) cấp giấy phép triển khai tạm thời hoặc (ii) được miễn trừ áp dụng một phần hoặc toàn bộ các quy định nếu vì mục đích kiểm thử các sản phẩm, dịch vụ sử dụng công nghệ mới. RFZ được lựa chọn theo tiêu chí là khu vực cần phát triển công nghiệp (không lựa chọn các thành phố trực thuộc trung ương) nhằm hướng tới sự phát triển cân bằng trên toàn lãnh thổ. Luật riêng về khu pháp lý đặc biệt được áp dụng từ ngày 17/4/2019.

Bên cạnh đó, Hàn Quốc cũng thiết lập các cơ chế hỗ trợ (thông qua ưu đãi thuế), trong đó có cả hỗ trợ khởi nghiệp sáng tạo (start-up)¹. Chính phủ đang xem xét phương án áp dụng ưu đãi thuế không chỉ cho chi phí đầu tư cơ sở hạ tầng và nghiên cứu phát triển, mà còn cho cả chi phí nhân công, BHXH, thuế thu nhập cá nhân đối với các doanh nghiệp đầu tư trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, phát triển công nghệ mới... Để dẫn đầu trong CMCN 4.0 và đảm bảo động lực tăng trưởng bền vững trong tương lai thì cần phải mở rộng và đa dạng hơn các loại ưu đãi thuế trong các lĩnh vực công nghệ có liên quan. Hàn Quốc quan niệm nuôi dưỡng các doanh nghiệp start-up quy mô nhỏ và sử dụng các công nghệ nền tảng cho cuộc CMCN 4.0 là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất của việc tăng cường cơ chế hỗ trợ. Thêm vào đó, cần liên tục hỗ trợ khởi nghiệp sáng tạo và tăng cường bảo trợ xã hội để khích lệ tái khởi nghiệp trong trường hợp thất bại. Hàn Quốc đang tiến hành

¹ “Start-up” dùng để chỉ các doanh nghiệp phát triển với tốc độ nhanh được thành lập trên nền tảng công nghệ tiên tiến nhất hoặc những ý tưởng trước đây chưa từng có.

hỗ trợ các start-up thông qua Luật hỗ trợ thành lập các doanh nghiệp vừa và nhỏ (đặc biệt trong các lĩnh vực công nghiệp ứng dụng kết nối vạn vật (IoT), điện toán đám mây (cloud computing), dữ liệu lớn (big data), trí tuệ nhân tạo và kỹ thuật thông tin truyền thông. Nhà nước đang xem xét phương án hỗ trợ bổ sung một phần cho các start-up đã thất bại để có thể tái khởi nghiệp trong cùng lĩnh vực.

Hàn Quốc cũng có chính sách bồi dưỡng nhân tài và giải quyết vấn đề thất nghiệp. Với tốc độ và phạm vi của CMCN 4.0, điều quan trọng là cần đảm bảo nhân lực chuyên môn chất lượng cao để củng cố hiệu quả và tăng cường năng lực cạnh tranh cho các doanh nghiệp. Trong khi chu kỳ vòng đời của các loại hình việc làm đang càng ngày càng ngắn hơn thì việc đào tạo cho nhân lực làm việc liên tục là không thể thiếu, do đó cần chuẩn bị đổi sách cho việc đào tạo nhân lực mới và nhân lực hiện có trong từng lĩnh vực.

2.1.2.2. Kinh nghiệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của Singapore.

Việc bảo đảm QLV trong Cách mạng công nghiệp 4.0 tại Singapore đang được Chính phủ nước này rất chú trọng với các chính sách phát triển nhằm đảm bảo người dân được chuẩn bị tốt để đối mặt với những thay đổi về công nghệ, tự động hóa và chuyển đổi số. Có thể nói, Singapore là một hình mẫu trong việc bảo đảm QLV trong Cách mạng công nghiệp 4.0 nhờ các khung chính sách, pháp lý như phát triển NNL suốt đời, hỗ trợ tài chính và đào tạo lại, tổ chức lại hệ sinh thái việc làm một cách toàn diện.

**** Khung chính sách, pháp lý về bảo đảm QLV cho NLĐ***

- Luật Lao động (Employment Act): Để bảo đảm QLV cho NLĐ trong Cách mạng công nghiệp 4.0, Singapore căn cứ chủ yếu vào Luật Lao động (Employment Act), trong đó quy định các quyền lao động cơ bản như lương tối thiểu, giờ làm việc và bảo vệ khỏi sa thải không công bằng... Đối với NLĐ trong nền kinh tế Gig và công nghệ, Chính phủ đang từng bước cải cách luật lao động để bao phủ các hình thức việc làm linh hoạt như freelancer, tài xế công nghệ, nhân viên hợp đồng ngắn hạn... Gần đây nhất, Luật Lao động nền tảng (Platform Workers) [137] đã được thông qua vào tháng 9/2024. Đạo luật này công nhận NLĐ nền tảng (như tài xế Grab, Gojek, giao hàng) là một

nhóm pháp lý riêng biệt, nằm giữa nhân viên chính thức và lao động tự do. Điểm nổi bật của đạo luật này là quy định bắt buộc NLD và công ty nền tảng cùng đóng góp vào Quỹ Tiết kiệm trung ương (CPF) theo mức tăng dần và tương đương với NLD chính thức vào năm 2029; họ được áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động theo Đạo luật Bồi thường tai nạn lao động (WICA); cho phép NLD nền tảng tham gia công đoàn và có đại diện chính thức.

- Về Chiến lược Yêu cầu kỹ năng cho nền kinh tế tương lai “Skills Demand for the Future Economy” (SkillsFuture) [15]: Đây được coi là một chương trình quốc gia về nâng cao kỹ năng lao động trong thời kỳ chuyển đổi số hiện nay. Chiến lược đã phân tích sự thay đổi trong cơ cấu kỹ năng của lực lượng lao động Singapore trong thập kỷ qua; dự báo các kỹ năng ưu tiên trong ba lĩnh vực (kinh tế số, kinh tế xanh và kinh tế chăm sóc); cung cấp bảng điều khiển tương tác để NLD và doanh nghiệp theo dõi xu hướng kỹ năng theo ngành nghề. Đáng lưu ý, Chiến lược này đã khuyến khích mọi người dân Singapore học tập suốt đời. Theo đó, mỗi công dân trưởng thành được nhận khoản tín dụng để tham gia các khóa học nâng cao kỹ năng liên quan đến AI, dữ liệu lớn, IoT, lập trình, sản xuất thông minh...; có các chương trình riêng cho người trung niên, người chuyển đổi ngành nghề.

SkillsFuture đã xác định 24 kỹ năng hàng đầu dự kiến sẽ tăng mạnh về nhu cầu và khả năng chuyển đổi trong hai năm tới. Những kỹ năng này được phân bổ theo ba lĩnh vực kinh tế trọng điểm: Kinh tế số (Digital Economy), Công nghiệp 4.0 và Kinh tế chăm sóc (Care Economy).

+ Đối với lĩnh vực kinh tế số (Digital Economy): Kỹ năng trong lĩnh vực này tập trung vào công nghệ, phân tích dữ liệu và phát triển sản phẩm: (1) Lập trình và mã hóa (Programming and coding); (2) Quản lý cấu hình hệ thống (System configuration management); (3) Lập bản đồ yêu cầu nghiệp vụ (Business requirements mapping); (4) Phân tích định tính (Qualitative analysis); (5) Kiểm thử phần mềm (Software testing); (6) Lập trình hệ thống nhúng (Embedded systems programming); (7) Thu thập thông tin (Information collection); (8) Quản lý kênh bán hàng (Sales channel management); (9) Phát triển sản phẩm (Product development); (10) Nghiên cứu thị trường (Market research); (11) Thiết kế phần mềm (Software design)

- Đối với Công nghiệp 4.0 và các ngành liên quan: Những kỹ năng này hỗ trợ tự động hóa, kỹ thuật và quản lý chất lượng trong sản xuất hiện đại: (1) Thiết kế kỹ thuật quy trình (Process engineering design); (2) Quản lý vật liệu (Material management); (3) Viết kỹ thuật (Technical writing); (4) Quản lý an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc (Workplace safety and health management); (5) Kiểm tra thiết bị và hệ thống (Equipment and systems testing); (6) Quản lý phát triển quy trình (Process development management); (7) Hệ thống quản lý chất lượng (Quality systems)

+ Đối với Kinh tế chăm sóc (Care Economy): Kỹ năng trong lĩnh vực này tập trung vào giao tiếp, đạo đức nghề nghiệp và phát triển nhân lực: (1) Quản lý cải tiến liên tục (Continuous improvement management); (2) Giám sát thực hành (Practice supervision); (3) Giao tiếp hiệu quả với khách hàng (Effective client communication); (4) Học tập liên tục cho nhân viên (Staff continuous learning); (5) Đạo đức và tính chuyên nghiệp (Ethical and professional integrity); (6) Giao tiếp và gắn kết nhân viên (Staff communication and engagement)

- Khung quản trị trí tuệ nhân tạo cho trí tuệ nhân tạo tạo sinh (Generative AI) [156]: Vào tháng 5/2024, Singapore công bố Khung quản trị trí tuệ nhân tạo cho trí tuệ nhân tạo tạo sinh nhằm đảm bảo phát triển, ứng dụng AI được giám sát chặt chẽ, công bằng và có trách nhiệm, an toàn, coi trọng đạo đức nghề nghiệp và quyền riêng tư trong các công nghệ tự động hóa...

Khung này bao gồm 9 lĩnh vực cốt lõi để đảm bảo việc phát triển và sử dụng AI một cách có trách nhiệm, minh bạch và hiệu quả: (1) Chiến lược và lãnh đạo (Strategy & Leadership) định hướng tầm nhìn, mục tiêu và trách nhiệm quản trị AI bao gồm: Cam kết của lãnh đạo về việc sử dụng AI có đạo đức; liên kết giữa AI và chiến lược tổng thể của tổ chức; (2) Chính sách và quy định (Policies & Regulations) xây dựng các nguyên tắc, quy định nội bộ và tuân thủ luật pháp hiện hành về AI: Quy định nội bộ về sử dụng AI tạo sinh; Đảm bảo tuân thủ các quy định quốc tế (như EU AI Act, NIST AI RMF, v.v.); (3) Quản lý rủi ro (Risk Management) xác định, đánh giá và kiểm soát rủi ro từ AI tạo sinh: Rủi ro đạo đức (phân biệt đối xử, thiên lệch); Rủi ro về an ninh, quyền riêng tư, thông tin sai lệch; (4) Minh bạch và giải thích được

(Transparency & Explainability) đảm bảo mô hình AI có thể hiểu được và giải thích được: Ghi chép dữ liệu, mô hình và quyết định; Cung cấp khả năng kiểm tra đầu vào/đầu ra của AI; (5) Quyền riêng tư và bảo mật (Privacy & Security) bảo vệ thông tin cá nhân và an toàn hệ thống AI: Xử lý dữ liệu tuân thủ các tiêu chuẩn bảo mật; Giảm thiểu khả năng mô hình rò rỉ dữ liệu; (6) Công bằng và không thiên lệch (Fairness & Non-discrimination) đảm bảo hệ thống AI không gây ra thiên vị hoặc phân biệt đối xử: Kiểm thử thiên lệch đầu ra; Áp dụng các kỹ thuật giảm thiên lệch trong huấn luyện; (7) Chất lượng và kiểm tra mô hình (Model Quality & Testing) đảm bảo độ tin cậy, hiệu suất và độ chính xác của mô hình: Kiểm định chất lượng mô hình thường xuyên; Benchmark và giám sát hậu triển khai; (8) Quản lý dữ liệu (Data Governance) kiểm soát toàn bộ vòng đời dữ liệu: Nguồn gốc dữ liệu rõ ràng; Ghi lại và kiểm tra dữ liệu huấn luyện, đầu vào/đầu ra; (9) Năng lực và nhận thức (Capability & Awareness) đào tạo và nâng cao nhận thức về AI cho nhân viên và các bên liên quan: Tổ chức các khóa đào tạo về đạo đức AI; Tăng cường nhận thức cộng đồng về AI tạo sinh.

- Thành lập các tổ chức như Viện Việc làm và khả năng tuyển dụng (Employment and Employability Institute) giúp NLD tiếp cận việc làm, học nghề và tư vấn nghề nghiệp.

- Khuyến khích các doanh nghiệp thích nghi và tái đào tạo NLD thông qua Chương trình Hỗ trợ đào tạo doanh nghiệp (Enterprise Training Support - ETS). Theo đó, Chính phủ hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp đào tạo lại NLD để thích ứng với công nghệ mới. Bên cạnh đó còn có Chương trình Hỗ trợ chuyển đổi lực lượng lao động (Workforce Transformation Support) nhằm khuyến khích các công ty áp dụng AI và tự động hóa mà không sa thải NLD, thay vào đó đào tạo lại và tái bố trí công việc cho họ.

- Về bảo đảm an sinh xã hội cho NLD trong nền kinh tế mới, Singapore xây dựng và triển khai thực hiện các Chương trình: Bổ sung thu nhập phúc lợi lao động (Workfare Income Supplement - WIS) và Chương trình hỗ trợ bạc (Silver Support Scheme). Đây là các chính sách hỗ trợ tài chính cho lao động thu nhập thấp, lớn tuổi và nâng cấp hệ thống bảo hiểm thất nghiệp và hỗ trợ chuyển đổi việc làm.

** Một số giải pháp triển khai thực hiện [127].*

Thứ nhất, vào năm 2019, Singapore là một trong số ít quốc gia đầu tiên triển khai Chiến lược AI quốc gia, bao gồm nhiều dự án trong các lĩnh vực khác nhau như giáo dục, chăm sóc sức khỏe và an ninh. Tiếp đó, quốc gia này đã triển khai phiên bản thứ hai của chiến lược AI (Chiến lược AI quốc gia 2.0). Theo đó, Chính phủ đã chú trọng đến lực lượng lao động, nền tảng vững chắc trong hệ thống giáo dục. Đối với Singapore, không chỉ trong bối cảnh phát triển AI, mà quốc gia này luôn muốn đảm bảo rằng lực lượng lao động của họ có khả năng cạnh tranh toàn cầu bất kể xu hướng, công nghệ, vấn đề mới nổi hay sự gián đoạn nào xảy ra. Do đó, họ đã có một hệ thống có nền tảng STEM vững chắc.

Thứ hai, với mục tiêu đào tạo một nguồn sinh viên lớn phải đảm bảo có những công việc và cơ hội tốt cho họ, Chính phủ đã chủ trương làm cho Singapore trở nên hấp dẫn đối với các công ty, cho dù đó là các tập đoàn đa quốc gia đến và thúc đẩy đổi mới hay các công ty khởi nghiệp, bằng cách cung cấp cho họ một môi trường hỗ trợ việc thành lập và mở rộng kinh doanh.

Thứ ba, Chương trình tăng tốc TechSkills từ năm 2016 có mục tiêu sắp xếp và đào tạo người dân địa phương vào các công việc công nghệ tốt. Đến nay, đã đào tạo và sắp xếp hơn 17.000 người dân địa phương vào các công việc này. Đồng thời, đào tạo lại hơn 231.000 chuyên gia và họ được sắp xếp vào các công việc liên quan đến AI, chẳng hạn như kỹ sư máy học AI và nhà khoa học dữ liệu hoặc có thể vào các công việc công nghệ khác của nền kinh tế như sản xuất, tài chính, hậu cần và truyền thông thông tin.

Thứ tư, để chủ động xác định bản chất của sự gián đoạn hoặc những tác động đến NLD, Singapore thiết lập nhiều Bản đồ chuyên đổi việc làm đối với các ngành, lĩnh vực. Cụ thể đối với thông tin và truyền thông, có bản đồ tập trung vào AI, đám mây, kỹ thuật phần mềm, để từ đó có thể đảm bảo rằng NLD tiếp tục có các kỹ năng trong các lĩnh vực này nhằm duy trì công việc phù hợp.

Thứ năm, đối với sinh viên, những NLD mới và những người chưa tham gia lực lượng lao động, có sự phối hợp chặt chẽ với các trường đại học để có thể tăng giảm số lượng sinh viên được đào tạo cho phù hợp. Ví dụ,

trong năm năm qua, Singapore đã tăng gấp đôi lượng sinh viên công nghệ và công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) tại các trường đại học địa phương do tình trạng thiếu hụt và nhu cầu mạnh mẽ về NNL công nghệ. Hiện nay, cứ năm sinh viên thì có một người đang theo học chuyên ngành ICT. Ngoài số lượng, họ thường xuyên xem xét lại chương trình giảng dạy để đảm bảo chất lượng và chương trình đào tạo vẫn phù hợp với ngành.

Theo các nhà nghiên cứu Singapore, khi công nghệ như AI phát triển, chúng ta phải tìm cách bảo vệ chống lại việc sử dụng sai mục đích như tấn công mạng, lừa đảo, thông tin giả, thông tin sai lệch. Vì vậy, các quốc gia cần có các rào chắn nhưng không thể để các rào chắn quá chặt đến mức hạn chế thử nghiệm và đổi mới. Các quốc gia cần hội nhập quốc tế sâu rộng, trao đổi với nhiều đối tác quốc tế để hiểu các quy tắc hợp lý đảm bảo rằng AI có thể được sử dụng vì lợi ích công cộng.

2.1.2.3. Kinh nghiệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của Nhật Bản

Nhật Bản là một trong những quốc gia tiên phong ứng dụng công nghệ trong sản xuất và quản lý. Tuy nhiên, nước này cũng đang đối mặt với nhiều thách thức: dân số già hóa, lực lượng lao động suy giảm nhu cầu về kỹ năng mới ngày càng tăng; khoảng cách kỹ năng (skill gap) giữa lao động truyền thống lao động lớn tuổi và nhu cầu kỹ năng số [90]; việc đảm bảo công bằng xã hội và bảo vệ nhóm lao động yếu thế; cân bằng giữa tăng năng suất và ổn định việc làm; giám sát điều kiện làm việc trong mô hình lao động nền tảng (platform-based work) vốn dễ bị lạm dụng sức lao động.

Chính sách, pháp luật về bảo đảm QLV của Nhật Bản trong bối cảnh CMCN 4.0 phản ánh sự thích ứng với những thay đổi nhanh chóng trong công nghệ như tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật và dữ liệu lớn và bảo vệ NLĐ, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Chính phủ Nhật Bản đã đề xuất khái niệm “Xã hội 5.0”, một xã hội kết hợp cao giữa công nghệ và con người - đặt con người làm trung tâm thay vì công nghệ [136]; hay nói cách khác, việc đầu tư vào con người là cốt lõi của quá trình chuyển đổi số và phát triển bền vững trong kỷ nguyên công nghiệp mới. Chính sách pháp luật về việc làm của Nhật Bản trong thời đại CMCN 4.0 thể

hiện sự cân bằng giữa bảo vệ NLD và khuyến khích đổi mới sáng tạo. Việc tập trung đầu tư vào phát triển kỹ năng và cải thiện hệ thống an sinh xã hội là nhân tố then chốt giúp Nhật Bản duy trì sức cạnh tranh trên TTLĐ toàn cầu trong kỷ nguyên số. Do đó, Nhật Bản đồng thời thực hiện nhiều mục tiêu: bảo vệ NLD trước rủi ro mất việc làm; khuyến khích đào tạo lại để thích ứng với công nghệ; tạo điều kiện cho mô hình việc làm mới; hỗ trợ doanh nghiệp duy trì và phát triển lực lượng lao động. Các chính sách chính bao gồm:

Chiến lược phát triển kỹ năng và đào tạo lại (upskilling/reskilling):

Trong bối cảnh CMCN 4.0, sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ đã tạo ra yêu cầu cao về kỹ năng mới đối với NLD. Nhật Bản đã ban hành nhiều chính sách và luật pháp nhằm thúc đẩy đào tạo lại (reskilling) và nâng cao kỹ năng (upskilling) cho lực lượng lao động. Luật Phát triển NNL (Human Resource Development Promotion Law) và Chương trình hỗ trợ đào tạo nghề mới (Lifelong Career Formation Plan) khuyến khích doanh nghiệp và NLD chủ động học tập, đào tạo kỹ năng mới (kỹ năng số, tự động hóa và quản lý dữ liệu), tăng cường năng lực thích ứng với công nghệ mới trong suốt cuộc đời. Chính phủ cũng cung cấp trợ cấp tài chính để khuyến khích doanh nghiệp tổ chức đào tạo lại kỹ năng lao động, đặc biệt trong các ngành bị ảnh hưởng bởi tự động hóa [33]. Chính sách này nhằm mục tiêu không chỉ duy trì việc làm mà còn nâng cao năng suất lao động thông qua kỹ năng số, góp phần thích ứng với nền kinh tế số và xã hội 5.0 [136].

An sinh xã hội và bảo vệ NLD trong chuyển đổi số: Hệ thống bảo hiểm thất nghiệp được cải thiện để hỗ trợ người mất việc do tự động hóa có cơ hội chuyển đổi nghề nghiệp. Luật Hỗ trợ Việc làm (Employment Measures Act) yêu cầu các doanh nghiệp phải xây dựng kế hoạch chuyển đổi việc làm cho những lao động có nguy cơ mất việc do thay đổi công nghệ. Đồng thời, các chính sách an sinh xã hội được điều chỉnh để đảm bảo không ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi số. Mạng lưới các Trung tâm giới thiệu việc làm công cộng “Hello Work” đóng vai trò quan trọng trong việc kết nối NLD với cơ hội việc làm mới.

Cơ chế hỗ trợ doanh nghiệp và thúc đẩy tạo việc làm mới: Chính phủ

Nhật Bản đã ban hành các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ đầu tư vào công nghệ số, với điều kiện doanh nghiệp phải duy trì hoặc tăng số lượng việc làm [26]. Cụ thể, doanh nghiệp được hưởng các ưu đãi thuế và hỗ trợ tài chính khi áp dụng tự động hóa, robot hoặc AI trong sản xuất mà vẫn giữ được lực lượng lao động. Chính sách này nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp đồng thời giảm thiểu nguy cơ thất nghiệp do thay thế lao động bằng máy móc. Ngoài ra, Nhật Bản cũng khuyến khích các hình thức làm việc linh hoạt như làm việc từ xa, bán thời gian và lao động tự do (freelance) có sự bảo vệ pháp lý nhất định của nhóm lao động này. Ngoài ra, còn có chính sách miễn/giảm thuế đối với các doanh nghiệp tạo việc làm mới trong các lĩnh vực công nghệ cao. Cụ thể, doanh nghiệp được hưởng các ưu đãi thuế và hỗ trợ tài chính khi áp dụng tự động hóa, robot hoặc AI trong sản xuất mà vẫn giữ được lực lượng lao động.

Chính sách này nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp đồng thời giảm thiểu nguy cơ thất nghiệp do thay thế lao động bằng máy móc [134].

Cải cách luật lao động để thích ứng với thời đại số: Sửa đổi Luật Lao động (Labor Standards Act) [104, tr45-62] để phù hợp với mô hình làm việc phi truyền thống, bao gồm làm việc từ xa, làm việc linh hoạt về thời gian và địa điểm. Luật này cũng cập nhật các quy định về an toàn lao động trong môi trường làm việc số hóa, bao gồm bảo vệ dữ liệu cá nhân và sức khỏe tinh thần của NLĐ. Ngoài ra, các quy định mới được bổ sung nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động tự do và người làm việc theo hợp đồng ngắn hạn, nhằm giảm thiểu nguy cơ bóc lột và đảm bảo tính công bằng xã hội. Đối với Luật Bảo vệ NLĐ phi chính thức, bổ sung quyền lợi cho lao động tự do, hợp đồng ngắn hạn, làm việc qua nền tảng số.

2.1.2.4. Kinh nghiệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của Hoa Kỳ [27]

Ở Mỹ, một trong những kinh nghiệm xây dựng cơ sở dữ liệu về QLV, đó là cách sử dụng “Dữ liệu động lực lao động” (Labor dynamics data) của Cơ quan Thống kê lao động Hoa Kỳ (BLS). Dữ liệu này là công cụ đo lường động lực của TTLĐ trên cơ sở theo dõi động lực phong phú ẩn chứa trong

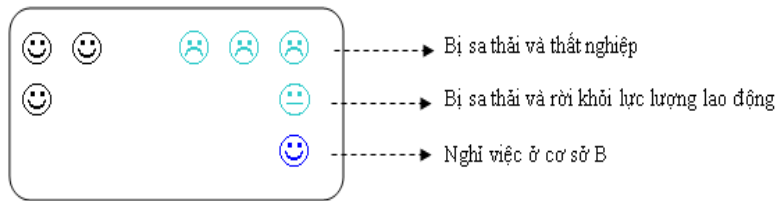
những thay đổi về việc làm và tình trạng thất nghiệp; bổ sung thêm các chiều cạnh biến đổi, bối cảnh và cung cấp những hiểu biết tốt hơn về các chuyển động trong TTLĐ. Dữ liệu này được sử dụng kết hợp với các thông tin TTLĐ truyền thống hiện có nhằm bổ sung bối cảnh cho những thay đổi được quan sát thấy trên TTLĐ và giúp trả lời những câu hỏi mà dữ liệu việc làm truyền thống không thể giải quyết. Các dữ liệu này cung cấp hiểu biết sâu sắc hơn về các chuyển động trên TTLĐ, có thể hỗ trợ các nhà phân tích và nhà hoạch định chính sách. Chẳng hạn, những dữ liệu này minh họa bản chất thay đổi của TTLĐ bằng cách làm nổi bật hàng triệu việc làm xuất hiện hoặc biến mất và hàng triệu cá nhân có việc làm, thất nghiệp hoặc rời khỏi lực lượng lao động hoàn toàn mỗi tháng. “Dữ liệu động lực lao động” bổ sung cho các biện pháp tiêu chuẩn của TTLĐ, chẳng hạn như số liệu thống kê về việc làm và thất nghiệp được cung cấp trong báo cáo việc làm hàng tháng của BLS. Khảo sát việc làm và doanh thu lao động đo lường số lượng lao động chuyển đến và rời khỏi công việc mỗi tháng, phân biệt giữa những người nghỉ việc hoặc bị sa thải và theo dõi số lượng việc làm mà các doanh nghiệp tạo ra tại một thời điểm nhất định.

Một cơ sở dữ liệu nữa của BLS, đó là năm 2003, BLS bắt đầu công bố dữ liệu về biến động việc làm trong doanh nghiệp (BED). Số liệu BED dựa trên 6,9 triệu báo cáo bắt buộc do các doanh nghiệp tham gia chương trình Bảo hiểm thất nghiệp của tiểu bang (UI) nộp; các hồ sơ này được liên kết theo chiều dọc theo thời gian để người ta có thể quan sát những thay đổi về việc làm ở cấp độ cơ sở. BED đo lường tổng số việc làm tăng thêm mỗi quý tại các cơ sở mở rộng, cũng như tổng số việc làm mất đi mỗi quý tại các cơ sở thu hẹp hoặc đóng cửa.

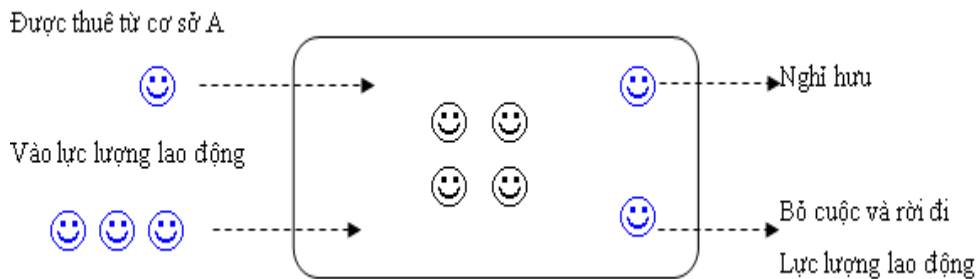
Từ tháng 10 năm 2007, BLS đã công bố Ước tính trạng thái lực lượng lao động (còn được gọi là “Dòng chảy tổng”) từ Khảo sát dân số hiện tại (CPS), một cuộc khảo sát được biết đến nhiều nhất. Các ước tính về dòng trạng thái lực lượng lao động bắt đầu từ năm 1990, sử dụng các thay đổi hàng tháng về trạng thái việc làm của các cá nhân để ước tính các thay đổi ở cấp độ dân số về trạng thái lực lượng lao động giữa việc có việc làm, thất nghiệp hoặc không có việc làm. Dữ liệu về dòng chảy trạng thái lực lượng lao động

từ CPS định lượng “dòng chảy” của NLD trong TTLĐ ở ba dữ kiện chính: có việc làm, thất nghiệp và không có trong lực lượng lao động trong một tháng nhất định. Trong một tháng nhất định, một người ở một trong ba trạng thái lực lượng lao động: có việc làm (E), thất nghiệp (U) hoặc không có trong lực lượng lao động (N). Tháng tiếp theo, người đó có thể có cùng trạng thái hoặc thay đổi sang một trong hai trạng thái còn lại. Dưới đây là hình ảnh biểu thị các khả năng “dòng chảy tổng” của TTLĐ:

Cơ sở A



Cơ sở B



2.2.3. Một số yêu cầu và giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Nghiên cứu sinh lựa chọn 4 quốc gia (Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản và Hoa Kỳ) về kinh nghiệm tham khảo đối với việc bảo đảm QLV của NLD trong CMCN 4.0 ở Việt Nam vì đây là những quốc gia có trình độ phát triển kinh tế - xã hội và khoa học công nghệ cao ở khu vực và trên thế giới, đồng thời đã triển khai nhiều chính sách và mô hình thành công trong việc thích ứng với những biến đổi sâu rộng của TTLĐ trong CMCN 4.0.

Các quốc gia (Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản) có điểm tương đồng với Việt Nam về điều kiện kinh tế, xã hội và văn hóa vì là các nước châu Á và khu vực Đông Nam Á, cùng hệ thống pháp luật Civil Law (dân luật) mà nguồn luật chủ yếu là văn bản quy phạm pháp luật. Bên cạnh đó, còn có những điểm tương đồng khác như Hàn Quốc: có số lượng hạn chế NLD có bảo hiểm việc làm; thiếu nhiều chuyên gia hàng đầu về công nghệ thông minh; kế

hoạch lấy con người làm trung tâm; cách tiếp cận trong xây dựng và hoàn thiện pháp luật là vận dụng tối đa nguyên tắc “công dân được làm những gì pháp luật không cấm”. Đối với Singapore, chúng ta có thể học tập ở công tác xây dựng và hoàn thiện pháp luật, đó là đối với những lĩnh vực, vấn đề nổi cộm, cấp bách có thể ban hành Luật riêng, như Luật Lao động nền tảng (Platform Workers); Chiến lược khuyến khích mọi người dân học tập suốt đời, Chiến lược về trí tuệ nhân tạo; có các chương trình riêng cho người trung niên, người chuyển đổi ngành nghề; xác định các kỹ năng hàng đầu về chuyển đổi số; khuyến khích các doanh nghiệp tái đào tạo NLD; chương trình đào tạo người dân địa phương về các công việc công nghệ tốt... Đối với Nhật Bản, các chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của NLD trong kỷ nguyên mới có nét tương đồng như thể hiện sự cân bằng giữa bảo vệ NLD và khuyến khích đổi mới sáng tạo; tập trung đầu tư vào phát triển kỹ năng và cải thiện hệ thống an sinh xã hội. Đồng thời, Việt Nam có thể tham khảo kinh nghiệm: khuyến khích đào tạo lại để thích ứng với công nghệ; tạo điều kiện cho mô hình việc làm mới; hỗ trợ doanh nghiệp và thúc đẩy tạo việc làm mới; ban hành Luật Phát triển NNL, Luật Hỗ trợ Việc làm; quy định an toàn lao động trong môi trường làm việc số hóa, bao gồm bảo vệ dữ liệu cá nhân và sức khỏe tinh thần của NLD...

Đối với Hoa Kỳ, là quốc gia phát triển và luôn đi đầu với những phát minh, sáng tạo đột phá trong các giải pháp thích nghi với CMCN 4.0 và sử dụng ứng dụng công nghệ tiên tiến với tính chất tối ưu nhất, vì vậy, học tập kinh nghiệm của Hoa Kỳ đối với giải pháp xây dựng dữ liệu quốc gia về NNL cũng là giải pháp hữu ích. Hiện nay, Luật Việc làm 2025 đã đề cập đến chế định đăng ký lao động, đây cũng là dữ liệu đầu vào cần thiết cho việc xây dựng dữ liệu NNL.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động đến tất cả các quốc gia trên thế giới về mọi mặt của đời sống xã hội, chỉ khác nhau ở mức độ nhanh chậm của các giai đoạn phát triển của nó. Việt Nam không nằm ngoài xu hướng đó. Với đặc thù nền kinh tế đang phát triển với tốc độ nhanh, có nhiều tiềm năng nhưng đồng thời cũng tồn tại nhiều thách thức trong TTLĐ truyền thống như: lao động có trình độ và kỹ năng thấp; cơ sở vật chất, thiết bị công

nghệ còn hạn chế; công nghiệp sáng chế, chế tạo còn yếu kém; sự phát triển không bền vững, dễ bị tác động bởi các yếu tố khách quan; ô nhiễm và suy thoái môi trường nặng nề... càng đặt ra cho Việt Nam những thách thức lớn trước làn sóng của CMCN 4.0. Từ yêu cầu của pháp luật quốc tế và kinh nghiệm của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới, Việt Nam có thể rút ra những bài học và vận dụng như sau:

Thứ nhất, bảo đảm QCN nói chung và QLV nói riêng là trách nhiệm của nhiều chủ thể nhưng Nhà nước giữ vai trò trọng yếu thông qua chức năng quản lý nhà nước bằng công cụ chính sách, pháp luật và các cơ chế tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật. Vai trò quản lý nhà nước về lao động, việc làm thể hiện đầy đủ ở ba nghĩa vụ: tôn trọng (respect)- bảo vệ (protect) - thực hiện (fulfill).

Thứ hai, cần có chiến lược, kế hoạch hành động dài hạn, có tính chất tổng thể, thể hiện tầm nhìn xa về NNL và việc làm để tiếp nhận và ứng phó với CMCN 4.0. Chiến lược và kế hoạch hành động đó phải đánh giá sát thực điều kiện và tiềm năng NNL và các việc làm theo các ngành nghề, lĩnh vực và sự dịch chuyển nghề nghiệp của Việt Nam trong CMCN 4.0; đánh giá đúng mức tác động của CMCN 4.0 đối với vấn đề lao động, việc làm; dự báo và đón bắt những xu hướng mới trong tương lai. Trên cơ sở đó, có giải pháp cụ thể trong từng giai đoạn.

Thứ ba, hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật bảo đảm tính thích ứng nhanh. Pháp luật về gốc rễ của nó luôn lạc hậu, đi chậm hơn so với cuộc sống, vì vậy, trước tốc độ “phi mã” của CMCN 4.0, sự thích ứng của pháp luật lại càng trở lên khó khăn hơn bao giờ hết. Vì vậy, những giải pháp tình thế trong một số trường hợp có thể phát huy tác dụng hơn là việc pháp luật “bỏ trống” hoặc “thờ ơ” trước những tác động của CMCN 4.0. Chẳng hạn, trong lĩnh vực lao động, việc làm, có thể cùng lúc chưa bảo đảm tất cả các nội dung của QLV của lái xe công nghệ nhưng những quy định về BHXH bắt buộc đối với họ thì có thể thực hiện được ngay bằng nhiều hình thức. Điều này cũng rất cần thiết đối với lực lượng lao động này.

Bên cạnh đó, việc hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật cũng cần theo hướng quy định cơ chế thử nghiệm trong phạm vi hạn chế (Sandbox)

trong việc bảo đảm QLV. Đó là thử nghiệm những giải pháp bảo đảm QLV của NLD trong một phạm vi nhất định và thời gian xác định, cùng với các biện pháp bảo vệ thích hợp để ngăn chặn bất kỳ hậu quả nào của sự thất bại mà không ảnh hưởng quá nhiều đến các vấn đề có liên quan. Ví dụ: thiết lập công thức tính lương tối thiểu để bảo vệ quyền lợi cho các lái xe của các công ty taxi công nghệ; yêu cầu các doanh nghiệp nền tảng phải chịu trách nhiệm cung cấp bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp; chi trả các khoản đào tạo phục vụ yêu cầu công việc cho NLD độc lập; có quyền thành lập công đoàn và được công đoàn đại diện cho quyền lợi hợp pháp của mình...

Thứ tư, đầu tư mạnh và đúng hướng trong giáo dục và đào tạo cho mọi người ở mọi lứa tuổi (chú trọng đến các vấn đề khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học - STEM) để có thể thích nghi tốt hơn với công nghệ mới và số hóa. Giáo dục có thể giúp mọi người “bảo vệ” công việc của họ, chủ động tiếp nhận những lợi ích từ tiến bộ công nghệ.

Thứ năm, về TTLĐ, tạo việc làm mới được trả lương cao, để giảm bớt khả năng mất việc làm (do tự động hóa) và giải quyết bất bình đẳng về thu nhập và kinh tế xã hội. Trong đó có thể tạo dựng những ngành công nghiệp mới đa dạng thông qua việc đổi mới các công nghệ thông minh và củng cố những ngành công nghiệp chủ chốt; tạo lập những công việc có chất lượng cao, củng cố mạng lưới an sinh xã hội để sẵn sàng đối phó với những biến động trên TTLĐ.

Thứ sáu, tăng cường và đa dạng hóa hệ thống an sinh xã hội cho NLD làm việc trong các ngành nghề số hóa, chẳng hạn quy định mở rộng đối tượng hưởng bảo hiểm thất nghiệp, hỗ trợ kinh phí hoặc tổ chức việc đào tạo, đào tạo lại cho NLD.

Thứ bảy, nghiên cứu và đầu tư lớn cho một hệ thống dữ liệu thông minh về NNL và việc làm quốc gia, trong đó thể hiện và phản ánh sinh động “dòng chảy” của NNL, đặc biệt là NNL số. Đây sẽ là nguồn dữ liệu quan trọng và đáng tin cậy đối với các nhà hoạch định chính sách và pháp luật cũng như các nhà quản lý.

Thứ tám, chú trọng nhóm xã hội dễ bị tổn thương, đặc biệt là phụ nữ

nhằm giảm khoảng cách về giới trong tiếp cận với công nghệ. Suy nghĩ của phụ nữ khuyến khích sự sáng tạo và đổi mới, đồng thời thúc đẩy sự tương tác giữa công nghệ và xã hội góp phần vào tiến bộ công nghệ. Các chính phủ cần giải quyết khoảng cách giới bằng cách nhấn mạnh đến tư duy sáng tạo của lao động phụ nữ và khuyến khích họ tham gia tích cực vào quá trình đổi mới thông qua các chương trình công nghệ thông tin và STEM, từ đó giúp phụ nữ cạnh tranh tốt hơn trong TTLĐ và thúc đẩy tính dịch chuyển xã hội của họ.

Kết luận Chương 2

Chương 2 nghiên cứu cơ sở lý luận về bảo đảm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0, Nghiên cứu sinh đã luận giải, làm rõ các nội dung sau đây:

1. Phân tích, làm rõ các khái niệm cơ bản về QLV và bảo đảm QLV; nội dung, vai trò của bảo đảm QLV NLĐ trong CMCN 4.0, trong đó nhấn mạnh vai trò của Nhà nước về bảo đảm QLV gắn với những đặc trưng nổi bật do tác động của cuộc Cách mạng này. Đây là những vấn đề lý luận cơ bản, quan trọng làm cơ sở để đánh giá thực trạng ở Chương 3 và nêu các quan điểm, đề xuất giải pháp ở Chương 4.

2. Tổng hợp, phân tích và làm rõ các chuẩn mực quốc tế về bảo đảm QLV của NLĐ theo các nội dung bảo đảm QLV; kinh nghiệm của một số quốc gia (Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản, Mỹ) về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 tập trung vào xây dựng khung chính sách, pháp luật điều chỉnh các quan hệ lao động; thiết lập các mô hình mới, các giải pháp toàn diện về kinh tế, xã hội, văn hóa nhằm bảo đảm QLV của NLĐ.

3. Kết luận và rút ra các yêu cầu của các chuẩn mực quốc tế về bảo đảm QLV của NLĐ và giá trị tham khảo kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 đối với Việt Nam về xây dựng khung chính sách, pháp luật linh hoạt, kịp thời; áp dụng các giải pháp thực tiễn ứng phó và thích ứng với biến đổi về việc làm trong CMCN 4.0.

Chương 3

THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

3.1. KHUNG CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

3.1.1. Những kết quả đạt được của khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

3.1.1.1. Những định hướng chính sách có tính chiến lược về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trong giai đoạn thế giới mới bắt đầu nhắc đến và nhận diện những thay đổi, tác động của CMCN 4.0 (năm 2013), Đảng và Nhà nước ta đã có một số quan điểm, chủ trương về việc phát triển công nghệ thông tin và NNL chất lượng cao. Ở Việt Nam, mặc dù chưa nhắc đến thuật ngữ CMCN 4.0 nhưng từ năm 2014, trong Nghị quyết 36-NQ/TW ngày 1/7/2014 của Bộ Chính trị (khóa XI) về đẩy mạnh ứng dụng, phát triển công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế đã xác định việc ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin phải gắn với phát triển NNL chất lượng cao.

Trong giai đoạn tiếp theo, văn kiện Đảng nhắc đến thuật ngữ CMCN 4.0 đầu tiên vào năm 2018 là Nghị quyết 23-NQ/TW ngày 22/3/2018 của Bộ Chính trị về định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 với quan điểm “Phát triển công nghiệp công nghệ thông tin, công nghiệp điện tử là con đường chủ đạo” và chính sách phát triển NNL, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đặc biệt là yêu cầu của cuộc CMCN 4.0.

Điểm nổi bật, nhận thức tầm trọng và những tác động to lớn của CMCN 4.0 đối với xã hội nói chung và QLV nói riêng, Bộ Chính trị đã

ban hành Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc CMCN 4.0. Đảng ta nhận định: “... mức độ chủ động tham gia cuộc CMCN 4.0 của nước ta còn thấp. Thể chế, chính sách còn nhiều hạn chế và bất cập. Cơ cấu và chất lượng NNL chưa đáp ứng được yêu cầu...”. Trên cơ sở đó, Đảng đặt mục tiêu phát triển NNL chất lượng cao và chính sách phát triển NNL là một trong tám chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc CMCN 4.0.

Đặc biệt, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII tiếp tục nhấn mạnh quan điểm, chủ trương xuyên suốt của Đảng về mục tiêu giải quyết việc làm bền vững, chất lượng, phát triển NNL (một trong ba khâu đột phá chiến lược) và hỗ trợ phát triển TTLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0, đó là nâng cao chất lượng NNL, có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài, ứng dụng mạnh mẽ khoa học và công nghệ, nhất là những thành tựu của cuộc CMCN 4.0, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tạo động lực mới cho phát triển nhanh và bền vững đất nước...; Dựa trên công nghệ mới, hiện đại để phát triển các ngành công nghiệp vẫn còn có lợi thế (chế biến nông sản, dệt may, da giày...), tạo nhiều việc làm, sản xuất hàng xuất khẩu, đóng góp lớn vào giá trị gia tăng quốc gia” [41, tr.52]. Trên cơ sở đó, Đảng đặt ra mục tiêu: “Đến năm 2025, tỷ trọng lao động nông nghiệp trong tổng lao động xã hội khoảng 25%; tỷ lệ lao động qua đào tạo là 70%; tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị năm 2025 dưới 4%...” [42, tr.42].

Để khẩn trương cụ thể hóa chủ trương của Đảng về chuyển đổi số và phát triển NNL số phục vụ quá trình chuyển đổi số toàn diện ở nước ta, trong giai đoạn này, có nhiều chính sách của Nhà nước đã được ban hành. Ngày 03/6/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”. Thực hiện cam kết tại Hội nghị thượng đỉnh thế giới năm 1992 ở Rio de Janeiro, Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững với 17 mục tiêu về phát triển bền vững, Việt Nam đã ban hành nhiều Chiến lược, Kế hoạch hành động thực hiện phát triển bền vững. Trong đó, phải kể đến Nghị quyết số 136/NQ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về phát triển bền vững.

Mục tiêu 8 của Nghị quyết đã khẳng định: “Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người”. Ngày 06/01/2021, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 21/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đào tạo và phát triển NNL an toàn thông tin giai đoạn 2021-2025”. Tập trung cho nâng cao chất lượng NNL, ngày 28/01/2022, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 146/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển NNL chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”.

Tiếp theo đó, ngày 04/5/2023 Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 21-CT/TW của về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong giai đoạn mới đã đề ra các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu về phát triển TTLĐ, nâng cao chất lượng NNL, tạo việc làm bền vững cho NLĐ.

Gần đây nhất, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, trong đó xác định các nhiệm vụ và giải pháp: Tôn vinh kịp thời các nhà khoa học, nhà sáng chế, doanh nghiệp, cá nhân có thành tích; Phát triển, trọng dụng nhân lực chất lượng cao, nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; Đổi mới giáo dục, đào tạo chất lượng cao, thu hút tài năng, chuyên gia trong các lĩnh vực công nghệ, khoa học, đổi mới sáng tạo; Xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu về trí tuệ nhân tạo, công nghệ số; Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, xây dựng nền tảng giáo dục trực tuyến, phát triển NNL cho chuyển đổi số.

Như vậy, Đảng và Nhà nước ta đã sớm có chủ trương và chính sách ứng phó với sự phát triển của Cuộc cách mạng này nói chung và công nghệ số nói riêng. Ngày 14/01/2014 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 99/QĐ-TTg phê duyệt Đề án đào tạo và phát triển NNL an toàn, an ninh thông

tin đến năm 2020 (Đề án 99), tiếp theo đó là hàng loạt các Nghị quyết, văn kiện của Đảng và Nghị quyết của Chính phủ đã đề cập đến vấn đề này. Trong đó, Đảng và Nhà nước ta đã bước đầu nhận diện bản chất và nội hàm của CMCN 4.0, đánh giá những cơ hội, thách thức, tác động tích cực và tiêu cực của nó đối với nền kinh tế nói chung và đối với lao động, việc làm nói riêng. Từ đó, đã quán triệt tinh thần “đổi mới tư duy và hành động”, “bắt kịp, tiến cùng và vượt lên” trong việc xác định các giải pháp. “Cần có cách tiếp cận mở, sáng tạo, cho thí điểm đối với những vấn đề thực tiễn mới đặt ra, tạo mọi thuận lợi cho đổi mới sáng tạo. Tránh mọi biểu hiện bàng quan, thiếu tự tin, thụ động, nhưng không chủ quan, nóng vội, duy ý chí” (Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019). Các giải pháp được đưa ra tập trung vào việc sửa đổi, khắc phục hạn chế của thể chế, đào tạo NNL chất lượng cao, đào tạo lại lực lượng lao động khi cần thiết, thay đổi, điều chỉnh chương trình giáo dục quốc dân, chú trọng các kiến thức, kỹ năng và ngoại ngữ đáp ứng tình hình mới. Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước ta cũng đề ra giải pháp về kinh tế, xã hội như giảm thuế, bảo đảm an sinh xã hội để khuyến khích phát triển NNL chất lượng cao và bảo đảm quyền của NLĐ như: chuyển đổi nghề, tăng thu nhập, bảo hiểm thất nghiệp...

3.1.1.2. Pháp điển hóa các yếu tố mới của quyền làm việc trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành đã thể chế hóa các quy định về lao động, việc làm trong Hiến pháp 2013, không chỉ khắc phục những vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành mà còn bổ sung những quy định mới điều chỉnh những vấn đề lao động, việc làm phát sinh trong bối cảnh CMCN 4.0 nhằm tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn để thích ứng với bối cảnh cách mạng công nghiệp mới. Bộ luật đã mở rộng đối tượng áp dụng gồm cả “người làm việc không có quan hệ lao động” (Điều 2). “... 6. Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động” (Điều 3).

“... Thực tiễn thời gian qua, đã xuất hiện tình trạng giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói hoặc giao kết hợp đồng bằng văn bản có bản chất là hợp đồng lao động, nhưng lại sử dụng các tên gọi khác như “hợp đồng dịch vụ”,

“hợp đồng cộng tác viên”, “hợp đồng tư vấn”, “hợp đồng đại lý”... hoặc giao kết nhiều hợp đồng lao động dưới 01 tháng (trước 01/01/2018 là dưới 03 tháng) để trốn tránh các nghĩa vụ bảo đảm quyền lợi cho NLD về BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động... Mặt khác, trong bối cảnh CMCN 4.0, nhiều dạng quan hệ việc làm mới khác với quan hệ việc làm truyền thống đã xuất hiện như người làm việc theo các hình thức liên kết kinh doanh với các doanh nghiệp công nghệ số (người lái xe cho các công ty công nghệ trong lĩnh vực vận tải, vận chuyển hàng hóa như: Grab, Uber, Bee...; người làm việc cho doanh nghiệp gia công phần mềm; người làm việc tự do, tạm thời theo dự án cho NSDLĐ như Freelancer) [29]. Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định nhận diện về hợp đồng lao động. Theo đó, bất kỳ thỏa thuận về việc làm nào mà có đủ 3 dấu hiệu về (i) công việc phải làm; (ii) tiền lương; (iii) có sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ thì dù có được thể hiện bằng tên gọi hoặc hình thức (lời nói/văn bản) nào cũng đều được coi là hợp đồng lao động. Quy định này phù hợp với Khuyến nghị số 198 của ILO về quan hệ việc làm và làm tăng khả năng thực thi pháp luật của cơ quan có thẩm quyền: dựa vào 3 dấu hiệu đó để xác định thế nào là một quan hệ lao động và từ đó sẽ áp dụng các quy định về tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động... nhằm bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của NLD khu vực phi chính thức, lao động làm việc theo các hình thức liên kết kinh doanh với các doanh nghiệp công nghệ số” [29].

3.1.1.3. Quy định pháp luật về dữ liệu nguồn nhân lực, việc làm quốc gia

Xây dựng dữ liệu NNL, việc làm quốc gia là một nội dung của quản lý nhà nước về lao động. Khoản 3 Điều 212 Bộ luật Lao động 2019 quy định, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền “Tổ chức và tiến hành... thống kê, thông tin về lao động và TTLĐ, về mức sống, tiền lương và thu nhập của NLD; quản lý lao động về số lượng, chất lượng và biến động lao động”. Hệ thống thông tin TTLĐ cũng được quy định tại Chương IV Luật Việc làm 2025 (từ Điều 19 đến Điều 21), gồm: Hệ thống thông tin TTLĐ (là tổng hợp các yếu tố hạ tầng công nghệ, phần mềm, dữ liệu được xây dựng, quản lý tập trung, thống

nhất trên phạm vi cả nước để phục vụ công tác quản lý, nghiên cứu, hoạch định chính sách, phân tích, dự báo TTLĐ và hỗ trợ các cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia TTLĐ); Thông tin TTLĐ (Thông tin về cung lao động, cầu lao động, kết nối cung - cầu lao động; đào tạo, trình độ kỹ năng nghề; xu hướng tìm kiếm việc làm và nhu cầu sử dụng lao động; tiền lương và thu nhập của NLĐ); Quản lý, vận hành, khai thác hệ thống thông tin TTLĐ (phục vụ công tác nghiên cứu, hoạch định chính sách; phân tích, dự báo và phổ biến thông tin TTLĐ thuộc thẩm quyền; phổ biến thông tin TTLĐ trên các trang thông tin điện tử của cơ quan quản lý nhà nước về việc làm; phương tiện thông tin đại chúng và các phương thức hợp pháp khác). Theo quy định của Luật Thống kê và các văn bản hướng dẫn thì việc thu thập và công bố số liệu về thông tin TTLĐ thuộc hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia thuộc trách nhiệm của ngành thống kê.

Những quy định về thông tin, dữ liệu về lao động đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về hoàn thiện hệ thống thông tin lao động, TTLĐ, tạo hành lang pháp lý cho việc thu thập, tổng hợp, phân tích, dự báo và phổ biến thông tin lao động, TTLĐ, từng bước đáp ứng yêu cầu quản lý và nhu cầu sử dụng của các cơ quan, tổ chức, người dân.

3.1.1.4. Quy định pháp luật về đào tạo, dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 212 Bộ luật Lao động 2019, Nhà nước có trách nhiệm:

Giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề; xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp. Quy định danh mục nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia²

Để bảo đảm cho người dân đến độ tuổi lao động có đủ khả năng, điều kiện để có việc làm, Luật Việc làm đã khẳng định:

1. Phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc làm cho NLĐ, xác

² Khoản 2 Điều 212 Bộ luật Lao động 2019

định mục tiêu giải quyết việc làm trong chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; phát triển việc làm trong khu vực kinh tế tư nhân; bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách, chiến lược về việc làm, về phát triển kỹ năng nghề; phát triển chính sách bảo hiểm thất nghiệp³

Đồng thời, quy định các chính sách của Nhà nước: khuyến khích phát triển kỹ năng nghề, tạo việc làm trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kinh tế tuần hoàn, kinh tế xanh; khuyến khích tổ chức, cá nhân hỗ trợ, thực hiện các hoạt động phát triển kỹ năng nghề; tham gia đào tạo, đào tạo lại, tạo việc làm, tự tạo việc làm và duy trì việc làm theo hướng bền vững. Đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề là một trong những điều kiện quan trọng để giúp NLD thực hiện được quyền có việc làm của mình.

Luật Việc làm quy định các chính sách về phát triển kỹ năng nghề: xây dựng, quản lý, thực hiện khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia; xây dựng, công bố tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia theo khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia đáp ứng yêu cầu của TTLĐ và cập nhật với tiêu chuẩn, trình độ kỹ năng nghề của khu vực, thế giới; xây dựng, phát triển các bộ công cụ đánh giá để công nhận, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; ban hành danh mục nghề, công việc yêu cầu phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLD theo quy định của pháp luật; nâng cao năng lực của hệ thống tổ chức đánh giá kỹ năng nghề; công nhận, thừa nhận lẫn nhau về chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia giữa Việt Nam với các quốc gia khác; bảo đảm quyền, nghĩa vụ của NLD, NSDLĐ về nâng cao trình độ kỹ năng nghề của NLD theo quy định của pháp luật; xây dựng cơ sở dữ liệu về nội dung phát triển kỹ năng nghề.

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục nghề nghiệp từng bước được hoàn thiện; mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp phát triển rộng

³ Khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm 2025

khắp, đa dạng về loại hình và trình độ đào tạo; các điều kiện bảo đảm chất lượng ngày càng được tăng cường; xuất hiện ngày càng nhiều mô hình đào tạo chất lượng cao, đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp, góp phần quan trọng vào nâng cao chất lượng NNL, thực hiện thành công các nhiệm vụ của ngành và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

3.1.1.5. Quy định pháp luật về phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động

Chính sách hỗ trợ phát triển TTLĐ được quy định tại Điều 21 Luật Việc làm nhằm hỗ trợ phát triển TTLĐ mang tính khung, định hướng, ưu tiên đầu tư phát triển hạ tầng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, phát triển hệ thống thông tin TTLĐ và nâng cao năng lực các tổ chức dịch vụ việc làm.

Là một yếu tố quan trọng, giữ vai trò kết nối giữa doanh nghiệp, NSDLĐ và NLĐ trong TTLĐ, tổ chức và hoạt động dịch vụ việc làm ở Việt Nam được quy định tại Chương VI Luật Việc làm (Điều 27, 28) gồm nội dung, tổ chức dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Dịch vụ việc làm bao gồm tư vấn, giới thiệu việc làm; cung ứng và giới thiệu lao động cho NSDLĐ; thu thập, phân tích, lưu trữ, cung cấp thông tin về TTLĐ. Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm tổ chức dịch vụ việc làm công và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Các quy định về tổ chức và hoạt động dịch vụ việc làm hiện nay đã thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về thúc đẩy kết nối cung - cầu lao động. Nội hàm của dịch vụ việc làm về cơ bản phù hợp với các công ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia, tạo hành lang pháp lý cho việc tổ chức thực hiện hoạt động dịch vụ việc làm tại Việt Nam.

Các Chương trình mục tiêu, Chương trình mục tiêu quốc gia như: Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động, Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững, Chương trình mục tiêu quốc gia nông thôn mới, Chương trình mở rộng quy mô và vệ sinh nước sạch nông thôn vay vốn từ Ngân hàng Thế giới... với các hoạt động, dự án yêu cầu không cao về mặt kỹ thuật đã chú trọng ưu tiên, sử dụng lao động tại chỗ, trong thời gian nông nhàn, góp phần tạo việc làm tạm thời, cải thiện sinh kế

cho hàng trăm nghìn lao động, lồng ghép thực hiện cơ chế chính sách việc làm công.

3.1.1.6. Quy định pháp luật về bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

Thực hiện nguyên tắc bình đẳng thực chất, không phân biệt đối xử trong lao động, việc làm, pháp luật lao động Việt Nam đã có quy định riêng đặc thù đối với những NLD thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương (lao động nữ, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật).

**** Lao động nữ***

Các quy định pháp luật lao động hiện hành khẳng định quyền bình đẳng về mọi mặt của lao động nữ đối với nam giới, có những biện pháp và chính sách tạo điều kiện cho lao động nữ nâng cao năng lực, đáp ứng yêu cầu của TTLĐ, tìm kiếm việc làm. Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn chi tiết có nhiều quy định rất tiên bộ, vượt xa các quốc gia khác trong việc bảo vệ QLV của lao động nữ như: NSDLĐ đối với lao động nữ phải thực hiện các nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, tiếp cận với việc làm, đào tạo nâng cao trình độ, có công việc ổn định. Lao động nữ sau khi sinh trong trường hợp không có việc làm cũ, thì họ vẫn được NSDLĐ bố trí việc làm khác với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản... Bộ luật Lao động năm 2019 đã cho thấy sự nỗ lực của các nhà làm luật trong việc chuyển dần trọng tâm của mục tiêu bình đẳng giới từ bảo vệ quyền lợi lao động nữ sang quan tâm đến vấn đề của cả hai giới. Đặc biệt, các quy định này rất phù hợp với tính chất công việc linh hoạt, phong phú trong CMCN 4.0 như hiện nay. Ví dụ, Chương X của Bộ luật Lao động năm 2019 được đổi tên từ “Những quy định riêng đối với lao động nữ” sang “Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới”. Theo đó, một số quy định cũng được sửa đổi cho phù hợp với tên chương, ví dụ kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở “nơi có nhiều lao động nữ” được chuyển thành “nơi có nhiều lao động” để thống nhất với Luật Hôn nhân và Gia đình và quyền lợi của NLD. Nhà nước cũng khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để NLD thuộc cả hai giới được làm việc theo thời gian linh hoạt thay vì chỉ quy định dành riêng cho lao

động nữ như trước đây... Điều này tạo điều kiện cho nam giới có thể hỗ trợ, giảm tải cho nữ giới trong các công việc chăm sóc con cái và gia đình.

Cũng theo khoản 2 Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019, Nhà nước khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà. Theo đó, NSDLĐ được khuyến khích thỏa thuận thuê mướn NLD (cả nam và nữ, đặc biệt là lao động nữ trong thời kỳ mang thai hoặc những NLD có trách nhiệm gia đình) làm việc với khoảng thời gian ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động (khoản 1 Điều 32). Tuy vẫn trả lương cho NLD theo lao động thực tế song NSDLĐ cả trách nhiệm phải đảm bảo quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử cho NLD làm việc không trọn thời gian so với NLD khác tại đơn vị, đồng thời bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho họ (khoản 3 Điều 32).

** Lao động là người cao tuổi*

Hiện nay, Việt Nam đang bước vào thời kỳ già hóa dân số. Theo số liệu thống kê năm 2024, người cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên) là 14,2 triệu người, dự báo đến năm 2030 là 18 triệu người [83]. Đến năm 2036, Việt Nam chuyển từ xã hội “già hóa” sang xã hội “già”. Nếu như Pháp là 115 năm, Thụy Điển 89 năm, Mỹ 69 năm chuyển từ xã hội già hóa dân số sang xã hội dân số già thì Việt Nam chỉ có trên 20 năm [106]. Việc điều chỉnh pháp luật với những NLD cao tuổi đang tham gia quan hệ lao động ở Việt Nam có vai trò rất quan trọng đối với việc bảo đảm quyền của người cao tuổi cũng như quá trình phát triển đất nước nhằm khai thác khả năng của những lao động giàu kinh nghiệm, tri thức và trình độ quản lý. Vì vậy, Bộ luật Lao động 2019 có một số quy định mới về lao động là người cao tuổi phù hợp với điều kiện độ tuổi và sức khỏe của NLD cao tuổi:

- (1) Quy định khái niệm NLD cao tuổi và nâng độ tuổi nghỉ hưu: Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động.

Đó là tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của NLĐ trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 3 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 4 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ: (2) Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với NSDLĐ về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. Nhà nước khuyến khích sử dụng NLĐ cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả NNL: (2) Khi sử dụng NLĐ cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn. Đối với NLĐ thông thường, chỉ được phép giao kết tối đa 2 lần đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn; (3) Khi NLĐ cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật BHXH mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, NLĐ cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động; (4) Người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm cho NLĐ cao tuổi chưa hưởng lương hưu hằng tháng mà đang làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 1 tháng trở lên; (5) Không được sử dụng NLĐ cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐ cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn. Trong trường hợp vi phạm, NSDLĐ có thể bị phạt từ 10 đến 15 triệu đồng (theo quy định tại Điều 30 Nghị định 28/2020/NĐ-CP); (6) Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của NLĐ cao tuổi tại nơi làm

việc⁴.

Luật Việc làm quy định chính sách hỗ trợ việc làm cho NLD là người cao tuổi: được vay vốn hỗ trợ tạo việc làm, duy trì, mở rộng việc làm; được hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề, hỗ trợ tham gia đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ và khả năng cân đối ngân sách, Nhà nước có chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm, đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho NLD nhằm thích ứng với già hóa dân số; ưu tiên tham gia việc làm công đối với người cao tuổi

** Lao động là người khuyết tật*

Bộ luật Lao động năm 2019 đã thể hiện tinh thần bắt kịp yêu cầu thực tiễn của CMCN 4.0 khi thể chế hóa các quan hệ lao động mới. Đó là ghi nhận đối tượng áp dụng của Bộ luật này gồm cả “người làm việc không có quan hệ lao động” (Điều 2). “... 6. Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động” (Điều 3), trong đó bao gồm cả người khuyết tật, bởi lẽ nhiều người khuyết tật đang làm công việc không có quan hệ lao động. Đồng thời, Bộ luật Lao động quy định chính sách của Nhà nước về tạo điều kiện, bảo đảm QLV của người khuyết tật:

Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của NLD là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với NSDLĐ trong tạo việc làm và nhận NLD là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật” (Điều 158)⁵.

Luật Việc làm năm 2025 với phạm vi điều chỉnh là quy định chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quản lý nhà nước về việc làm đã quan tâm đến lao động khuyết tật trên cơ sở các chính sách: hỗ trợ cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật; người khuyết tật và những người có liên quan (NLD trong hộ gia đình đang trực tiếp nuôi dưỡng, chăm sóc người khuyết tật đặc biệt

⁴ Bộ luật Lao động 2019

⁵ Bộ luật Lao động 2019

nặng; NLD nhận nuôi dưỡng, chăm sóc người khuyết tật đặc biệt nặng) được vay vốn hỗ trợ tạo việc làm, duy trì, mở rộng việc làm với mức lãi suất thấp hơn; được ưu tiên tham gia việc làm công; được hỗ trợ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; NSDLĐ được giảm tiền đóng bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của NSDLĐ phải đóng cho NLD là người khuyết tật trong thời gian không quá 12 tháng khi tuyển mới và sử dụng NLD là người khuyết tật.

Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2013 quy định: “...7. Hỗ trợ ... người khuyết tật... nhằm tạo cơ hội cho họ được học tập để tìm việc làm, tự tạo việc làm, lập thân, lập nghiệp; thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục nghề nghiệp” (Điều 6). “1. Nhà nước khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển người khuyết tật vào học hòa nhập; khuyến khích tổ chức, cá nhân thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật...” (Điều 27). Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật được hưởng các chính sách ưu đãi như: được Nhà nước hỗ trợ về tài chính; được giao đất, cho thuê đất... Các doanh nghiệp được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người khuyết tật vào học tập và làm việc cho doanh nghiệp. Đối với người học là người khuyết tật có hộ khẩu thường trú tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo được hưởng chính sách nội trú theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

Luật Người khuyết tật năm 2010 là đạo luật chuyên ngành về người khuyết tật đã có các quy định bảo đảm quyền việc làm của người khuyết tật từ bước dạy nghề:

1. Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực bình đẳng như những người khác” (Điều 32); “1. Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với sức khỏe và đặc điểm của người khuyết tật; 2. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào

làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật; ...5. Tổ chức giới thiệu việc làm có trách nhiệm tư vấn học nghề, tư vấn và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật; 6. Người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh, được hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm theo quy định của Chính phủ” (Điều 33). Bên cạnh đó, Nhà nước có chính sách đặc biệt đối với các cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật (Điều 34): Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất, kinh doanh theo tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của NLD và quy mô doanh nghiệp. Điều 35: “1. Nhà nước khuyến khích cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định tại Điều 34 của Luật này...”⁶

Như vậy, việc bảo đảm quyền việc làm cho người khuyết tật đã được quy định trong Hiến pháp và hầu hết các Luật có liên quan trên cơ sở tuân thủ các nguyên tắc, chính sách đặc thù đối với người khuyết tật như: bình đẳng về cơ hội học nghề và tìm kiếm việc làm; hỗ trợ về tư vấn, tài chính; khuyến khích tự tạo việc làm... Đặc biệt, Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi, bổ

⁶ Luật Người khuyết tật năm 2010

sung theo hướng điều chỉnh cả đối tượng người làm việc không có quan hệ lao động - đây là đối tượng rất đặc thù phát sinh trong bối cảnh CMCN 4.0.

3.1.1.7. Quy định pháp luật về cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLD là hoạt động quản lý nhà nước được quy định tại Khoản 5 Điều 212 Bộ luật Lao động 2019: “Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật” và tại điểm d Điều 6 Luật Việc làm 2025 “Thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về việc làm; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về việc làm”. Nội dung thanh tra lao động bao gồm:

Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động; điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động; tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động; giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật; xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động. Thanh tra lao động có quyền thanh tra, điều tra nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao theo quyết định thanh tra. Khi thanh tra đột xuất theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của NLD tại nơi làm việc thì không cần báo trước⁷.

Như vậy, Việt Nam đã ban hành hệ thống các văn bản pháp luật điều chỉnh các quan hệ lao động và bảo đảm QLV dựa trên quan điểm nhất quán là phát triển toàn diện, bao trùm và bền vững vì con người, lấy con người là trung tâm, không phân biệt giới tính, độ tuổi, dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo, thành phần và địa vị xã hội. Quyền làm việc của NLD đã được ghi nhận và bảo đảm thực hiện trong Hiến pháp 2013 và nhiều Bộ luật, Luật quan trọng

⁷ Bộ luật Lao động 2019

như: Bộ luật Lao động 2019, Bộ luật Dân sự năm 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2014, Bộ luật Hình sự năm 2015, Bộ luật Tố tụng Hình sự năm 2015, Luật Việc làm năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Doanh nghiệp năm 2014, Luật Đầu tư năm 2015... Đồng thời, Việt Nam tích cực tham gia các công ước quốc tế về lao động và nội luật hệ thống pháp luật trong nước. Trong bối cảnh CMCN 4.0, hệ thống pháp luật ngày càng được hoàn thiện, thể chế đường lối và quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển NNL, tạo nhiều việc làm đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia hiện nay.

** Nguyên nhân kết quả đạt được của khung chính sách, pháp luật về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0*

- Quyền làm việc và bảo đảm QLV của NLĐ luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta trên cơ sở xác định bảo đảm QLV cho mỗi người dân vừa là vấn đề cấp bách trước mắt, vừa là những vấn đề chiến lược lâu dài của quốc gia. Bên cạnh đó, với nhận thức đúng đắn về xu hướng phát triển của CMCN 4.0 đối với các quốc gia là quy luật khách quan, tất yếu, Đảng đã xác định chủ động, tích cực tham gia cuộc CMCN 4.0, từng bước nhận thức đầy đủ và đúng đắn về nội hàm, bản chất của cuộc Cách mạng này để quyết tâm đổi mới tư duy và hành động, tận dụng cơ hội và vượt qua thách thức. Trong đó, có yêu cầu phải đổi mới tư duy về hoàn thiện thể chế trong lĩnh vực lao động, việc làm cho phù hợp; cần có cách tiếp cận mở, sáng tạo, cho thí điểm đối với những vấn đề thực tiễn mới đặt ra, tạo mọi thuận lợi phát triển NNL, tạo nhiều việc làm cho NLĐ.

- Việt Nam đã sẵn có một hệ thống pháp luật toàn diện, đồng bộ về lao động, việc làm từ Hiến pháp đến các Luật, Bộ luật và các văn bản dưới luật. Đồng thời, Việt Nam chủ động tham gia vào các khuôn khổ pháp lý khu vực và toàn cầu để thúc đẩy phát triển kinh tế số. Những thuận lợi này góp phần tạo lập hành lang pháp lý cho việc triển khai các mô hình lao động, việc làm mới trên nền tảng công nghệ số phù hợp với cuộc CMCN 4.0.

- Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên

Thái Bình Dương (CPTPP) và ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA). Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của NLD theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc và là nghĩa vụ quốc gia thành viên của ILO.

3.1.2. Những hạn chế của khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trong bối cảnh Cách mạng lần thứ tư, hệ thống chính sách, pháp luật Việt Nam vẫn còn nhiều “khoảng trống”, nhiều quy định chưa phù hợp, còn mâu thuẫn, chồng chéo, chưa bảo đảm đầy đủ và hiệu quả QLV của NLD.

- Chưa có chiến lược lâu dài và toàn diện về QLV của NLD trong CMCN 4.0. Hiện nay đang tồn tại nhiều chương trình mục tiêu quốc gia liên quan đến lao động, việc làm nhưng chưa đáp ứng yêu cầu của một chiến lược quốc gia về lao động, việc làm: Chương trình quốc gia về tăng năng suất lao động đến năm 2030 (Quyết định số 1305/QĐ-TTg ngày 08/11/2023 Thủ tướng Chính phủ); Chương trình “Đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng NNL đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN 4.0” (Quyết định số 1446/QĐ-TTg 30/08/2021 của Thủ tướng Chính phủ); Chương trình hỗ trợ phát triển TTLĐ đến năm 2030 (Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ). Riêng trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp đã có 03 văn bản điều chỉnh ở phạm vi quốc gia: Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ); Chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030 (Quyết định số 2222/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ); Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Quyết định số 73/QĐ-TTg ngày 10/02/2023 của Thủ tướng Chính phủ). Gần

đây nhất, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia được ban hành là văn kiện quan trọng của Đảng có tính chất định hướng, chỉ đạo về khoa học công nghệ trong bối cảnh tác động của CMCN 4.0, trong đó có một số nội dung về phát triển NNL chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Tuy nhiên, đối với lĩnh vực lao động, việc làm - lĩnh vực bị tác động trực tiếp và mạnh mẽ nhất từ cuộc CMCN 4.0 vẫn cần có chiến lược quốc gia do Chính phủ ban hành triển khai Nghị quyết 57.

- Mặc dù Đảng có chủ trương sớm về việc “Tạo lập hành lang pháp lý cho việc triển khai các mô hình lao động, việc làm mới trên nền tảng CMCN 4.0 và hoàn thiện chính sách an sinh xã hội phù hợp với cuộc CMCN 4.0, xử lý kịp thời các thách thức đặt ra đối với phát triển xã hội” [21], tuy nhiên một số quy định trong Bộ luật Lao động 2019 mới dừng ở dạng quy định khung, có tính chất nguyên tắc mà chưa có quy định cụ thể nên khó được áp dụng trong thực tiễn, chẳng hạn chế định: “người làm việc không có quan hệ lao động”. Thực tiễn cho thấy, đối với lực lượng lớn lao động không có quan hệ lao động (chiếm tới 65,4% tổng số lao động), Nhà nước chưa có chính sách quản lý hiệu quả, chưa có các chính sách hỗ trợ, bảo đảm việc làm và an sinh xã hội kịp thời trong khi đó, nhóm lao động này dễ gặp rủi ro vì công việc và thu nhập mang tính ổn định không cao, dễ bị mất việc làm [103].

- Các quy định về bảo đảm QLV trong hệ thống pháp luật chủ yếu là các quy định điều chỉnh quan hệ lao động truyền thống (khi chưa có CMCN 4.0) mà chưa kịp thời có quy định gắn với chuyển đổi số, công nghệ số: xây dựng cơ sở dữ liệu lao động, phát triển TTLĐ, đào tạo nghề, tạo việc làm công nghệ số... Vừa qua, Luật Việc làm năm 2025 (có hiệu lực từ 01/01/2026) mới được ban hành, còn quá chậm so với yêu cầu của thực tiễn.

- Hiện nay, có nhiều khái niệm mới về việc làm, trong đó có một số khái niệm đã được đề cập đến trong văn bản dưới luật: “việc làm xanh”, “việc làm phi chính thức”, “việc làm linh hoạt”, “việc làm từ xa”, “lao động phi chính thức”, “cơ sở dữ liệu về NLĐ”, “phát triển kỹ năng nghề”, “khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia”... nhưng chưa được quy định, làm rõ trong Bộ luật

Lao động và Luật Việc làm dẫn đến khó khăn trong việc quản lý, xác định đối tượng và tham mưu, đề xuất chính sách hỗ trợ.

- Quy định pháp luật về dữ liệu NNL, việc làm quốc gia: Theo quy định của Luật Thống kê và các văn bản hướng dẫn thì việc thu thập và công bố số liệu về thông tin TTLĐ thuộc hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia thuộc trách nhiệm của ngành thống kê. Tuy nhiên, các số liệu, dữ liệu được cung cấp chủ yếu là dữ liệu tổng hợp, chung chung, chưa đáp ứng yêu cầu quản lý:

STT	Mã số	Nhóm, tên chỉ tiêu
...		
02. Lao động, việc làm và bình đẳng giới		
14	0201	Lực lượng lao động
15	0202	Số lao động có việc làm trong nền kinh tế
16	0203	Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo
17	0204	Tỷ lệ thất nghiệp
18	0205	Tỷ lệ thiếu việc làm
19	0206	Năng suất lao động xã hội
20	0207	Thu nhập bình quân một lao động đang làm việc

Nguồn: Danh mục chỉ tiêu thống kê quốc gia ban hành kèm theo Luật Thống kê năm 2015

Trong Luật Việc làm 2025, nội dung thông tin TTLĐ đã được quy định tại Điều 20, tuy nhiên, để áp dụng được vẫn phải chờ các quy định có tính chất hướng dẫn chi tiết. Chịu tác động của CMCN 4.0, việc làm sẽ có sự thay đổi nhanh chóng về tốc độ và tính chất, tuy nhiên, các quy định pháp luật lao động chưa quy định hoạt động dự báo nhu cầu nhân lực theo cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, cũng như chưa có quy định về việc ban hành, công bố chỉ số phát triển TTLĐ nhằm đánh giá sự phát triển TTLĐ của địa phương, vùng, toàn quốc.

Đăng ký lao động là nguồn đầu vào “sống” của dữ liệu NNL, việc làm quốc gia và mới được quy định trong Luật Việc làm 2025. Lực lượng lao động cả nước có 52,1 triệu người, tuy nhiên, mới có trên 17,489 triệu người tham gia BHXH được BHXH Việt Nam thu thập, tổng hợp, cập nhật trong cơ sở dữ liệu quốc gia về BHXH, gần 34 triệu lao động (chiếm 2/3 lực lượng lao

động cả nước) chưa được thu thập, nắm thông tin về tình trạng lao động, việc làm [31]. Như vậy, thời gian trước đây, có rất nhiều dữ liệu lao động chưa được thu thập và hệ thống trên cơ sở tận dụng lợi thế của công nghệ số và dữ liệu lớn Big data phục vụ cho việc xây dựng và hoạch định chính sách. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Chương II (Điều 9 đến Điều 12) nhưng mới chỉ quy định về trách nhiệm quản lý lao động của NSDLĐ (trong trường hợp có giao kết hợp đồng lao động) thông qua sổ quản lý lao động (bằng bản giấy hoặc bản điện tử) mà chưa quy định rõ đối với các trường hợp NLĐ tự làm, không có giao kết hợp đồng lao động, chưa thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm của Nhà nước trong quản lý, điều tiết đối với NNL nói chung, lao động nói riêng. Trong khi đó, theo số liệu thống kê, nhóm lao động thuộc khu vực việc làm phi chính thức là gần 34 triệu lao động (2/3 lực lượng lao động cả nước) chưa được thu thập, nắm thông tin về tình trạng việc làm.

- Quy định pháp luật về đào tạo, dạy nghề, phát triển NNL chất lượng cao: Trước yêu cầu ngày càng cao về chất lượng NNL của TTLĐ trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức, dưới tác động của cuộc CMCN 4.0 và xu thế dịch chuyển nhân lực trên TTLĐ quốc tế, giáo dục nghề nghiệp còn bộc lộ một số hạn chế nhất định. Nội dung các chính sách về liên kết với doanh nghiệp; chính sách đào tạo các ngành, nghề đặc thù (lĩnh vực sức khỏe, quốc phòng, an ninh,...; chính sách đối với nhà giáo, cơ sở vật chất, thiết bị, dụng cụ đào tạo...) còn chồng chéo, nhiều cách hiểu khác nhau nên chưa tạo được sự đột phá trong giáo dục nghề nghiệp. Cơ chế, chính sách cho phép người có trình độ kỹ năng nghề cao tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp chưa đủ mạnh; chính sách tuyển dụng đãi ngộ thu hút nhân tài trong giáo dục nghề nghiệp chưa phát huy hiệu quả để thu hút những người có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao trở thành nhà giáo, chưa linh hoạt để họ có thể vừa tham gia dạy nghề vừa tiếp tục thực hiện công việc tại doanh nghiệp.

Thực tế hiện nay, một số doanh nghiệp, tập đoàn đa quốc gia hoặc hiệp hội nghề nghiệp có những tiêu chuẩn kỹ năng nghề áp dụng trong phạm vi đơn vị nhưng tương đương hoặc tiệm cận trình độ khu vực, thế giới, có thể áp dụng tại Việt Nam nhưng chưa có quy định pháp luật về việc thẩm định, công

bổ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia này để tiết kiệm chi phí, giảm thiểu thời gian khi xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia. Chưa có quy định về kết nối đồng bộ, hiệu quả giữa khung trình độ quốc gia và khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia làm giảm tính hiệu lực, hiệu quả của chính sách đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề, giải quyết việc làm, phát triển TTLĐ, đảm bảo an sinh xã hội và việc tham chiếu, công nhận lẫn nhau về trình độ kỹ năng nghề giữa Việt Nam với các nước trong khu vực ASEAN và thế giới.

Điều 9 Công ước số 88 của Tổ chức lao động quốc tế về Dịch vụ việc làm (*Việt Nam đã tham gia*) quy định: “1. Nhân sự của cơ quan dịch vụ việc làm phải gồm những viên chức nhà nước, có quy chế và điều kiện công tác để khiến họ không phụ thuộc bất cứ thay đổi nào trong Chính phủ và mọi ảnh hưởng không đúng đắn từ bên ngoài, và ngoại trừ những nhu cầu của dịch vụ để đảm bảo cho họ được ổn định trong công tác.”, “3. Những cách thức để kiểm tra năng lực do nhà chức trách có thẩm quyền quy định.”, “4. Các viên chức của cơ quan dịch vụ việc làm phải đào tạo thích hợp để thực hiện nhiệm vụ của mình.”. Tuy nhiên, hiện nay, chưa có quy định liên quan về tiêu chuẩn, đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ dịch vụ việc làm và các kỹ năng gắn với công nghệ số, chuyển đổi số đối với nhân viên tư vấn, giới thiệu việc làm trong các trung tâm dịch vụ việc làm cũng như tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ đối với nhân viên tư vấn, giới thiệu việc làm trong các doanh nghiệp.

Hiện nay chưa có quy định chưa có quy định về việc tổ chức các hoạt động giao dịch việc làm đặc thù cho các đối tượng yếu thế, đây là nhóm lao động thường có trình độ thấp, khó tiếp cận với TTLĐ; thiếu các chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển việc làm sáng tạo, việc làm trong bối cảnh kinh tế số, chuyển đổi số; chưa có quy định, chế tài bảo vệ quyền lợi của NLĐ cũng như xử lý cụ thể đối với các hành vi giao dịch việc làm trên môi trường điện tử ...

Cuộc CMCN 4.0 đã tạo ra nhiều cơ hội nhưng cũng tạo ra nhiều thách thức đối với hoạt động giao dịch việc làm. Việc ứng dụng công nghệ trong hoạt động giao dịch việc làm rất dễ bị lợi dụng lừa gạt NLĐ nhưng hiện nay

còn thiếu các quy định pháp luật để hạn chế các tiêu cực trong hoạt động giao dịch việc làm bằng điện tử.

- Quy định pháp luật về bảo vệ NLD thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương:

+ Đối với người cao tuổi: Hiện nay, mặc dù Bộ luật Lao động 2019 đã có một số quy định mới về QLV của NLD cao tuổi, tuy nhiên còn thiếu nhiều quy định để QLV của NLD được bảo đảm trên thực tế. Đó là: Chưa có quy định về trang thông tin việc làm (cung cấp thông tin việc làm, thông tin về nhu cầu làm việc) của người cao tuổi; dịch vụ tư vấn việc làm đặc thù thân thiện cho người cao tuổi; chưa có quy định về chính sách khuyến khích, ưu đãi đối với các doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng người cao tuổi; chưa có quy định về trang thiết bị lao động đặc thù dành cho người cao tuổi (ở một số quốc gia, đối với người cao tuổi lái xe taxi thì xe taxi đó sẽ có thiết kế cửa đóng mở tự động, hỗ trợ thiết thực cho các lái xe là người cao tuổi); chưa có quy định về các mô hình việc làm của người cao tuổi...

Để đảm bảo QLV của người cao tuổi theo nhu cầu, pháp luật vẫn cho phép việc sử dụng lao động cao tuổi làm nhóm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe khi bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn. Tuy nhiên do các điều kiện sử dụng lao động quá ngặt nghèo và qua rà soát chưa thấy bất cứ quy định nào về “chức danh nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được sử dụng NLD cao tuổi và điều kiện cụ thể trong ngành, lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý” nên các doanh nghiệp không có cơ sở cụ thể cũng như khả năng đáp ứng để thuê NLD cao tuổi làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Điều này đặt ra yêu cầu phải nhanh chóng hoàn thiện quy định pháp luật về vấn đề này trong thời gian tới.

+ Người khuyết tật: Hiện nay các Luật khác có liên quan đến quyền việc làm của người khuyết tật như Luật Việc làm, Luật BHXH, Luật Khoa học và công nghệ, Luật Người khuyết tật... chưa có sự điều chỉnh cho thống nhất với Bộ luật Lao động. Chế định về người làm việc không có quan hệ lao động là quy định rất mới trong Bộ luật Lao động cũng chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể. Trong bối cảnh khuyến khích, tạo cơ hội, điều kiện để người

khuyết tật chủ động trong việc tự tạo việc làm, khởi nghiệp từ việc ứng dụng khoa học công nghệ nhưng Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo 2025 còn thiếu vắng các quy định ưu tiên, khuyến khích đối với các cá nhân, tổ chức là người khuyết tật có hoạt động khoa học và công nghệ. Đồng thời, chưa có quy định về chính sách bảo trợ thích đáng đối với những phát minh, sáng chế có tính chất hỗ trợ người khuyết tật hòa nhập cộng đồng.

Nguyên nhân của hạn chế khung chính sách, pháp luật về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0

- Nhận thức về cuộc CMCN 4.0 trong hệ thống chính trị còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa đầy đủ, sâu sắc và thống nhất. Tư duy trong xây dựng và tổ chức thực hiện thể chế phù hợp với yêu cầu của cuộc CMCN 4.0 chậm được đổi mới, sức ỳ còn lớn. Từ đó, dẫn tới việc chưa kịp thời ban hành được các quy định pháp luật điều chỉnh các yếu tố việc làm mới phát sinh từ cuộc Cách mạng công nghiệp này.

- Khả năng phân tích, dự báo chiến lược về xu thế phát triển khoa học, công nghệ tác động đến đời sống kinh tế - xã hội của đất nước nói chung và lao động, việc làm nói chung còn hạn chế.

- Phản ứng chính sách, pháp luật còn chậm chạp, do đó việc xây dựng, ban hành định hướng, chính sách và hoàn thiện khung pháp luật về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 còn chậm trễ, chưa kịp thời, chưa quyết liệt và chưa toàn diện. Cho đến nay, đã hơn 10 năm phát triển của CMCN 4.0 trên toàn thế giới, Việt Nam đã có một số văn bản có tính chất định hướng về cuộc Cách mạng này nhưng các văn bản được ban hành rải rác qua các năm, chưa có tính chất tổng thể, nhận diện đầy đủ về tác động của CMCN 4.0, đặc biệt là đối với lĩnh vực lao động, việc làm.

Bộ luật Lao động giữ vị trí rất quan trọng trong hệ thống pháp luật về lao động, tạo lập các chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể tham gia TTLĐ, đưa ra các quy tắc ứng xử cho các chủ thể trong tuyển dụng và sử dụng lao động và thiết lập các hành lang pháp lý quan trọng cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2012 chưa theo kịp

tốc độ phát triển rất nhanh chóng của TTLĐ và việc làm dưới tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0 nhưng đến năm 2019 mới được sửa đổi, bổ sung. Việc chậm trễ này khiến cho trong 6 năm kể từ khi Hiến pháp 2013 được ban hành, các quan hệ lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 bị ảnh hưởng, nhiều quyền lợi của NLĐ về QLV chưa được bảo đảm. “Theo Bản tin cập nhật TTLĐ Việt Nam Quý 4/2018, lực lượng lao động của nước ta là 55,64 triệu, số người có việc làm 54,53 triệu, NLĐ làm công hưởng lương (làm việc theo hợp đồng lao động, hưởng lương và chịu sự quản lý điều hành của NSDLĐ) thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật mới đạt 24,6 triệu người (bằng 45,14% số người có việc làm, bằng 45,11% so với lực lượng lao động). Điều này cho thấy còn một số lượng lớn lực lượng lao động chưa thuộc diện “bao phủ” của Bộ luật Lao động. Đây là những lao động tự tạo việc làm trong khu vực phi chính thức, cá nhân kinh doanh, hộ gia đình, các hình thức lao động làm việc mới trong CMCN 4.0 (làm việc theo hình thức liên kết kinh doanh với các doanh nghiệp công nghệ số như lái xe Uber, Grab, người chuyển hàng, lao động gia công phần mềm, lao động làm việc tại nhà Freelancer...)” [81]. Luật Việc làm ban hành từ năm 2013 nhưng mới được sửa đổi, bổ sung (Quốc hội thông qua ngày 16/6/2025) chưa kịp thời đáp ứng các yêu cầu mới về định hướng việc làm, nâng cao năng lực lao động, tiếp cận việc làm trong bối cảnh CMCN 4.0.

3.2. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

3.2.1. Kết quả đạt được bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

3.2.1.1. Xây dựng dữ liệu nguồn nhân lực, việc làm quốc gia

Hiện nay, dữ liệu NNL và việc làm quốc gia được hình thành từ hai hệ thống: (i) hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia về lao động, việc làm và (ii) hệ thống chỉ tiêu thống kê ngành lao động, thương binh, xã hội về thông tin TTLĐ. Bên cạnh đó, việc tổ chức thu thập, lưu trữ và tổng hợp thông tin TTLĐ được thực hiện dưới các hình thức: (1) các báo cáo thống kê, hành

chính tổng hợp định kỳ 6 tháng, hàng năm; (2) báo cáo của các cuộc điều tra thống kê chọn mẫu; (3) các báo cáo hành chính từ hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm được thu thập thông tin về TTLĐ thông qua các phiếu đăng ký tư vấn, tìm việc làm của NLĐ; từ nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp; từ NLĐ, NSDLĐ tham gia các phiên giao dịch việc làm và truy cập website của các trung tâm. Các thông tin này phản ánh được trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành, nghề lĩnh vực, công việc mong muốn của người đi tìm việc và nhu cầu tuyển lao động của NSDLĐ (số lượng, chất lượng).

3.2.1.2. Đào tạo, dạy nghề và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo số liệu công bố của Tổng cục Thống kê [111], năm 2024, dân số trung bình của Việt Nam là 101,1 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 53 triệu người, chiếm 52,4% dân số, trong đó lao động ở khu vực thành thị là 20,4 triệu người, chiếm 38,5%. Lực lượng lao động nữ 24,7 triệu người, chiếm 46,6% lực lượng lao động của cả nước. Như vậy, chúng ta đang có lực lượng lao động dồi dào và tăng đều qua các năm.

Năm 2024, lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ (trình độ sơ cấp trở lên) ước tính là 14,9 triệu người, chiếm 28,3%. Nhân lực có trình độ từ đại học trở lên có khoảng hơn 5 triệu người, chiếm 44% tổng số nhân lực có trình độ sơ cấp trở lên và chỉ chiếm 9,5% tổng số lực lượng lao động của cả nước. Như vậy, cả nước vẫn còn 38,0 triệu lao động (chiếm 73% lực lượng lao động) chưa qua đào tạo.

Về nhân lực công nghệ thông tin, đến năm 2020, tổng số lao động làm việc trong ngành công nghiệp công nghệ thông tin gần 1,1 triệu người, tăng bình quân 13,4%/năm trong giai đoạn 2011-2020. Con số này cho thấy NNL công nghệ thông tin ở Việt Nam đang có triển vọng phát triển tốt. Về năng lực và kỹ năng, NNL công nghệ thông tin Việt Nam lĩnh vực phần mềm được đánh giá khá cao trên bình diện quốc tế. Việt Nam xếp hạng 29 trên toàn thế giới trong bảng xếp hạng kỹ năng lập trình viên của Skillvalue report năm 2018. Năm 2017, sinh viên Việt Nam xếp thứ 34/128 tại kỳ thi lập trình quốc tế ACM/ICPC.

Về nhân lực an toàn thông tin, ước tính tổng số nhân lực chuyên môn về an toàn thông tin của Việt Nam vào khoảng 37.500 người. Trong đó, các doanh nghiệp an toàn thông tin mạng có khoảng 2.800 người; các doanh nghiệp công nghệ số là 25.000 người; các cơ quan chức năng và các bộ, ngành, địa phương vào khoảng 9.200 người; các tập đoàn, tổng công ty nhà nước (không tính Viettel và VNPT) là 110 người; còn lại là các tổ chức khác. Năm 2021, Mạng lưới ứng cứu sự cố an toàn thông tin trên cả nước đã có 219 thành viên, trong đó có đầy đủ các bộ, ngành, địa phương và các doanh nghiệp (năm 2020 là 216 thành viên, 2019 là 174 thành viên) [126].

3.2.1.3. Phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động

Nhìn chung, TTLĐ Việt Nam đang vận hành theo các quy luật của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chịu tác động của CMCN 4.0. Các doanh nghiệp, các công việc sử dụng công nghệ vẫn đang chiếm vị trí ưu tiên trong xu hướng lựa chọn nghề nghiệp hiện nay của NLĐ.

Hệ thống các Trung tâm dịch vụ việc làm ngày càng phát triển rộng khắp cả nước, hiện nay, cả nước có 88 trung tâm gồm: 63 Trung tâm (mỗi tỉnh/thành phố có 01 Trung tâm) do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành lập và giao cho Sở Lao động, Thương binh và Xã hội quản lý; 25 Trung tâm thuộc ngành, tổ chức chính trị - xã hội (gồm: 15 Trung tâm thuộc Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, 04 Trung tâm thuộc Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, 03 Trung tâm thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam; 03 Trung tâm do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành lập và giao cho Ban quản lý khu công nghiệp - khu chế xuất quản lý). Nhìn chung, các Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo đúng quy định tại Luật Việc làm và các văn bản hướng dẫn với các chức năng, nhiệm vụ: cung cấp các dịch vụ tư vấn cho NLĐ về học nghề, việc làm, các kỹ năng làm việc, tìm việc ...; giới thiệu việc làm, cung ứng và tuyển lao động; thu thập, phân tích, dự báo và cung cấp thông tin TTLĐ; đào tạo kỹ năng, dạy nghề.

Các doanh nghiệp dịch vụ việc làm: Hiện nay, cả nước có trên 300 doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm hoạt động chủ yếu trong phân khúc cung ứng, giới thiệu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, nhất là nhân

lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, nhân lực quản lý, điều hành, đối tượng phục vụ hướng tới các công ty, doanh nghiệp, tập đoàn lớn, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

3.1.3.4. Bảo đảm quyền làm việc của người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

**** Đối với lao động nữ***

Phụ nữ Việt Nam luôn là lực lượng có đóng góp rất lớn vào quá trình phát triển đất nước. Tính hết năm 2023, số lượng lao động nữ đạt 24,5 triệu người, chiếm 46,7% số lao động của cả nước [110]. Tỷ lệ phụ nữ Việt Nam tham gia lực lượng lao động chiếm 46,7% tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên; có mặt ở nhiều lĩnh vực, từ nông nghiệp, công nghiệp đến dịch vụ và đang mở rộng sang các lĩnh vực mới, như công nghệ thông tin và tài chính. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2023), tỷ lệ tham gia của lao động nữ quý I/2023 là 62,9% [125]. Chỉ số nữ doanh nhân của Mastercard (MIWE) được công bố vào năm 2020, Việt Nam xếp thứ 23 trên tổng số 58 quốc gia được chọn để đánh giá về tỷ lệ phụ nữ làm chủ doanh nghiệp. Tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí quản lý, lãnh đạo tại doanh nghiệp là 28% (năm 2023) [44]... Điều này đã khẳng định vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh doanh; xây dựng thương hiệu và đưa sản phẩm ra thị trường quốc tế, góp phần nâng cao vị thế của Việt Nam trên bản đồ kinh doanh toàn cầu. Các mô hình kinh doanh do phụ nữ lãnh đạo đã tạo việc làm cho hàng triệu người, đóng góp đáng kể vào GDP và quá trình chuyển đổi số, phát triển kinh tế bền vững của đất nước.

Đối với lao động là người khuyết tật.

Những năm qua, Cách mạng công nghiệp 4.0 đã đem đến những thay đổi to lớn, tạo điều kiện cho NLD khuyết tật được học tập, đào tạo liên tục để nâng cao kỹ năng, chuyển đổi nghề nghiệp và tự tạo ra việc làm cho mình. Đây cũng chính là những cơ hội mới để người khuyết tật có thể xóa bỏ các rào cản và hòa nhập với cộng đồng.

Cách mạng công nghiệp 4.0 giúp cho người khuyết tật tăng khả năng tìm kiếm và tiếp cận với việc làm. Trong tổng số người khuyết tật, dạng tật chiếm số lượng cao nhất (trên 50%) là khuyết tật vận động thân dưới

(3.566.854 người) [123, tr.15], cản trở người khuyết tật trong việc di chuyển. Mạng Internet và mạng xã hội phát triển với độ phủ sóng rộng lớn cả về không gian và thời gian cùng với các phương tiện, thiết bị tiên tiến, hiện đại mở ra nhiều cơ hội cho người khuyết tật khi họ không cần di chuyển vẫn có thể tìm kiếm các thông tin về việc làm trên mạng xã hội và các nền tảng công nghệ. Có thể kể đến một số công nghệ rất tiện ích như: *Dot (Chấm)* giúp người mù truy cập tin nhắn, tweet, thậm chí sách ở bất cứ đâu và bất cứ lúc nào; *Talkitt (Nói chuyện)* là một ứng dụng sáng tạo sẽ chuyển phát âm khó hiểu thành lời nói dễ hiểu để chúng ta có thể hiểu những gì họ muốn nói, mặc dù có trở ngại về lời nói; *Điện thoại mè* giúp truy cập tất cả các tính năng của điện thoại thông minh mà không cần chạm vào thiết bị này...

Cách mạng công nghiệp 4.0 với những sáng chế công nghệ vượt trội đã tạo ra nhiều việc làm mới chưa từng có trước đây và rất tiện lợi cho người khuyết tật như: thiết kế đồ họa, giao dịch thương mại điện tử, bán hàng online, youtuber, streammer, vlogger, tiktokker... Các hình thức làm việc mới linh hoạt, từ xa, trực tuyến hay còn gọi là các công việc tự do trong nền kinh tế số rất vừa sức với dạng tật của họ, phù hợp về không gian, thời gian cũng như không tốn kém thời gian, công sức đi lại, không đòi hỏi nhiều về những kỹ năng làm việc tại môi trường công sở; ở bất cứ đâu, người khuyết tật cũng đều có thể tham gia và hòa nhập vào môi trường làm việc. Đôi khi cũng giúp họ tránh được những mặc cảm, tự ti khi đến làm việc tại các công sở, doanh nghiệp, tạo sự thoải mái cho cá nhân. Đồng thời phát huy năng lực, vươn lên hòa nhập và đóng góp cho xã hội.

Cách mạng công nghiệp 4.0 tạo cơ hội khởi nghiệp cho người khuyết tật trong nền kinh tế số. Một số nguyên tắc quan trọng đề ra trong Công ước quốc tế về người khuyết tật, đó là “Tôn trọng nhân phẩm vốn có, quyền tự chủ của cá nhân, trong đó có tự do lựa chọn, và tôn trọng sự độc lập của cá nhân” (Điều 3 (a)) và “Tham gia và hòa nhập trọn vẹn và hữu hiệu vào xã hội” (Điều 3 (b)). Với sự xuất hiện của các nền tảng trực tuyến, các khả năng mới của tinh thần kinh doanh khởi nghiệp trong môi trường số đã xuất hiện. Với hệ sinh thái phù hợp có thể giúp thanh niên khuyết tật khởi nghiệp và

phát triển doanh nghiệp của họ, tạo ra nhiều việc làm và tăng trưởng trong nền kinh tế.

** Đối với lao động là người cao tuổi*

Phần lớn người cao tuổi có cuộc sống khó khăn, thu nhập thấp, không ổn định hoặc không có thu nhập, sống phụ thuộc vào con, cháu, người thân. Họ có rất ít lựa chọn việc làm, công việc họ tìm được chủ yếu tập trung vào các việc, như: bảo vệ, giúp việc gia đình, chăm sóc người già ... Do chưa có quy định về chính sách hỗ trợ NLD chuyển tiếp và tìm kiếm việc làm trong bối cảnh già hóa dân số (Luật Việc làm 2025, có hiệu lực ngày 01/01/2026 mới quy định khung về vấn đề này, chưa có hướng dẫn cụ thể) nên thực tế người cao tuổi tìm được công việc phù hợp không dễ dàng trong khi các quy định về lao động lớn tuổi ở Việt Nam vẫn khá hạn chế và TTLĐ dành riêng cho đối tượng này chưa được hình thành.

3.1.3.6. Cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Hiện nay, hệ thống thanh tra nhà nước chuyên ngành về lao động, việc làm đang ngày càng hoàn thiện với hơn 400 thanh tra viên lao động từ trung ương đến địa phương. Ở Trung ương, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (trước đây) hàng năm tổ chức 15-20 đoàn thanh tra tình hình thực hiện chính sách pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp; tổ chức kiểm tra tình hình triển khai thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp (06-08 đoàn/năm); giám sát, đánh giá việc triển khai các quy định liên quan hỗ trợ phát triển TTLĐ, chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho các đối tượng yếu thế, chính sách cho vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm và các nguồn tín dụng khác, tổ chức giao dịch việc làm tại các Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, trung tâm dịch vụ việc làm, NSDLĐ, NLD (10-15 địa phương/năm); việc thực hiện các quy định về đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

** Nguyên nhân kết quả đạt được bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

- Nhà nước luôn xác định vai trò trọng yếu trong việc bảo đảm QLV của NLD nên đã có những nỗ lực thúc đẩy QLV của NLD phù hợp với bối

cảnh chuyển đổi số hiện nay. Vì vậy, trong các chính sách, chương trình về CMCN 4.0, lĩnh vực lao động, việc làm luôn được quan tâm đề xuất các giải pháp.

- Quyền làm việc của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 được bảo đảm trên cơ sở hệ thống văn bản pháp luật lao động sẵn có được xây dựng và ban hành tương đối đầy đủ, nội luật hóa những chuẩn mực quốc tế về lao động cơ bản. Thực tiễn công nghệ số làm phát sinh những yếu tố mới về lao động, việc làm, trong khuôn khổ pháp luật, Nhà nước đã vận dụng sáng tạo những giải pháp nhằm đáp ứng ở mức độ nhất định nhu cầu bảo đảm QLV của NLĐ, chẳng hạn: sử dụng ứng dụng công nghệ trong dịch vụ việc làm, thúc đẩy TTLĐ; áp dụng phương pháp công nghệ số trong đào tạo nghề...

- Nhận thức về bảo đảm QCN nói chung và QLV nói riêng của người dân và cơ quan, cán bộ nhà nước trong quá trình chuyển đổi số ngày càng được nâng cao, qua đó giúp cho quá trình thực thi các quy định pháp luật về QLV của NLĐ thuận lợi và hiệu quả hơn.

- Việt Nam là một trong những quốc gia có tỷ lệ người dân tiếp cận internet và mạng xã hội cao trên thế giới. Tính đến đầu năm 2024, có 78,44 triệu người sử dụng internet, đạt 79,1%; 72,70 triệu người sử dụng mạng xã hội, tương đương với 73,3% tổng dân số; tổng cộng có 168,5 triệu kết nối di động, tương đương với 169,8% tổng dân số. Và một tín hiệu đáng mừng là tỉ lệ người dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa sử dụng internet đã tăng lên đáng kể [78]. Thực trạng này tạo điều kiện thuận lợi cho NLĐ trong việc tiếp cận và thụ hưởng các quyền tìm kiếm và có việc làm. Ví dụ: lái xe công nghệ, shipper, bán hàng online...

- Trong những năm gần đây, Việt Nam thúc đẩy việc hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, thu hút nhiều nhà đầu tư nước ngoài và mở rộng hợp tác ngoại giao với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới. Do đó, tạo ra nhiều việc làm công nghệ số cho NLĐ ở cả trong nước và ra nước ngoài, tạo cơ hội cho NLĐ được học hỏi, đào tạo, chia sẻ những kiến thức, kỹ năng làm việc tiên tiến, hiện đại

3.2.2. Những hạn chế về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trong những năm gần đây, thực tiễn bảo đảm QLV của NLD đã có nhiều thay đổi tích cực nhằm đáp ứng nhu cầu QLV của NLD trong bối cảnh CMCN 4.0. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những hạn chế cần phải có giải pháp trước mắt cũng như lâu dài. Cụ thể như sau:

- Dữ liệu NNL và việc làm quốc gia:

Hệ thống dữ liệu về NNL và việc làm còn thiếu nhiều chỉ tiêu thống kê. Các chỉ tiêu thống kê còn ở tính chất, mức độ “tĩnh” mà chưa bảo đảm đầy đủ các yếu tố dữ liệu của thời đại công nghệ số là “sống, sạch, đủ”, chưa thể hiện và đánh giá được sự dịch chuyển, thay đổi của nguồn lao động cũng như việc làm một cách cập nhật nhất, có thể là hàng ngày, hàng giờ. Các chỉ tiêu thống kê chưa có sự kết nối với nhau để giúp cho việc đánh giá thực trạng, dự báo xu hướng hiệu quả. Chẳng hạn, một NLD xin nghỉ việc ở Công ty A và nộp đơn ở Công ty B, theo đó tạo sự thay đổi các thông tin về NLD trong hệ thống dữ liệu (độ tuổi, giới tính, trình độ, năng lực, ngành nghề, việc giải quyết chế độ bảo hiểm...). Bên cạnh đó, dữ liệu về lao động phi chính thức hầu như chưa có giải pháp thu thập, tổng hợp thông tin phù hợp. Vì vậy, thực tế trong việc triển khai các chính sách hỗ trợ trong các gói an sinh xã hội (Nghị quyết 42/NQ-CP năm 2020, Nghị quyết số 68/NQ-CP năm 2021) đối với nhóm lao động không có giao kết hợp đồng lao động gặp rất nhiều khó khăn do thiếu cơ sở dữ liệu và không nắm được thông tin cụ thể của nhóm đối tượng này. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình thu thập, cung cấp và phổ biến thông tin trên môi trường mạng còn nhiều hạn chế.

- Đào tạo, dạy nghề và phát triển NNL chất lượng cao

Năm 2024, lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ (trình độ sơ cấp trở lên) ước tính là 14,9 triệu người, chiếm 28,3%, tỷ lệ này còn quá thấp so với các nước khác (trung bình từ 60 - 70%). Nhân lực có trình độ từ đại học trở lên có khoảng hơn 5 triệu người, chiếm 44% tổng số nhân lực có trình độ sơ cấp trở lên và chỉ chiếm 9,5% tổng số lực lượng lao động của cả nước. Như vậy, cả nước vẫn còn 38,0 triệu lao động (chiếm 73% lực lượng lao động) chưa qua đào tạo. Bên cạnh đó, đang có một nghịch lý tồn tại là chỉ số thất nghiệp của những người đã qua đào tạo, đặc biệt của những người có trình độ đại học thường cao gấp đôi chỉ số thất nghiệp chung của

toàn bộ lực lượng lao động, hay nói cách khác là NNL chất lượng cao dồi dào khi nhu cầu vẫn còn rất lớn. Nguyên nhân lớn nhất dẫn tới tình trạng này là do chất lượng đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng, ngay cả lao động có trình độ đại học trở lên cũng chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc trong TTLĐ, nhất là trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Những con số này cho thấy thách thức không nhỏ trong việc nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của NLĐ cũng như thách thức lớn khi tiếp cận với CMCN 4.0 vì thiếu hụt NNL số có trình độ chuyên môn cao. Việt Nam đang nỗ lực để thoát khỏi mức thu nhập trung bình và chúng ta lợi thế NNL lớn, tăng đều qua các năm, tuy nhiên với chất lượng lao động còn nhiều hạn chế như hiện nay lại trở thành lực cản của quá trình phát triển trước những tác động tiêu cực của CMCN 4.0. Bởi lẽ, nhiều lao động nhưng do trình độ thấp không đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp (đang ngày càng ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin) sẽ dẫn tới tình trạng không có việc làm, việc làm bấp bênh, thu nhập thấp sẽ không bảo đảm được cuộc sống, gia tăng gánh nặng an sinh xã hội cho quốc gia. Thêm vào đó, “nhàn cư vi bất thiện” sẽ gây ra những hệ lụy phức tạp cho xã hội.

Về nhân lực công nghệ thông tin, đến năm 2020, tổng số lao động làm việc trong ngành công nghiệp công nghệ thông tin gần 1,1 triệu người, tăng bình quân 13,4%/năm trong giai đoạn 2011-2020, nhưng cũng chỉ chiếm gần 2% lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước. Chẳng hạn: ngành công nghiệp bán dẫn ở Việt Nam đang trên đà tăng trưởng mạnh mẽ, thu hút rất nhiều dự án đầu tư lớn từ các tập đoàn đa quốc gia, nhu cầu nhân lực ngành là 5.000 - 10.000 kỹ sư/năm, song khả năng đáp ứng chưa đến 20%. Còn theo dự báo của chuyên gia kinh tế, nhu cầu nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp chip bán dẫn trong 5 năm tới khoảng 20.000 người và 10 năm tới khoảng 50.000 người, đạt trình độ đại học trở lên [88].

Cơ cấu NNL công nghệ thông tin Việt Nam cũng được hình thành theo các lĩnh vực phát triển công nghiệp công nghệ thông tin, bao gồm: (i) Lao động ngành công nghiệp phần cứng, điện tử năm 2020 đạt 842.000 người, chiếm 78% tổng số lao động toàn ngành công nghiệp công nghệ thông tin. Tốc độ tăng trưởng bình quân/năm giai đoạn 2011-2020 đạt 17,5%, trong đó

lao động trình độ trung cấp hoặc phổ thông trung học chiếm đa số; (ii) Lao động ngành công nghiệp phần mềm và dịch vụ công nghệ thông tin là 204.000 người, chiếm 19% tổng số lao động toàn ngành công nghiệp công nghệ thông tin, tốc độ tăng trưởng bình quân/năm giai đoạn 2011-2020 đạt 10,1%. Nhân lực làm phần mềm và dịch vụ công nghệ thông tin chủ yếu có trình độ đại học và cao đẳng; (iii) Lao động ngành công nghiệp nội dung số hơn 57.000, chiếm 5,5% tổng số lao động toàn ngành công nghiệp công nghệ thông tin. Như vậy, cơ cấu NNL công nghệ thông tin cho thấy sự chênh lệch lớn, lao động có trình độ chuyên môn thấp vẫn chiếm số đông. Lao động công nghiệp nội dung số còn quá ít và đang có xu hướng suy giảm. Nhân lực công nghệ thông tin có chất lượng đang thiếu trầm trọng nên đã tạo ra sự cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp công nghệ số trong việc thu hút nhân lực bằng cách trả lương cao, đẩy mặt bằng lương nhân lực về công nghệ thông tin tăng cao. Điều này dẫn đến tình trạng lao động nhảy việc, doanh nghiệp thiếu người khi triển khai các dự án, làm giảm năng lực cạnh tranh của nhân lực công nghệ thông tin Việt Nam so với các nước trong khu vực. Dự báo, trong vòng 5 năm tới, nước ta sẽ thiếu hụt lượng lớn lao động về công nghệ thông tin, chuyên viên cấp cao khi NNL trong nước mới chỉ đáp ứng được từ 60-70% nhu cầu của thị trường. Việc thiếu các chuyên gia công nghệ thông tin có tay nghề cao dẫn đến lỗ hổng, đặc biệt là an ninh mạng: Việt Nam được xếp hạng 101 trong số 193 quốc gia về chỉ số an ninh mạng năm 2017, xếp sau Myanmar, Lào và Campuchia [139]. Trong một số lĩnh vực như tài chính ngân hàng, kiểm toán, nhà hàng khách sạn chúng ta cũng vẫn đang rất thiếu đội ngũ chuyên viên cấp cao, CEO, nhà quản lý, phải thuê lao động nước ngoài.

Về chất lượng lao động, ngoài yếu tố về trình độ, năng lực chuyên môn thì lực lượng lao động hiện nay còn thiếu các kỹ năng mềm trong lao động và tương tác giải quyết vấn đề phát sinh; thiếu năng động và sáng tạo, tác phong lao động công nghiệp... có khoảng cách khá lớn so với các nước trong khu vực. Lực lượng lao động công nghệ thông tin còn thiếu kỹ năng số đáp ứng nhu cầu của ngành, chủ yếu tập trung ở bộ phận sinh viên mới ra trường như: thiếu các kỹ năng mềm, tiếng Anh, tư duy mở, kỹ năng tự học, kỹ năng làm việc nhóm... Vì vậy, chỉ số cạnh tranh NNL chỉ đạt 3,39 trên 10 điểm; đồng

thời dẫn tới một nghịch lý vẫn đang tồn tại ở TTLĐ là tỷ lệ thất nghiệp của những người đã qua đào tạo nghề nghiệp, đặc biệt của những người có trình độ đại học thường cao gấp đôi chỉ số thất nghiệp chung của toàn bộ lực lượng lao động. Việt Nam chỉ đạt có 3,79/10 điểm theo khảo sát tại khu vực châu Á, đứng vị trí 11/12. Theo ILO, năng suất lao động Việt Nam thấp nhất khu vực châu Á - Thái Bình Dương, bằng 1/2 Philippin, 1/5 Malaysia, 2/5 Thái Lan; thấp hơn Singapo 15 lần, Nhật 11 lần, Hàn Quốc 10 lần,... Giai đoạn 2002-2007, bình quân tăng năng suất lao động là 5,2%, giai đoạn tiếp theo (2008-2011) tăng 3,3% [76, tr.93]. Chất lượng NNL thấp dẫn đến năng suất lao động của Việt Nam vẫn rất thấp trong so sánh với các nước trong khu vực và sự chênh lệch tiếp tục xu hướng gia tăng. Theo báo cáo của tổ chức Năng suất châu Á (2021), năng suất lao động của Việt Nam chỉ cao hơn Campuchia; gần tương đồng với Myanmar và Lào; thấp hơn 26 lần so với Singapore, 7 lần so với Malaysia, 3 lần so với Thailand [146]. Bên cạnh đó, cũng do chất lượng NNL thấp nên thứ hạng năng lực cạnh tranh của Việt Nam cũng khá thấp so với quốc tế. Theo WEF (2019), năng lực cạnh tranh của Việt Nam đứng thứ 67/141 quốc gia được xếp hạng, chỉ trên Lào và Cambodia ở khu vực ASEAN, trong đó đặc biệt tiêu chí kỹ năng của lao động Việt Nam chỉ xếp thứ 93/141. Đây là thách thức rất lớn đối với sự phát triển và nâng cao chất lượng NNL Việt Nam, bởi lẽ tốc độ phát triển về ngành nghề và đột phá của công nghệ hiện nay đang rất nhanh, nếu chúng ta chậm một bước đồng nghĩa chúng ta bị tụt hậu nhiều bước. Điều này, đặt ra áp lực cho các hoạt động đào tạo và đào tạo lại, đào tạo bổ sung đối với NNL.

Để có đánh giá toàn diện về chất lượng NNL, ngoài đánh giá về trình độ đào tạo theo số liệu thống kê nêu trên, theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với 86 doanh nghiệp tại Hà Nội, Hưng Yên, Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy mức độ đáp ứng kỹ năng của NLĐ theo yêu cầu công việc khi doanh nghiệp thay đổi công nghệ còn thấp [92, tr.154, 155].

Bảng 3.1. Những kỹ năng cần có theo yêu cầu công việc và mức độ đáp ứng kỹ năng của người lao động

Các kỹ năng cần	Mức độ đáp ứng kỹ năng của người lao động
-----------------	---

có theo yêu cầu công việc	Rất thấp		Thấp		Trung bình		Khá		Thành thạo		Tổng	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
1. Các kỹ năng chuyên môn												
Tuân thủ về quy trình/thủ tục	0	0	32	38.10	20	23.81	24	28.57	8	9.52	84	100
Thành thạo các thao tác công việc	2	2.38	37	44.05	8	9.52	24	28.57	13	15.48	84	100
Kỹ năng xử lý các vấn đề chuyên môn	0	0	32	38.10	20	23.81	16	19.05	16	19.05	84	100
Kỹ năng phân tích và đánh giá vấn đề chuyên môn	2	2.38	30	36.71	22	25.19	14	15.67	16	19.06	84	100
2. Các kỹ năng nhóm												
Kỹ năng giao tiếp	2	2.38	33	39.29	16	19.05	14	15.57	19	22.62	84	100
Kỹ năng làm việc nhóm	4	4.76	31	36.90	18	21.42	12	14.25	19	22.52	84	100
Kỹ năng thiết lập mục tiêu	12	14.29	25	29.76	20	23.81	8	9.52	10	22.62	84	100
Kỹ năng lập kế hoạch	8	9.52	28	33.33	20	23.81	12	14.29	16	19.05	84	100
Giải quyết vấn đề	2	2.38	32	38.10	18	21.43	10	11.90	22	26.19	84	100
Quản lý thời gian	2	2.38	24	28.57	34	40.48	10	11.90	14	16.67	84	100
Thích nghi với sự thay đổi	4	4.76	27	32.14	26	30.95	6	7.14	21	25.00	84	100
Thiết lập mối quan hệ	2	2.38	32	38.10	18	21.43	10	11.90	22	25.19	84	100
Sử dụng công nghệ	4	4.76	30	25.71	18	21.43	22	26.19	10	11.90	84	100
Khởi xướng giải pháp đổi mới sản phẩm	2	2.38	25	29.76	30	35.71	14	16.67	13	15.48	84	100
Kỹ năng tự học hỏi	0	0	28	33.33	28	33.33	10	11.90	18	21.43	84	100

Theo thống kê, cả nước có 225.000 người có trình độ cử nhân, thạc sỹ thất nghiệp. Trong khi đó, tại các doanh nghiệp lại luôn kêu thiếu>NNL chất lượng cao. Nhiều ban quản lý khu công nghiệp, doanh nghiệp FDI đã tìm đến các trường đại học, cao đẳng để tổ chức các chương trình hợp tác đào tạo,

nhân chất lượng đội ngũ lao động do chất lượng đào tạo hiện nay không đáp ứng được yêu cầu thực tế. Sự mất cân đối về cung - cầu đang diễn ra rất rõ nét, lợi thế về NNL giá rẻ nhằm thu hút nhà đầu tư đã không còn phù hợp, do hiệu suất lao động thấp và do sự thay thế máy móc, công nghệ tự động hóa. Do chất lượng lao động của Việt Nam vẫn ở mức thấp, khiến một bộ phận người NLD khó tiếp cận với cơ hội việc làm bền vững, trong khi nhiều doanh nghiệp không tuyển được nhân sự phù hợp.

Cơ cấu tham gia lực lượng lao động theo giới tính và theo khu vực, trong 5 năm gần đây, lao động nam vẫn có xu hướng chiếm tỷ trọng lớn hơn so với lao động nữ, đặc biệt, trong năm 2021, tỷ lệ lao động nữ tham gia lực lượng lao động giảm sâu, tương ứng 46,5%. Bên cạnh đó, Việt Nam vẫn còn 61,5% (hơn 2/3) lực lượng lao động ở khu vực nông thôn.

Thực tiễn phát triển kinh tế, xã hội trong bối cảnh CMCN 4.0 đã làm thay đổi tính chất việc làm, theo đó, những việc làm mới đòi hỏi những yêu cầu mới về kỹ năng nghề cũng như tiêu chuẩn cao hơn đối với NLD và doanh nghiệp sử dụng lao động.

Với thực trạng trên, trước bối cảnh CMCN 4.0, theo số liệu trong báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai 2018 của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF), mức độ sẵn sàng của NNL Việt Nam còn rất thấp trong so sánh quốc tế (đứng thứ 70/100 quốc gia, trong khi đó Singapore thứ 2. Malaysia đứng thứ 21, Thailand đứng thứ 53-WEF, 2018) [158].

Việt Nam xếp hạng thuộc nhóm cuối trong bảng xếp hạng về lao động có chuyên môn cao, thứ 81/100 nước; trong nhóm các nước ASEAN, Việt Nam xếp hạng sau Thái Lan và Philipines, chỉ hơn Indonesia (83) và Cambodia (87); trong khi đó Singapore là 1/100, Malaysia xếp thứ 45 (WEF, 2018) [133].

Cơ cấu đào tạo nghề chưa hợp lý, chưa tương thích với cơ cấu của nền kinh tế, chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và các tổ chức, doanh nghiệp có nhu cầu nhân lực nên chưa cân bằng được cung - cầu lao động, dẫn đến tình trạng thừa thiếu lao động cục bộ trên TTLĐ... Số lao động được giải quyết việc làm hàng năm khá lớn, song đa số làm việc trong khu vực nông nghiệp hoặc khu vực phi chính thức với trình độ tay nghề thấp, năng

suất lao động thấp và hiệu quả kinh tế thấp.

- Phát triển TTLĐ, tạo việc làm cho NLD

Số NLD đang làm việc có xu hướng tăng nhưng TTLĐ chưa có sự cải thiện về chất lượng lao động khi số lao động làm các công việc bấp bênh, thiếu tính ổn định vẫn chiếm tỷ trọng lớn có xu hướng tăng lên. Số lao động phi chính thức là 33,3 triệu người, chiếm 64,9%. Một trong những nguyên nhân chính là do các công việc trên các nền tảng công nghệ ngày càng nhiều và thu hút nhiều người tham gia. Đây là thách thức lớn của thị trường việc làm Việt Nam hiện nay. Điều này không chỉ dẫn đến sự bất ổn định của TTLĐ mà còn khiến cơ hội việc làm của nhiều NLD phi chính thức rơi vào tình trạng bấp bênh, điều kiện làm việc và quyền lao động không được bảo đảm, cuộc sống khó khăn.

Trước những trạng thái mới của TTLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0, dịch vụ việc làm đang tồn tại những hạn chế nhất định. Xuất hiện nhiều Website tuyển dụng lao động và điện thoại tuyển dụng lao động trá hình, tiềm ẩn nhiều rủi ro (lừa đảo, chiếm đoạt, môi giới mua bán người, ...). Bên cạnh đó, hiện nay có nhiều hoạt động giao dịch việc làm được tổ chức tự phát hoặc hoạt động giao dịch việc làm trên mạng chưa được quản lý, từ đó, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của NLD, NSDLĐ cũng như các tổ chức dịch vụ việc làm. Tuy nhiên, chưa có quy định, chế tài xử lý cụ thể đối với các hành vi giao dịch việc làm trên môi trường mạng.

- Bảo vệ NLD thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương:

+ Lao động nữ:

Kết quả điều tra lao động việc làm 2021 [95, tr.331, 332] cho thấy 55,6% lao động nữ hiện nay không có chuyên môn kỹ thuật, số lao động có trình độ cao đẳng trở lên đạt 34,4%. Mức lương của lao động không có trình độ chuyên môn nhận mức lương thấp nhất, chỉ bằng 64% so với mức lương của nhóm lao động có trình độ đại học trở lên (5,36 triệu đồng so với 8,37 triệu đồng/tháng).

Tiền lương bình quân tháng của lao động nữ là 6,24 triệu đồng/tháng,

bằng 88% so với mức lương của nam giới. Đáng chú ý lao động nữ không có chuyên môn kỹ thuật có mức lương 88% so với lao động nam ở cùng trình độ, tuy nhiên đối với nhóm lao động có trình độ đại học trở lên thì mức lương của lao động nữ chỉ đạt 81% so với lao động nam. Lao động nữ ở khu vực chính thức mức lương cao hơn hẳn hơn 6,7 triệu đồng, lao động hộ gia đình và lao động khu vực phi chính thức có mức lương tương ứng 3,3 triệu và hơn 4,2 triệu/tháng, lao động ở khu vực dịch vụ mức lương cao nhất (gần 6,7 triệu đồng), trong khi lao động ở khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản ở mức lương gần như thấp nhất (hơn 3,5 triệu đồng/tháng).

Như vậy, có thể thấy lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lao động giản đơn, lao động khu vực phi chính thức là những người có mức lương thấp hơn nhiều so với các nhóm khác. Tiền lương của lao động nữ ở tất cả các khía cạnh đều thấp hơn nam giới cùng nhóm đặc điểm. Bất bình đẳng giới gia tăng ở khu vực nông nghiệp và phi chính thức. Điều này cho thấy vai trò của giáo dục và chất lượng việc đối với tiền lương.

+ Lao động là người khuyết tật:

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có nhiều tác động tiêu cực liên quan đến bảo đảm quyền việc làm của người khuyết tật. Gần 3/4 số người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên sống trong hộ nghèo đa chiều chưa bao giờ đi học hoặc không có bằng cấp. Có sự chênh lệch rõ rệt trong đào tạo nghề, cứ 100 người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên thì chỉ có 7 người được dạy nghề (7,3%), trong khi con số này ở người không khuyết tật là 22 người (21,9%) [123, tr.19]. Kết quả điều tra cho thấy, người khuyết tật có nhu cầu làm việc để có thu nhập và sống độc lập, nhưng chỉ chưa đầy 1/3 người khuyết tật có việc làm. Người khuyết tật ít có cơ hội việc làm so với người không khuyết tật. Tỷ lệ người khuyết tật 15 tuổi trở lên có việc làm là 31,7%, tỷ lệ này ở người không khuyết tật cao gấp 2,5 lần, lên tới 82,4% [123, tr.20].

Các công nghệ cao như robot, trí tuệ nhân tạo, vạn vật kết nối (IoT)... có thể tạo ra những sản phẩm và giải pháp hỗ trợ người khuyết tật có đóng góp lớn vào sự phát triển chung nhờ nâng cao hiệu suất làm việc của đối

tượng này và giảm gánh nặng xã hội do họ có thể độc lập hòa nhập cuộc sống tốt hơn. Tuy nhiên, tỷ lệ hộ có người khuyết tật sở hữu các phương tiện truyền thông đều thấp hơn so với hộ không có người khuyết tật, cụ thể: Ti vi (87,7% so với 94,4%); thuê bao internet (16,8% so với 30,9%); máy tính (13,7% so với 28,6%) và điện thoại (84,7% so với 96,2%) [12]. Bên cạnh đó, đầu tư vào công nghệ dành cho người khuyết tật đang là một thách thức lớn vì công nghệ dành cho người khuyết tật là lĩnh vực rất đặc thù nên giá thành sản phẩm quá cao trong khi đối tượng khách hàng lại rất hạn chế. Do vậy, đây là rào cản thuộc về cơ sở hạ tầng và nguồn lực đối với việc thúc đẩy và bảo đảm quyền của người khuyết tật.

+ **Người lao động cao tuổi:** Theo Báo cáo Diễn đàn sinh kế và khởi nghiệp dành cho người cao tuổi năm 2020 [39], Việt Nam đang chứng kiến xu hướng gia tăng nhanh về số lượng người cao tuổi. Phần lớn nhóm đối tượng này có đời sống kinh tế khó khăn, thu nhập thấp, mắc bệnh hoặc thậm chí không có nguồn thu nhập ổn định, chủ yếu dựa vào sự hỗ trợ từ con cháu. Khoảng 70% người cao tuổi sinh sống tại nông thôn, phần đông là nông dân trực tiếp tham gia sản xuất nông nghiệp; hơn 70% không có tích lũy tài chính, trong khi chỉ gần 30% được hưởng lương hưu hoặc trợ cấp xã hội. Tỷ lệ người cao tuổi thuộc hộ nghèo vẫn ở mức cao, trên 20%. Thực trạng này cho thấy nhu cầu tạo việc làm cho người cao tuổi đang trở thành vấn đề cấp bách. Tuy nhiên, việc tiếp cận cơ hội việc làm của nhóm này gặp nhiều trở ngại. Người cao tuổi thường hạn chế trong việc cập nhật kỹ năng và tri thức mới, trong khi phần lớn doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng lao động trẻ. Do đó, phần đông người cao tuổi tiếp tục làm việc trong các ngành nghề truyền thống như nông nghiệp hay thủ công, với thu nhập thấp và điều kiện lao động thiếu bảo đảm. Mặc dù hệ thống chính sách và pháp luật liên quan đến việc làm cho người cao tuổi đã được ban hành, song trên thực tế vẫn còn nhiều hạn chế: chưa hình thành các dịch vụ việc làm chuyên biệt cho người cao tuổi; chưa có các mô hình đào tạo nghề tại chỗ phù hợp với nhu cầu và khả năng tiếp thu

của từng nhóm lao động; thiếu các chương trình hỗ trợ chuyển đổi nghề hoặc nâng cao năng lực; chưa phổ biến đào tạo kỹ năng số cơ bản (sử dụng máy tính, phần mềm ứng dụng) để họ có thể thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số. Bên cạnh đó, các cơ chế hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình, khởi nghiệp sản xuất – kinh doanh, hay tạo việc làm tự thân cho người cao tuổi còn rất hạn chế. Đồng thời, chính sách tín dụng ưu đãi cho các dự án tạo việc làm cho nhóm đối tượng này hiện cũng chưa được triển khai một cách hiệu quả.

- Về cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLD:

Số lượng thanh tra viên lao động ít, đặc biệt số lượng cán bộ thanh tra chuyên ngành về lao động còn thấp hơn nhiều so với số lượng doanh nghiệp. Năm 2018, tổng số cán bộ thanh tra toàn ngành lao động, thương binh và xã hội trong cả nước là 464 người (trong đó thanh tra về chính sách lao động, an toàn lao động vệ sinh lao động chỉ khoảng gần 300 người) trong khi theo tiêu chí của Tổ chức Lao động quốc tế thì cả nước cần phải có số lượng khoảng 800 - 1.000 thanh tra viên lao động). Thanh tra lao động chủ yếu ở cấp Trung ương và cấp tỉnh, trong khi tại cấp huyện và tại các khu công nghiệp, khu kinh tế tập trung chưa được bố trí tăng cường. Năng lực thanh tra viên lao động còn chưa đồng đều giữa trung ương và địa phương, giữa các địa phương. Điều kiện cơ sở vật chất cho đội ngũ thanh tra lao động thực hiện nhiệm vụ còn rất hạn chế, ví dụ như phương tiện đi lại,... Vì vậy, rất hạn chế trong việc kiểm soát thực thi pháp luật trong các doanh nghiệp; các chính sách lao động hầu như chỉ được thực thi nghiêm ngặt trong khu vực doanh nghiệp nhà nước; thực trạng vấn đề an toàn vệ sinh lao động rất đáng báo động, đặc biệt là các làng nghề trong khu vực phi chính thức; thiếu hụt cả về bộ máy, công cụ và nguồn lực cho hoạt động giám sát, đánh giá hoạt động của TTLĐ.

Số doanh nghiệp được kiểm tra, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động tỷ lệ còn thấp: mỗi năm khoảng 3.000 cuộc thanh tra, trong khi có khoảng 500.000 doanh nghiệp. Tỷ lệ doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra hàng năm thấp, chưa đến 1% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động. Với số lượng thanh tra viên hiện có thì mỗi năm chỉ thanh tra được 3,4% tổng số

doanh nghiệp trên địa bàn.

Thực tiễn có thấy hầu hết các doanh nghiệp qua việc thanh tra, kiểm tra đều phát hiện có vi phạm pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích của NLD và các vi phạm này có chiều hướng tăng lên, phức tạp hơn. Theo Viện Khoa học (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội) trong đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ “Hệ thống hóa các vấn đề phát sinh trong đơn khiếu nại về lao động - xã hội và khuyến nghị các định hướng cần nghiên cứu giải quyết”, trung bình doanh nghiệp nhà nước có 7 sai phạm, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có khoảng 15 sai phạm, các loại hình doanh nghiệp khác có khoảng 20 sai phạm.

Việc thực hiện kết luận thanh tra tại các doanh nghiệp chưa nghiêm túc do công tác giám sát việc thực hiện kết luận thanh tra mới chỉ thông qua báo cáo, nhưng đến thời hạn báo cáo cũng không thực hiện hoặc thực hiện chỉ mang tính hình thức, chây ì hoặc chưa thực sự quan tâm đến việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, tập trung hoạt động sản xuất kinh doanh, làm ngơ trước những kiến nghị của Thanh tra Lao động và để việc vi phạm bị tái diễn. Mặc dù vậy, cũng chưa có chế tài đối với các doanh nghiệp không thực hiện kiến nghị thanh tra, báo việc việc thực hiện kiến nghị thanh tra.

Việc giải quyết đơn thư khiếu nại, thắc mắc liên quan liên quan đến quyền của NLD mới dừng ở trên văn bản, chưa có sự giám sát, kiểm tra và xử lý dứt điểm việc thực hiện các kết luận giải quyết đơn thư.

*** Nguyên nhân của hạn chế trong thực tiễn bảo đảm QLV của NLD trong CMCN 4.0**

Nguyên nhân chủ quan:

- Nhận thức của các cấp, các ngành, cán bộ, công chức nhà nước - những người có vai trò, chức năng, nhiệm vụ tổ chức thực hiện pháp luật về bảo đảm QLV của NLD trong bối cảnh CMCN 4.0 về bảo đảm quyền của NLD trong bối cảnh chuyển đổi số chưa đầy đủ và sâu sắc. Mức độ chủ động tham gia cuộc CMCN 4.0 còn thấp; năng lực tiếp cận, ứng dụng, phát triển công nghệ hiện đại còn thấp.

- Do bối cảnh chung của nước ta là tốc độ và sự bứt phá về phát triển

khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia còn chậm; quy mô, tiềm lực, trình độ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia còn khoảng cách xa so với nhóm các nước phát triển; hạ tầng chưa đồng bộ, nhất là hạ tầng số còn nhiều hạn chế; an ninh, an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu còn nhiều thách thức. Từ đó dẫn tới việc áp dụng công nghệ thông tin trong tổ chức thực hiện quy định pháp luật về việc làm còn nhiều hạn chế như: chưa có cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm được cập nhật thường xuyên, định kỳ, đầy đủ, chưa gắn kết với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác (dân cư, thuế, BHXH...); chưa có phần mềm ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ thuật số và chuyển đổi số trong hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; hạ tầng, trang thiết bị công nghệ thông tin lạc hậu, hầu như chưa được đầu tư, nâng cấp, sửa chữa, bổ sung trong thời gian dài; các phần mềm, ứng dụng chậm được cập nhật, nâng cấp tính năng; đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin mỏng, chưa đáp ứng yêu cầu quản lý và thực hiện chính sách.

- Dữ liệu quốc gia về NNL và việc làm hiện nay mới dừng ở mức độ thống kê số liệu, dữ liệu trong khoảng thời gian nhất định (“dữ liệu tĩnh”) mà chưa phải là hệ thống “dữ liệu sống”, tức là các dữ liệu thể hiện sự di biến động thường xuyên, liên tục của NNL, TTLĐ, chưa “cá nhân hóa” được nguồn dữ liệu.

- Chưa có sự định hướng phân loại đào tạo nghề có mục tiêu rõ ràng, chưa có sự định hướng nghề nghiệp từ phổ thông nên dẫn tới tình trạng, học sinh và gia đình nỗ lực bằng mọi cách để thi đỗ vào các trường đại học, trong đó có không ít các trường đại học có chất lượng đào tạo kém, tốn kém tiền bạc và thời gian đào tạo, sau khi tốt nghiệp ra trường lại không tìm được công việc theo như trình độ đào tạo, từ đó dẫn đến tâm lý bất an, tỷ lệ thất nghiệp gia tăng....

Chưa có sự đánh giá, dự báo về việc làm, nghề nghiệp để định hướng, phân luồng trong đào tạo, bồi dưỡng NNL, từ đó dẫn tới việc đào tạo nghề không sát, không đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Bên cạnh đó, chưa xây dựng được cơ chế kết nối giữa các cơ sở đào tạo NNL và các doanh nghiệp, vì vậy nhiều sinh viên ra trường vẫn thất nghiệp do không tìm được việc làm hoặc

trình độ và kỹ năng không đáp ứng được yêu cầu công việc.

- Các doanh nghiệp chưa chú trọng việc đào tạo và đào tạo lại cho NLĐ thích ứng với sự thay đổi công nghệ do kế hoạch sản xuất kinh doanh nhiều, doanh nghiệp không bố trí được thời gian tổ chức các khóa đào tạo (53,7%); kinh phí đào tạo hạn chế (41.5%); ý thức của NLĐ khi tham gia các khóa đào tạo chưa tốt (39%),... Ngoài ra, bộ phận phụ trách đào tạo vừa thiếu, vừa yếu cũng là nguyên nhân dẫn đến nhiều doanh nghiệp chưa tích cực tổ chức các khóa đào tạo, đào tạo lại kỹ năng cho NLĐ.

- Nhận thức của NLĐ về những yêu cầu công việc trong thời kỳ mới còn hạn chế. NLĐ còn thụ động trước những tác động của TTLĐ và môi trường làm việc mới. Họ chưa có ý thức cao trong việc tự trau dồi về các kỹ năng, trình độ chuyên môn, tay nghề, ngoại ngữ... mà họ gần như đi làm chỉ mong muốn làm thêm để tăng thu nhập. Thời gian làm việc tại doanh nghiệp nhiều, cộng thêm thời gian làm tăng ca đã làm hạn chế thời gian NLĐ tham gia học tập. Mặt khác, quyền lợi của NLĐ sau khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, được công nhận kỹ năng chưa được đảm bảo, do vậy chưa tạo động lực để NLĐ tham gia học tập, nâng cao trình độ giúp tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo.

- Người sử dụng lao động và NLĐ còn hạn chế về hiểu biết chính sách, pháp luật do công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về việc làm chưa được tiến hành thường xuyên; hầu hết các địa phương tập trung tổ chức phổ biến, tuyên truyền vào thời điểm các văn bản quy phạm pháp luật mới ban hành mà chưa phổ biến thường xuyên; chưa ứng dụng rộng khắp, hiệu quả việc thông tin, tuyên truyền pháp luật trên các trang mạng xã hội; đối tượng được tuyên truyền, phổ biến chủ yếu ở các khu đô thị, khu công nghiệp, các doanh nghiệp lớn và khu vực việc làm chính thức (chỉ chiếm khoảng 1/3 lực lượng lao động) trong khi 2/3 lao động tập trung ở khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa, doanh nghiệp vừa và nhỏ, hộ kinh doanh, các làng nghề và khu vực phi chính thức ít được tiếp cận một cách đầy đủ, kịp thời các quy định, chính sách pháp luật về việc làm.

- Vai trò của Nhà nước trong quản lý TTLĐ còn nhiều hạn chế, rời rạc, thiếu tính kết nối; hệ thống văn bản quản lý còn nhiều chồng chéo, các chính

sách phát triển TTLĐ cấp địa phương mang nặng tính hành chính, phụ thuộc vào ngân sách nhà nước, cải cách hành chính hiệu quả thấp. Năng lực xây dựng, quản trị, vận hành hệ thống thông tin TTLĐ đã có sự thay đổi nhưng còn chậm và chưa quyết liệt; hệ thống thông tin thị trường chưa rõ ràng, minh bạch và dễ tiếp cận; hệ thống thông tin thống kê về cung cầu lao động và các chỉ số thành phần chưa đầy đủ và thiếu tính hệ thống. Bộ máy quản lý nhà nước về TTLĐ ở các cấp còn yếu; chưa giám sát được xu thế phát triển về cung cầu lao động, các vấn đề cấp bách của TTLĐ; công nghệ thông tin yếu, được đầu tư manh mún, nhỏ lẻ, không có tính đồng bộ, thống nhất nên rất hạn chế trong hỗ trợ thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cho các chủ thể trên thị trường. Năng lực cán bộ quản trị TTLĐ còn hạn chế; thiếu các chuyên gia và đội ngũ cán bộ có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để dự báo, phân tích xu thế và đề xuất giải pháp quản lý TTLĐ có hiệu quả.

- Năng lực của lực lượng thanh tra lao động chưa tương xứng với yêu cầu thực tiễn trong bối cảnh chuyển đổi số, cơ cấu lại nền kinh tế và mở rộng các mô hình lao động mới như làm việc từ xa, làm việc thông qua nền tảng số. Bên cạnh đó, nhiều thanh tra viên chưa được đào tạo chuyên sâu về các lĩnh vực mới như lao động số, quan hệ lao động phi chính thức, hay các tiêu chuẩn quốc tế về QLV. Điều này dẫn đến việc kiểm tra, giám sát thường xuyên và đầy đủ là rất khó thực hiện.

Nguyên nhân khách quan:

- Tốc độ phát triển và sự biến đổi các loại hình việc làm của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo quá nhanh, đôi khi vượt qua tầm kiểm soát và ứng phó của con người. Đây cũng là tình trạng chung của các quốc gia, kể cả đối với các quốc gia phát triển.

- Do bối cảnh chung của nước ta là tốc độ và sự bứt phá về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia còn chậm; quy mô, tiềm lực, trình độ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia còn khoảng cách xa so với nhóm các nước phát triển; hạ tầng chưa đồng bộ, nhất là hạ tầng số còn nhiều hạn chế; an ninh, an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu còn nhiều thách thức. Từ đó dẫn tới việc áp dụng công nghệ thông tin

trong tổ chức thực hiện quy định pháp luật về việc làm còn nhiều hạn chế như: chưa có cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm được cập nhật thường xuyên, định kỳ, đầy đủ, chưa gắn kết với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác (dân cư, thuế, BHXH...); chưa có phần mềm ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ thuật số và chuyển đổi số trong hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; hạ tầng, trang thiết bị công nghệ thông tin lạc hậu, hầu như chưa được đầu tư, nâng cấp, sửa chữa, bổ sung trong thời gian dài; các phần mềm, ứng dụng chậm được cập nhật, nâng cấp tính năng; đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin mỏng, chưa đáp ứng yêu cầu quản lý và thực hiện chính sách.

Kết luận Chương 3

Trên cơ sở khung lý luận của Chương 2, tại Chương 3, Luận án đã tập trung phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 theo các nội dung sau đây:

1. Đánh giá khái quát các chủ trương, chính sách có tính chiến lược về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0. Trong phần này, Nghiên cứu sinh đã tìm hiểu, tổng hợp và có nhận định khái quát về các văn kiện của Đảng, chính sách của Nhà nước liên quan đến lao động, việc làm từ sau năm 2013 (mốc thời gian mà thế giới đặt tên gọi đối với CMCN 4.0) - cho đến nay. Qua đó cho thấy, hiện nay còn thiếu chính sách, chiến lược toàn diện, quyết liệt về bảo đảm QLV của NLĐ trước những biến động của CMCN 4.0.

2. Phân tích thực trạng khung pháp luật Việt Nam về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 theo nội hàm của khái niệm bảo đảm QLV; đánh giá nguyên nhân của kết quả đạt được, tìm ra những quy định còn hạn chế, bất cập cần phải sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện và nguyên nhân.

3. Đánh giá thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0, chỉ ra nguyên nhân của kết quả đạt được; những khó khăn, vướng mắc, bất cập, hạn chế và nguyên nhân cần có các giải pháp giải quyết, khắc phục trong thời gian tới.

Kết quả nghiên cứu của Chương 3 là cơ sở quan trọng để Nghiên cứu sinh đề xuất các quan điểm, giải pháp bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 trong Chương 4.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

4.1. QUAN ĐIỂM BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

4.1.1. Quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo toàn diện mọi mặt của đất nước. Hơn 90 năm qua, thực hiện sứ mệnh lịch sử, Đảng Cộng sản Việt Nam đề cao nhiệm vụ bảo đảm QCN, quyền công dân bên cạnh việc giữ gìn, bảo vệ độc lập dân tộc và chủ quyền quốc gia. Việc bảo đảm QLV, phát triển NNL trong CMCN 4.0 trước hết cần quán triệt quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong tình hình mới [9], về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa [41], về hội nhập kinh tế quốc tế [5], về cải cách chính sách BHXH [7] và kiến tạo khung pháp luật về lao động nhằm phát triển đồng bộ, liên thông TTLĐ, phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao, giải quyết việc làm, tạo việc làm bền vững cho NLĐ [6], tiếp thu thành tựu của CMCN 4.0 [8]. Cụ thể là: “Phát triển TTLĐ, hướng đến việc làm bền vững. Xác lập các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động phù hợp với sự phát triển của thị trường, xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, ưu tiên đưa lao động kỹ thuật có tay nghề đi làm việc ở những thị trường có thu nhập cao, an toàn và tiếp tục phát huy nguồn lực này sau khi về nước trên cơ sở bảo đảm cơ cấu, chất lượng NNL trong nước. Gần đây nhất, Bộ Chính trị đã ban hành các Nghị quyết về các lĩnh vực quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới gồm: Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/1/2025 về hội nhập quốc tế trong tình hình mới,

Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân.

Bên cạnh đó, việc bảo đảm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0 phải cụ thể hóa Hiến pháp 2013, bảo đảm sự đồng bộ của hệ thống pháp luật để bảo vệ quyền và nghĩa vụ cơ bản công dân trong lĩnh vực lao động. Bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ và NSDLĐ; đảm bảo hài hòa lợi ích của NLĐ và NSDLĐ phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam hiện nay. Hiến pháp năm 2013 khẳng định: “Công dân có QLV, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”, Khoản 1 Điều 35 [97], “Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho NLĐ”, Khoản 1 Điều 57 [97], “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển NN, bồi dưỡng nhân tài”, Khoản 1 Điều 61 [97].

4.1.2. Thực hiện nhất quán quan điểm quyền làm việc là một trong những quyền con người cơ bản thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa

Quyền làm việc là một QCN cơ bản, vì vậy, QLV có các yếu tố bản chất của QCN. Trước hết, QLV là quyền tự nhiên, bẩm sinh vốn có của con người, thuộc về thuộc tính của con người. Chính lao động, làm việc đã giúp con người tiến hóa từ thời nguyên thủy sơ khai, tồn tại, phát triển toàn diện nâng cao giá trị bản thân và xã hội. Vì là tự nhiên, vốn có nên QLV đã có thuộc tính bình đẳng, tự do mà không dựa trên bất cứ sự phân biệt nào về: chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo chính kiến hoặc các quan điểm khác như nguồn gốc xuất thân, tài sản, địa vị xã hội...

Là QCN nên QLV xuất phát từ phẩm giá vốn có của mỗi người... Phẩm giá là đặc trưng cốt lõi của các QCN được kết tinh từ các chuẩn mực đạo đức, các giá trị văn hóa, chính trị, pháp lý của toàn thể cộng đồng nhân loại” [84, tr.54, 55]. Vì vậy, con người phải được bảo đảm quyền được làm những “việc làm thoả đáng” (decent work), đó là những công việc phải bảo đảm sự tôn trọng những quyền cơ bản của con người và sự toàn vẹn về thân thể và tinh thần của NLĐ [19] Đoạn 7. Quyền làm việc được quy định trong Công ước CESCR không đơn thuần là quyền có việc làm mà được nhìn nhận như quyền được tạo

điều kiện làm việc để sống có nhân phẩm [12, tr.301]. “Lao động không phải là hàng hóa” và “mọi người... có quyền theo đuổi phúc lợi vật chất và sự phát triển tinh thần trong điều kiện về tự do và phẩm giá, về an ninh kinh tế và bình đẳng cơ hội”⁸. Vì vậy, con người có QLV nhưng không phải là những công việc trái với nhân phẩm con người (mại dâm, buôn bán ma túy, buôn bán người...). Quyền làm việc là đặc quyền (quyền tự nhiên) nhưng để hiện thực hóa thì phải được pháp luật quốc tế, pháp luật quốc gia ghi nhận và bảo đảm thực thi.

Quyền làm việc mang đầy đủ đặc trưng của QCN: (1) Quyền làm việc có tính phổ biến và tính phụ thuộc vào bối cảnh lịch sử, văn hóa, dân tộc, tôn giáo: Tính phổ biến của QLV là quyền thuộc về tất cả mọi người. Nhà nước phải hoàn thành nghĩa vụ tôn trọng ở khắp mọi nơi, tuân thủ và bảo vệ tất cả các quyền cho mọi người, mọi công dân, phù hợp với pháp luật quốc tế và pháp luật trong nước. Tuy nhiên, QLV cũng phản ánh những truyền thống đa dạng về lịch sử, chính trị, văn hóa, pháp lý của dân tộc và mức độ thụ hưởng QLV của mỗi công dân cũng phụ thuộc vào trình độ phát triển và nguồn lực quốc gia ở mỗi giai đoạn khác nhau; (2) Quyền làm việc không thể chuyển nhượng vì nó thuộc sở hữu vốn có của con người, không phải là sự ban phát hay tùy tiện tước đoạt. Nhà nước phải công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm bằng Hiến pháp, pháp luật. Những vi phạm về QLV phải được xử lý bằng những cơ chế, biện pháp kịp thời, hữu hiệu; (3) Quyền làm việc không thể phân chia: Quyền làm việc có tầm quan trọng như đối với các quyền khác và cùng với các quyền khác tạo nên một chỉnh thể thống nhất đòi hỏi phải thực thi đồng thời; (4) Quyền làm việc có tính liên hệ và phụ thuộc với các QCN khác. Việc thực thi QLV phải trên cơ sở bảo đảm các quyền khác và ngược lại. Để bảo đảm QLV, mỗi người phải được bảo đảm quyền học tập, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp; quyền được tiếp cận thông tin (tuyển dụng, giới thiệu việc làm, các quy định pháp luật về quyền lao động). Ngược lại, QLV tạo ra thu nhập có mối liên hệ không thể tách rời với quyền có mức sống

⁸ Xem tương ứng các Điều I(a) và II(a) của Tuyên bố về Mục tiêu và Mục đích của Tổ chức Lao động Quốc tế ban hành tại Philadelphia ngày 10/5/1944 tại kỳ họp thứ 26, Đại Hội đồng, và năm 1946 được đưa vào Hiến chương 1946 của ILO (xem, đã trích, chú thích 1, trang 22). Từ quan điểm triết học và tôn giáo, Thư của Giáo hoàng ‘*Laborem exercens*’ năm 1981 đã nâng cao vị thế của người lao động như chủ thể, không phải đối tượng, của lao động, và sau đó đã dọn đường cho việc thừa nhận ưu thế của lao động so với tư bản.

thích đáng, được chăm sóc sức khỏe...

Quyền làm việc thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa nên có đặc điểm chung của các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa - sự khác biệt trọng tâm với các quyền dân sự, chính trị - đó là vai trò bảo vệ và hỗ trợ của nhà nước. Đây cũng là điểm khác biệt với các quyền dân sự - các quyền tự do không có sự can thiệp của nhà nước.

Bảo đảm QLV trong bối cảnh CMCN 4.0 cần phải nhất quán quan điểm QLV là một trong những QCN cơ bản thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa.

Thứ nhất, bảo đảm QLV của tất cả NLĐ bình đẳng như nhau. Toàn cầu hóa sản xuất và việc làm, sự thay đổi nhanh chóng về công nghệ, sự dịch chuyển nhanh chóng của lao động, tự động hóa nhiều việc làm đã làm thay đổi cơ cấu ở quy mô lớn về TTLĐ, gia tăng các việc làm không chính thức (như làm việc bán thời gian, làm việc tạm thời, làm việc ở nhà, làm việc tự doanh và thay đổi trong thời giờ làm việc). Đây là khu vực việc làm mà NLĐ thường chưa được bảo đảm các quyền như khu vực việc làm chính thức. Do đó, việc làm chính thức hay không chính thức cần được Nhà nước quan tâm, thừa nhận và bảo đảm bằng các cơ chế, thiết chế cần thiết.

Thứ hai, CMCN 4.0 cho ra đời nhiều công nghệ đột phá, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI) tạo ra nhiều việc làm mới hoặc thay thế con người làm việc. Tuy nhiên, các công việc được thừa nhận hợp pháp trước hết phải bảo đảm phẩm giá, giá trị của con người. Đồng thời, Nhà nước cần có biện pháp ngăn ngừa đối với những công việc tạo ra thu nhập hoặc cách thức làm việc đi ngược lại, trái với phẩm giá, nhân phẩm của con người.

Thứ ba, Nhà nước cần pháp điển hóa kịp thời và triệt để tất cả các quan hệ việc làm, các yếu tố việc làm nhằm bảo đảm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0.

Thứ tư, việc bảo đảm QLV của NLĐ đáp ứng yêu cầu của công nghệ số và chuyển đổi số nhưng phải phù hợp với điều kiện lịch sử, văn hóa, truyền thống và nguồn lực kinh tế của đất nước.

Thứ năm, QLV được bảo đảm trong tổng thể hài hòa với việc bảo đảm các QCN khác như quyền học tập, giáo dục, tiếp cận thông tin, bảo đảm mức

sống thích đáng, chăm sóc sức khỏe...

4.1.3. Bảo đảm quyền làm việc gắn với phát triển việc làm bền vững, thúc đẩy các mô hình việc làm linh hoạt phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và tự động hóa

Phát triển bền vững đang trở thành mục tiêu chung của hầu hết các quốc gia. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “việc làm bền vững là tạo cơ hội cho nam giới, nữ giới có được việc làm ổn định, năng suất, trong điều kiện tự do, bình đẳng và bảo đảm nhân phẩm” [14]. Tháng 9/2015, Hội nghị thượng đỉnh về phát triển bền vững của Liên hiệp quốc đã đưa ra bộ tiêu chí gồm 17 mục tiêu phát triển bền vững và được các nhà lãnh đạo trên thế giới thông qua. Trong đó, có nội dung việc làm bền vững (Mục tiêu số 8: Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế dài hạn, rộng mở và bền vững, việc làm đầy đủ và năng suất và công việc tốt cho tất cả mọi người).

Nỗ lực tạo việc làm thỏa đáng và bền vững cho người dân là ưu tiên của Việt Nam góp phần bảo đảm QCN, đồng thời, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và hướng đến một xã hội công bằng hơn [3]. Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 136/NQ-CP ngày 25/9/2020 về phát triển bền vững với 17 mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 và 115 mục tiêu cụ thể phù hợp với điều kiện và ưu tiên phát triển của quốc gia để thực thi 17 mục tiêu phát triển bền vững. Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững, trong đó có Mục tiêu số 8: Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người (Mục tiêu 8.2: Tăng năng suất lao động thông qua đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng, nâng cấp và đổi mới công nghệ, tập trung vào các ngành tạo giá trị tăng cao và sử dụng nhiều lao động; Mục tiêu 8.3: Tăng cường các chính sách hỗ trợ các hoạt động sản xuất có năng suất cao, tạo việc làm tốt và bền vững, hỗ trợ làm chủ doanh nghiệp, phát minh và sáng tạo; chính thức hóa và tăng trưởng các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ, gồm cả thông qua việc tiếp cận với các dịch vụ tài chính; Mục tiêu 8.5: Đến năm 2030, tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả nam và nữ, bao gồm cả thanh

niên, người khuyết tật và thù lao ngang bằng đối với các loại công việc như nhau; Mục tiêu 8.6: Đến năm 2030, giảm đáng kể tỷ lệ thanh niên không có việc làm, không đi học hoặc đào tạo. Chủ động thực hiện hiệu quả Hiệp ước Việc làm toàn cầu của ILO; Mục tiêu 8.7: Thực hiện kịp thời và hiệu quả các biện pháp để xóa bỏ lao động ép buộc, chấm dứt nạn buôn người và nô lệ hiện đại; ngăn chặn và xóa bỏ lao động trẻ em dưới mọi hình thức; Mục tiêu 8.8: Bảo vệ quyền lao động; đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho tất cả NLĐ, đặc biệt là lao động nữ di cư và lao động làm trong khu vực phi chính thức.

Việc làm bền vững cũng đề cập đến khả năng của con người nhằm đạt được hoặc duy trì chất lượng công việc trong suốt cuộc đời làm việc của họ, và để có cơ hội và bối cảnh làm việc phù hợp để có thể chuyển giao tri thức, kỹ năng và khả năng sang một công việc, tổ chức hoặc vai trò tương lai khác. Ngoài ra, việc làm bền vững đề cập đến cam kết của tổ chức trong việc cân bằng giữa các yêu cầu phúc lợi và công việc của các thành viên lực lượng lao động [154].

Theo mục 3.1. Thuật ngữ và định nghĩa, tiêu chuẩn quốc gia TCVN 13106:2020 (ISO/TR 30406:2017), việc làm bền vững là khả năng có được hoặc tạo lập và duy trì công việc lâu dài, đó là các chính sách: Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu kế hoạch hoặc hành động của Chính phủ hoặc các chủ thể có liên quan với mục đích cải thiện khả năng và duy trì công việc lâu dài bảo đảm QCN; Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu có mục tiêu lấy con người làm trung tâm, là giá trị cốt lõi trong toàn bộ chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước về việc làm; Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu mang tính nhân đạo sâu sắc, hướng tới phát triển toàn diện con người, đặc biệt là không ai bị bỏ lại ở phía sau, nhất là những nhóm việc làm NLĐ dễ bị tổn thương như người khuyết tật, người dân tộc thiểu số ở vùng núi, vùng sâu, vùng xa, việc làm cho nhóm NLĐ ở nông thôn, việc làm cho nhóm NLĐ di cư...; Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu bảo đảm thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số; Chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu cần có những hành động, dự án kế hoạch cụ thể về cơ chế hoạt động, bộ máy nhân sự,

chương trình dự án đặc thù, nguồn kinh phí cần và đủ để thực hiện mục tiêu của chính sách.

Bên cạnh phát triển việc làm bền vững còn là việc thúc đẩy các mô hình việc làm linh hoạt phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và tự động hóa. Việc làm đa dạng, phong phú là thực tiễn khách quan do CMCN 4.0 mang lại giúp tăng số lượng việc làm và tăng năng suất lao động cũng như đáp ứng nhu cầu tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận việc làm của con người. Điều này đòi hỏi NLD phải có trình độ và kỹ năng nghề nghiệp có tính thích ứng cao với sự biến đổi của TTLĐ. Khi NLD tự chủ, chủ động họ có quyền lựa chọn việc làm, nếu bị lệ thuộc, bị động, họ sẽ rơi vào tình trạng chấp nhận công việc hơn là lựa chọn. Ở góc độ nào đó, sự chấp nhận này cũng mang tính chất gián tiếp của sự “cường bức lao động”.

4.1.4. Ưu tiên xây dựng, hoàn thiện thể chế, pháp lý và các biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích của nhóm lao động yếu thế trong quá trình chuyển đổi số

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định rõ: “Bảo đảm cung cấp và nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, nhất là đối với người nghèo, người yếu thế trong xã hội, quan tâm chăm sóc, bảo vệ sức khỏe của nhân dân” [41, tr.48].

Nhóm xã hội dễ bị tổn thương luôn là đối tượng cần có cơ chế bảo vệ đặc biệt, cần có sự “phân biệt đối xử tích cực”. Sự phát triển nhanh, mạnh và ngày càng phức tạp của công nghệ số lại càng trở nên khó khăn đối với họ trong tiếp cận và duy trì việc làm bền vững. Đây có thể coi là những “rào cản kép” đối với họ trong việc bảo đảm QLV. Bên cạnh đó, cuộc sống của con người không chỉ đơn thuần là được đáp ứng các nhu cầu vật chất và tinh thần một cách thụ động mà con người có nhu cầu được lao động, làm việc để chủ động tạo ra của cải, vật chất và làm giàu đời sống tinh thần của mình, qua đó khẳng định giá trị của bản thân. Vì vậy, đối với nhóm NLD có hạn chế nhất định của bản thân và gia đình cản trở việc thực hiện quyền của mình, họ cũng vẫn muốn làm việc để có thu nhập và tương tác với môi trường xung quanh hơn là việc ngồi một chỗ chỉ để thụ hưởng điều kiện vật chất bằng hình thức

hỗ trợ, từ thiện.

Chính vì vậy, những ưu tiên đối với nhóm lao động dễ bị tổn thương do tác động của công nghệ và chuyển đổi số đã được đề cập đến trong các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam [114] (Mục tiêu 8.5; Mục tiêu 8.8) và trong Mục 3.1. Thuật ngữ và định nghĩa, tiêu chuẩn quốc gia TCVN 13106:2020 (ISO/TR 30406:2017) về chính sách việc làm bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu mang tính nhân đạo sâu sắc, hướng tới phát triển toàn diện con người, đặc biệt là không ai bị bỏ lại ở phía sau

4.1.5. Tăng cường hợp tác quốc tế và tiếp thu kinh nghiệm tốt của các quốc gia trên thế giới về quản trị lao động trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thứ nhất, tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động, việc làm trong CMCN 4.0. Quyền con người nói chung và quyền lao động, việc làm nói riêng là giá trị, thành tựu chung của nhân loại qua lịch sử lâu dài đấu tranh chống áp bức bóc lột, giành lại quyền bình đẳng, tự do cho NLĐ. Các nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về QCN, quyền lao động, việc làm là khuôn khổ pháp lý chung cho các quốc gia là thành viên các Công ước, là cơ sở để đánh giá thành tựu, cam kết thực hiện của các quốc gia. Trong đó, ngoài các công ước quốc tế cốt lõi về QCN, còn có nhiều các công ước quốc tế về quyền của NLĐ của Tổ chức Lao động quốc tế ILO. Hiện nay, Việt Nam đang là thành viên tích cực của cộng đồng quốc tế trong việc ký kết và thực hiện các điều ước quốc tế về QCN nói chung và quyền lao động, việc làm nói riêng; tích cực tham gia các cơ chế quốc tế về bảo vệ và thúc đẩy QCN. Việt Nam đã tham gia 7/9 Công ước cốt lõi về QCN và 25 Công ước ILO; là thành viên của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc nhiệm kỳ 2014-2016, hiện nay là nhiệm kỳ 2023-2025, thành viên Hội đồng Kinh tế - Xã hội nhiệm kỳ 2016-2018, Ủy viên không thường trực của Hội đồng Bảo an Liên hợp quốc giai đoạn 2020-2021.

Đảng ta đã khẳng định “Hoàn thiện hệ thống pháp luật phù hợp với những điều ước quốc tế và cam kết quốc tế mà Việt Nam đã ký kết” [41, tr.57]; “Thực hiện nghiêm các cam kết quốc tế và các hiệp định thương mại đã ký kết” [41, tr.117]. “... Việt Nam đã lựa chọn nắm bắt các cơ hội mà hội nhập toàn cầu quốc tế mang lại về tiếp cận thị trường bằng cách xây dựng

chính sách pháp luật tiệm cận hơn với các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO. Ví dụ có thể kể đến là việc giúp NLD có tiếng nói mạnh mẽ hơn trong các doanh nghiệp” (*Bà Valentina Barcucci, Chuyên gia Kinh tế Lao động tại ILO Việt Nam*) [133]. Trước những tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0 đối với toàn cầu, để bảo đảm tốt hơn các QCN nói chung và quyền lao động nói riêng, giảm thiểu những yếu tố tiêu cực, hơn bao giờ hết, Việt Nam cũng như các quốc gia trên thế giới cần tuân thủ các nguyên tắc và chuẩn mực quốc tế chung

Tuy nhiên, việc tuân thủ các nguyên tắc và chuẩn mực quốc tế, nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế phải phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của Việt Nam. Quyền con người là giá trị phổ quát, nhưng đối với các nước đang phát triển nói chung và Việt Nam nói riêng, thực hiện đầy đủ các chuẩn mực QCN, quyền lao động là quá trình lâu dài. Tuyên bố Viên và Chương trình hành động đã khẳng định: “Trong khi phải luôn ghi nhớ ý nghĩa của tính đặc thù dân tộc và khu vực và bối cảnh khác nhau về lịch sử, văn hóa và tôn giáo, các quốc gia, không phân biệt hệ thống chính trị, kinh tế, văn hóa có nghĩa vụ đề cao và bảo vệ tất cả các QCN và các tự do cơ bản” [61, tr.95]. Vì vậy, chuyển đổi số hay số hóa các lĩnh vực của đời sống xã hội, cũng như tạo ra nhiều việc làm mới hay đào tạo, nâng cao kỹ năng cho NLD cũng cần chú trọng giữ gìn, bảo tồn văn hóa dân tộc và chủ quyền quốc gia. “Hình thành văn hóa số gắn với bảo vệ văn hóa, giá trị đạo đức căn bản của con người và chủ quyền số quốc gia. Chuyển đổi số là phương thức để thực hiện các Mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc [115]. Về Công ước 87 về tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tham gia tổ chức: “Một số quy định trong công ước này có nhiều điểm khác biệt lớn so với các quy định pháp luật của Việt Nam, đặc biệt nhiều quy định chưa rõ ràng liên quan đến quyền tự do hiệp hội và việc thực hiện nguyên tắc này. Do đó, việc phê chuẩn các công ước này ... cần tính đến những tác động liên quan đến việc can thiệp vào công việc nội bộ, vi phạm chủ quyền trong việc thực thi các công ước này” [128].

Bên cạnh đó, QLV là quyền thuộc lĩnh vực kinh tế, xã hội và văn hóa có tính chất phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội của mỗi quốc gia

và được thực hiện dần dần, từng bước. Vì vậy, các chính sách, pháp luật trong lĩnh vực lao động phải bảo đảm phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế đất nước trong từng giai đoạn.

Thứ hai, tiếp thu kinh nghiệm tốt của các quốc gia trên thế giới trong quản trị lao động CMCN 4.0

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến với nền kinh tế các quốc gia quá nhanh chóng cả về tốc độ và các loại hình, mô hình. Vì vậy, ngay cả đối với các quốc gia phát triển, luôn đi đầu về công nghệ và thể chế đón bắt công nghệ cũng chưa thể kịp thời có đầy đủ kiến thức, nhận định, đánh giá và những cơ chế, thiết chế phù hợp để điều chỉnh. Trong lĩnh vực, lao động việc làm cũng không nằm ngoài thách thức này. Hiện nay, chưa có một quốc gia nào hoàn thiện đầy đủ các cơ chế bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 bởi lẽ, sự chuyển biến, thay đổi của các loại hình việc làm và tính chất của các quan hệ lao động nhanh và khó lường hơn bao giờ hết; thậm chí có những thực tiễn phát sinh đã làm đảo lộn hoàn toàn những quan niệm, thể chế truyền thống trước đây, gây lên sự tranh cãi giữa các nhà khoa học, lý luận và pháp lý. Việt Nam là nước đang phát triển, chưa có đủ các điều kiện kinh tế, xã hội tốt nhất để bảo đảm các quyền về lao động cũng như những nghiên cứu, lý luận về vấn đề này. Vì vậy, tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới là cơ sở để tìm ra những giải pháp tốt nhất trong việc bảo đảm QLV cho NLĐ hiện nay.

Tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, nhất là các quốc gia có đặc điểm tương đồng với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam và phù hợp các cam kết, tiêu chuẩn về lao động, việc làm trong các Công ước, Thỏa thuận, Hiệp định hợp tác mà Việt Nam đã tham gia, thỏa thuận cấp chính phủ và địa phương giữa Việt Nam và các nước láng giềng, những sáng kiến được đưa ra tại các tổ chức, diễn đàn quốc tế và khu vực như Liên hợp quốc, ASEAN, APEC, ASEM...

4.2. GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

4.2.1. Xây dựng, hoàn thiện khuôn khổ chính sách, pháp luật bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công

ng nghiệp lần thứ tư

4.2.1.1. Xây dựng chiến lược quốc gia về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Nhà nước có vai trò rất quan trọng trong việc điều chỉnh, tạo điều kiện bảo đảm QLV của NLĐ trước tác động của CMCN 4.0 thông qua công cụ chính sách, pháp luật. Theo đó, Nhà nước hướng đến mục tiêu giảm thiểu các nguy cơ, thách thức, đồng thời phát huy những thế mạnh về lao động của Việt Nam, tận dụng những cơ hội của cuộc Cách mạng này trong việc phát triển NNL, nâng cao khả năng thụ hưởng các quyền của NLĐ.

Trên cơ sở quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ của Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, cần thiết xây dựng và ban hành Chiến lược về phát triển NNL và bảo đảm, thúc đẩy việc làm cho NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0. Chiến lược này tích hợp tất cả các nội dung về phát triển NNL, lao động, việc làm trong bối cảnh CMCN 4.0, khắc phục thực trạng nhiều văn bản tản mát như hiện nay. Bởi lẽ, khi đề cập các vấn đề trong cùng một văn bản sẽ giúp nhìn nhận, đánh giá một cách toàn diện, hệ thống các vấn đề có liên quan, tránh việc chồng chéo hoặc bỏ sót các nhiệm vụ khi ban hành nhiều văn bản, ở nhiều thời điểm khác nhau. Chiến lược cần phải thể hiện các nội dung sau:

- Phạm vi thời gian thực hiện: đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Các mốc thời gian này phù hợp với Nghị quyết 57-NQ/TW, phù hợp với mục tiêu phát triển đất nước trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng: Việt Nam trở thành nước có thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và trở thành nước phát triển, thu nhập cao vào năm 2045.

- Nêu rõ bối cảnh, đánh giá tác động tiêu cực và tích cực của CMCN 4.0 đến NNL và quyền lao động, việc làm của NLĐ; những thuận lợi, khó khăn; dự báo tình hình mới.

- Đánh giá thực trạng NNL và quyền lao động, việc làm của NLĐ (kết quả đạt được, hạn chế, bất cập)

- Mục tiêu: Nêu các mục tiêu cụ thể theo hai mốc thời gian (đến năm

2030 và tầm nhìn đến năm 2045)

- Nhiệm vụ:

+ Phát triển NNL: Phát triển NNL nói chung và nhân lực trong những ngành, lĩnh vực chủ chốt, mũi nhọn hiện nay: NNL công nghệ thông tin, an toàn thông tin, trí tuệ nhân tạo, kỹ sư bán dẫn...

+ Bảo đảm, thúc đẩy quyền lao động, việc làm của NLĐ: xây dựng dữ liệu NNL, việc làm; phát triển dịch vụ việc làm, việc làm có chất lượng; đào tạo, bồi dưỡng NNL; phát triển TTLĐ, tạo việc làm; bảo đảm an sinh xã hội, BHXH; chăm lo NLĐ thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương...

Bên cạnh Chiến lược chung về NNL và việc làm nói trên, trong những lĩnh vực, ngành trọng điểm, mũi nhọn, có thể xây dựng Chiến lược chuyên biệt về ngành, lĩnh vực đó, chẳng hạn: Chiến lược về phát triển NNL kỹ sư bán dẫn; Chiến lược phát triển NNL an toàn thông tin; Chiến lược thu hút NNL chất lượng cao từ nước ngoài về làm việc tại Việt Nam; Chiến lược về việc kết hợp giữa các trường đại học và các doanh nghiệp trong đào tạo NNL và sắp xếp việc làm công nghệ cao...

4.2.1.2. Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Rà soát, đánh giá toàn diện hệ thống pháp luật lao động cả trên phương diện kỹ thuật lập pháp cũng như trong khâu tổ chức thực hiện để sửa đổi, bổ sung hoàn thiện pháp luật theo hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động đáp ứng sự thay đổi của QLV trong bối cảnh CMCN 4.0, trong đó, đặc biệt chú trọng đến những việc làm mới, việc làm chuyển đổi số, công nghệ số. Việc sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện pháp luật lao động một mặt phải bảo đảm phù hợp với quy luật của thị trường nhưng mặt khác phải hạn chế sự bất bình đẳng trong quan hệ lao động mới; bất bình đẳng giữa lao động có trình độ chuyên môn và lao động không có trình độ chuyên môn hoặc trình độ chuyên môn thấp, lao động nước ngoài và lao động trong nước; NLĐ thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương... Bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật thông qua việc nghiên cứu, sửa đổi các Luật: Luật BHXH, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Công đoàn, Luật Hợp tác xã,

Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Khoa học và công nghệ, Luật An ninh mạng, Luật An toàn thông tin mạng, Luật Thuế thu nhập cá nhân...; xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2019... nhằm sớm tạo điều kiện cho người dân tiếp cận và có việc làm thỏa đáng, được bảo đảm các quyền trong quá trình lao động:

Thứ nhất, pháp điển hóa các quan hệ lao động mới trong CMCN 4.0

- Bộ luật Lao động 2019:

+ Bộ luật Lao động 2019 được ban hành đã bổ sung nhiều quy định mới, trong đó có quy định về các quan hệ pháp luật trong lĩnh vực lao động mới phát sinh trong bối cảnh CMCN 4.0 cũng như để bảo đảm tương thích với các Công ước quốc tế về lao động mà Việt Nam là thành viên như: người làm việc không có quan hệ lao động, tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp... Vì vậy, cần sớm có văn bản hướng dẫn thi hành triển khai thực hiện các chế định này nhằm đưa các quy định của Bộ luật đi vào cuộc sống.

+ Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 đã có quy định mới về hợp đồng lao động nhằm bao phủ các loại thỏa thuận về lao động xuất hiện trong thời kỳ chuyển đổi số. Theo đó hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động. Đối với những công việc mới xuất hiện trong CMCN 4.0 như lái xe công nghệ grab, giao hàng shipper... hiện nay còn có sự tranh cãi về quan hệ lao động, hợp đồng thỏa thuận trong trường hợp này. Vì vậy, cần có hướng dẫn cụ thể để có thể áp dụng được quy định về hợp đồng quy định tại Điều 13 của Bộ luật Lao động.

+ Bên cạnh đó, nhiều NLĐ tự do thuộc khu vực phi chính thức dựa trên các nền tảng công nghệ như bán hàng, môi giới trung gian thuộc phương thức kinh tế chia sẻ, youtuber, tiktok... họ không có thỏa thuận, hợp đồng nhưng xét ở góc độ tiếp cận dựa trên quyền, nếu NLĐ có việc làm hợp pháp, có thu nhập, tiền lương thì họ cần phải được bảo vệ họ bất luận ở phương diện nào. Vì

vậy, các quyền lợi của NLD về tiền lương, BHXH, bảo hiểm y tế, trách nhiệm đền bù khi tai nạn lao động, trang thiết bị bảo hộ lao động... kể cả khi không có sự ràng buộc bằng hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể vẫn cần được bảo đảm, điều tiết thông qua các chế độ an sinh xã hội và các công cụ quản lý nhà nước khác như thuế...

+ Hiện nay, Việt Nam vẫn còn số lượng lớn NLD làm việc trong khu vực phi chính thức, không thuộc doanh nghiệp nào nên mặc dù Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định về tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp nhưng cũng không bao phủ được hết các nhóm lao động này. Vì vậy, cần nghiên cứu mô hình tổ chức bảo vệ quyền cho những NLD tự do, người làm việc không có quan hệ lao động.

- Luật Việc làm 2025:

+ Quy định, làm rõ các khái niệm mới nhằm thuận lợi cho công tác quản lý, xác định đối tượng và tham mưu, đề xuất chính sách hỗ trợ: việc làm xanh, việc làm phi chính thức, việc làm từ xa, việc làm linh hoạt, lao động phi chính thức, lao động số...

+ Bổ sung quy định chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển việc làm sáng tạo, việc làm trong bối cảnh kinh tế số, chuyển đổi số.

- Luật Thuế thu nhập cá nhân năm 2012:

+ Bổ sung quy định nhằm thể chế hóa chính sách ưu đãi thuế thúc đẩy việc phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin trong Nghị quyết số 41/NQ-CP ngày 26/5/2016 của Chính phủ “Giảm 50% số thuế thu nhập cá nhân phải nộp đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công của các cá nhân nhân lực công nghệ cao làm việc trong lĩnh vực công nghệ thông tin ...”.

+ Thuế thu nhập cá nhân điều tiết vào thu nhập của cá nhân có vai trò rất quan trọng để triển khai chính sách phân phối lại, giúp cân bằng thu nhập giàu nghèo, đảm bảo công bằng xã hội. Theo Báo cáo khảo sát mức sống dân cư năm 2023 của Tổng cục Thống kê (Bộ Kế hoạch và Đầu tư) công bố, thu nhập bình quân đầu người/tháng của Việt Nam trong năm 2023 (theo giá hiện hành) là 4,96 triệu đồng và nhóm hộ có thu nhập cao nhất (nhóm gồm 20% dân số giàu nhất - nhóm 5) có thu nhập bình quân là 10,86 triệu đồng/tháng/người [161]. Vì vậy, cần sửa đổi, bổ sung Luật Thuế thu nhập cá

nhân theo hướng tăng mức giảm trừ gia cảnh đối với bản thân người nộp thuế và người phụ thuộc cho phù hợp với mức sống hiện nay và quy định mức thuế thấp đối với mức thu nhập chung của số đông NLĐ .

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về dữ liệu NNL, dữ liệu việc làm quốc gia

- Hiện nay, Chính phủ đang đẩy mạnh triển khai Đề án phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyên đổi số quốc gia giai đoạn 2022-2025, tầm nhìn đến năm 2030 là Đề án liên quan trực tiếp đến những đột phá chiến lược, lợi ích của quốc gia, người dân và doanh nghiệp, trong đó, yêu cầu việc xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động phải gắn với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư. Vì vậy, sửa đổi, bổ sung Luật Thống kê theo hướng, tích hợp tất cả các số liệu, dữ liệu về lao động trong nguồn dữ liệu thống kê chung do ngành thống kê quản lý trong dữ liệu công dân. Từ đó, các cơ quan nhà nước có thể kết xuất các dữ liệu theo chức năng, nhiệm vụ được giao, các cá nhân NLĐ có thể trích xuất các dữ liệu của mình theo quy định của pháp luật.

- Quy định về đăng ký lao động của NLĐ trong Luật Việc làm 2025 tại Chương III (từ Điều 16-18) làm cơ sở cho nguồn dữ liệu quốc gia về lao động, việc làm. Việc đăng ký lao động được tiếp cận trên cơ sở quyền (được khai thác thông tin về lao động của mình trong cơ sở dữ liệu về lao động gắn với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác; được cập nhật, điều chỉnh thông tin; được cung cấp, xác nhận thông tin về lao động khi thực hiện các thủ tục hành chính có yêu cầu...) và nghĩa vụ của NLĐ (đăng ký ban đầu, cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác, kịp thời khi có sự thay đổi thông tin về tình trạng cư trú, việc làm, BHXH, thu nhập, đối tượng thụ hưởng các chính sách hỗ trợ ...).

Nhằm đảm bảo tính khả thi, hiệu quả, tiết kiệm, trên cơ sở các cơ sở dữ liệu, thông tin đã được xây dựng (cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, cơ sở dữ liệu quốc gia về BHXH ...), chỉ thu thập, cập nhật các thông tin liên quan tình trạng việc làm của NLĐ mà các cơ sở dữ liệu khác còn thiếu. Cơ chế đăng ký, điều chỉnh thông tin được thực hiện theo 03 phương thức: (i) Kết nối, chia sẻ với các cơ sở dữ liệu quốc gia hiện có (dân cư, BHXH ...), (ii) Cơ quan quản

lý nhà nước (Ủy ban nhân dân cấp xã) thu thập thông tin NLD, (iii) NLD kê khai các thông tin ban đầu hoặc khi có sự thay đổi.

- Quy định pháp luật về đăng ký lao động của NLD bao gồm các nội dung sau:

+ Nguyên tắc đăng ký lao động: tuân thủ Hiến pháp và pháp luật; bảo đảm hài hòa quyền, lợi ích hợp pháp của NLD, Nhà nước và xã hội; yêu cầu về đơn giản, thuận tiện, kịp thời, chính xác, công khai, minh bạch; việc cập nhật thông tin NLD vào cơ sở dữ liệu về lao động gắn với các cơ sở dữ liệu quốc gia và các cơ sở dữ liệu khác ...

+ Đối tượng đăng ký lao động: Tất cả NLD ở khu vực chính thức và phi chính thức.

+ Quyền và nghĩa vụ của NLD: Quy định quyền và nghĩa vụ của NLD trong việc đăng ký, cung cấp, cập nhật, điều chỉnh thông tin về lao động, việc làm của bản thân theo quy định của pháp luật về lao động, BHXH.

+ Công cụ quản lý: Quy định về công cụ quản lý lao động thông qua mã số định danh cá nhân gắn với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và các cơ sở dữ liệu khác được triển khai trên nền tảng số hoá. Để thu thập thông tin về việc làm, mọi việc làm đều phải đăng tuyển trên website chính thống được công khai và hoàn toàn miễn phí đăng tin.

+ Điều chỉnh thông tin trong cơ sở dữ liệu về NLD: Quy định về những trường hợp điều chỉnh thông tin trong cơ sở dữ liệu về NLD (khi thay đổi nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, nơi làm việc, tham gia BHXH, kê khai thuế ...).

+ Kết nối với các cơ sở dữ liệu quốc gia: Quy định về việc kết nối cơ sở dữ liệu về NLD với các cơ sở dữ liệu quốc gia (dân cư, thuế, BHXH...) và các cơ sở dữ liệu khác. Quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong chia sẻ, kết nối dữ liệu.

+ Quản lý, khai thác, sử dụng cơ sở dữ liệu về NLD: Quy định trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về việc làm các cấp trong quản lý, khai thác và sử dụng cơ sở dữ liệu về NLD.

+ Bảo đảm an toàn, bảo mật thông tin về NLD: Quy định về trách

nhệm của cơ quan quản lý nhà nước về việc làm trong việc bảo đảm an toàn, bảo mật thông tin của NLD.

- Bổ sung quy định về dự báo nhu cầu nhân lực theo cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo; ban hành, công bố chỉ số phát triển TTLĐ nhằm đánh giá sự phát triển TTLĐ của địa phương, vùng, toàn quốc.

- Bổ sung quy định về ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình thu thập, cung cấp và phổ biến thông tin trên môi trường mạng theo quy định của Luật An toàn thông tin mạng; quy định trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước, của NSDLĐ về việc bảo đảm an toàn, bảo mật thông tin của NLD; bổ sung quy định công nhận giá trị pháp lý của dữ liệu số trong thanh tra, xử lý vi phạm; quy định trách nhiệm số hóa thông tin và khai báo định kỳ của doanh nghiệp.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về đào tạo, dạy nghề, phát triển NNL chất lượng cao

- Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp:

- + Bổ sung quy định về chính sách đặc biệt chế độ miễn, giảm học phí các ngành, nghề chuyên môn đặc thù, phục vụ phát triển kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh cho người học các trình độ giáo dục nghề nghiệp.

- + Sửa đổi, bổ sung quy định về phát triển kỹ năng nghề theo hướng quy định về mục đích, nội dung phát triển kỹ năng nghề; hoạt động hỗ trợ phát triển kỹ năng nghề; khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia.

- + Sửa đổi chế độ hỗ trợ tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLD theo hướng mở rộng phạm vi hỗ trợ NLD tham gia khóa đào tạo nghề, khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề; bổ sung nội dung hỗ trợ (tiền ăn, chi phí đi lại) cho NLD trong thời gian tham gia đào tạo mà không hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- + Bổ sung chính sách chính sách tuyển dụng đãi ngộ thu hút nhân tài trong giáo dục nghề nghiệp để thu hút những người có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề cao trở thành nhà giáo, bảo đảm linh hoạt để họ có thể vừa tham gia dạy nghề vừa tiếp tục thực hiện công việc tại doanh nghiệp.

- + Bổ sung cơ chế, chính sách thu hút doanh nhân tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp; chính sách đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt

tiêu chuẩn kiểm định chất lượng hoặc được công nhận là trường chất lượng cao (đánh giá, xếp loại, công bố công khai...);

+ Khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong doanh nghiệp;

+ Quy định và thúc đẩy hình thành các trung tâm quốc gia, vùng đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao, trường tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20, trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, trường chất lượng cao.

- Về Dự án Luật Học tập suốt đời: Quy định việc phổ cập kỹ năng số, kỹ năng bảo đảm an toàn, an ninh mạng đạt trình độ cơ bản cho tất cả người dân.

Thứ tư, sửa đổi, bổ sung các quy định về phát triển TTLĐ, tạo việc làm cho NLĐ trong Luật Việc làm 2025:

- Bổ sung quy định nhằm bảo đảm hệ thống dịch vụ việc làm địa phương hoặc vùng phù hợp Công ước số 88 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về dịch vụ việc làm mà Việt Nam đã tham gia, trong đó phải có sự phối hợp, kết nối, chia sẻ dữ liệu, thống nhất về hoạt động nghiệp vụ giữa các tổ chức dịch vụ việc làm. Bổ sung quy định cụ thể về hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm của các bộ phận/đơn vị trong cơ sở đào tạo với tính chất là hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, chỉ tư vấn, giới thiệu việc làm cho học sinh, sinh viên của cơ sở. Mô hình này khác với hoạt động dịch vụ việc làm là hoạt động kinh doanh có điều kiện (theo Luật Đầu tư năm 2020).

- Bổ sung quy định về chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển việc làm sáng tạo, việc làm trong bối cảnh kinh tế số, chuyển đổi số; quy định chế tài bảo vệ quyền lợi của NLĐ cũng như xử lý đối với các hành vi giao dịch việc làm trên môi trường điện tử vi phạm pháp luật...

- Bổ sung quy định về giao dịch việc làm điện tử gồm khái niệm và hình thức giao dịch việc làm điện tử, đảm bảo phù hợp với pháp luật về giao dịch điện tử và thương mại điện tử.

- Bổ sung quy định về việc xây dựng các chương trình hỗ trợ phát triển TTLĐ, giải quyết việc làm căn cứ tình hình kinh tế - xã hội, thực trạng TTLĐ.

Thứ năm, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về bảo đảm an sinh xã hội, BHXH

Về Luật Việc làm 2025:

- Bổ sung cơ chế, chế tài kiểm soát, xử lý các trường hợp NSDLĐ đã trích thu phí đóng bảo hiểm thất nghiệp của NLĐ nhưng không thực hiện nghĩa vụ nộp cho quỹ bảo hiểm thất nghiệp nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLĐ hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Về Luật BHXH 2024:

- Bổ sung đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là người làm việc không có quan hệ lao động để phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019. Đồng thời, bảo đảm chính sách BHXH bắt buộc được áp dụng đối với toàn bộ NLĐ có việc làm, có thu nhập và tiền lương khi có đủ điều kiện cần thiết theo tinh thần của Nghị quyết số 28-NQ/TW và đáp ứng yêu cầu của thực tiễn hiện nay đó là sự thay đổi của quan hệ lao động do tác động của mô hình kinh tế tự do (Gig), thương mại điện tử, kinh tế chia sẻ, kinh tế tuần hoàn...

Thứ sáu, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về bảo vệ NLĐ thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

- Luật Việc làm 2025: Bổ sung quy định về việc tổ chức các hoạt động giao dịch việc làm đặc thù cho các đối tượng yếu thế, đặc thù như người khuyết tật, người cao tuổi, phụ nữ; trang thiết bị lao động đặc thù dành cho người cao tuổi; các mô hình việc làm của người cao tuổi...

- Luật Người khuyết tật năm 2010: Luật Người khuyết tật năm 2010 ban hành trước khi có Hiến pháp năm 2013 và Việt Nam phê chuẩn Công ước quốc tế về người khuyết tật (2014). Cho đến nay trong bối cảnh mới của cuộc cách mạng số, cần thiết rà soát, điều chỉnh, bổ sung, trong đó quy định đặc thù về QLV của người khuyết tật.

- Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo năm 2025: Bổ sung quy định ưu tiên, khuyến khích đối với các cá nhân, tổ chức là người khuyết tật có hoạt động khoa học và công nghệ; khuyến khích, tạo cơ hội, điều kiện để người khuyết tật chủ động trong việc tự tạo việc làm, khởi nghiệp từ việc ứng dụng khoa học công nghệ; quy định chính sách bảo trợ đối với những phát minh, sáng chế có tính chất hỗ trợ người khuyết tật hòa nhập cộng đồng.

- Luật Thuế doanh nghiệp: Bổ sung quy định về chế độ hỗ trợ NSDLĐ khi sử dụng lao động là người khuyết tật, người cao tuổi, phụ nữ.

4.2.2. Nâng cao năng lực quản trị thị trường lao động quốc gia, đào tạo nghề gắn với chuyển đổi nghề linh hoạt, thích ứng với cách mạng số

4.2.2.1. Nâng cao năng lực quản trị thị trường lao động quốc gia

Thứ nhất, để giải quyết những thách thức lớn của TTLĐ Việt Nam hiện nay, bảo đảm sự ổn định, tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho NLĐ, cần thiết nâng cao năng lực xây dựng, quản trị, vận hành hệ thống thông tin TTLĐ của các cơ quan nhà nước bảo đảm tính hệ thống, chặt chẽ, nhanh nhạy; giám sát được xu thế phát triển về cung cầu lao động, các vấn đề cấp bách của TTLĐ thay cho hệ thống mang nặng tính hành chính như hiện nay:

Trước hết, cần hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường rõ ràng, minh bạch và dễ tiếp cận; đặc biệt chú trọng thị trường việc làm phi chính thức dựa trên cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân lực và việc làm. Việc xây dựng dữ liệu>NNL, dữ liệu việc làm quốc gia có vai trò quan trọng đối với công tác hoạch định chính sách, hoàn thiện pháp luật, hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về lao động, định hướng cho các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp tuyển dụng, lao động lựa chọn học nghề, tìm việc ở cả giai đoạn trước mắt và lâu dài. Vì vậy, dữ liệu quốc gia về nhân lực và việc làm phải đáp ứng các yêu cầu sau:

- Tích hợp và gắn với dữ liệu quốc gia về dân cư tương tự như dữ liệu về thuế, BHXH) sẽ tận dụng được dữ liệu sẵn có của mỗi cá nhân công dân, giúp người dân không phải đăng nhập nhiều tài khoản (do khó quản lý, dễ quên mật khẩu).

- Hệ thống dữ liệu quốc gia về nhân lực và việc làm phải bảo đảm “đủ, sạch, sống”: “Đủ” tức là đồng bộ, thống nhất, toàn diện, chi tiết và bao hàm tất cả các dữ kiện của NLĐ; bao hàm cả lao động khu vực chính thức và phi chính thức; các nội dung dữ liệu (họ tên, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, nơi làm việc, tham gia BHXH, kê khai thuế ...). “Sạch”: các thông tin đúng, chính xác; “Sống”: dữ kiện được cập nhật liên tục, sống động thể hiện và phản ánh nhanh nhất sự dịch chuyển, chuyển động, thay đổi các thông tin của NLĐ.

- Hiện đại và công nghệ hóa cao: Dữ liệu quốc gia về nhân lực và việc làm phải được ứng dụng những công nghệ hiện đại, thông minh cả về trang thiết bị, phần mềm, nền tảng số với những tính năng vượt trội trong quá trình

thu thập, cung cấp và phổ biến thông tin trên môi trường mạng.

- Có tính bảo mật cao: Dữ liệu quốc gia về nhân lực và việc làm chứa đựng các thông tin, dữ liệu cá nhân nên yêu cầu rất quan trọng đó là phải được bảo mật cao, có phân luồng truy cập phù hợp với từng chủ thể, ngay cả đối với các cơ quan nhà nước, mức độ truy cập phải theo đúng chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước.

- Huy động sự tham gia tích cực của nhiều chủ thể có liên quan: Để có hệ thống dữ liệu tốt và vận hành hiệu quả thông minh, ngoài chủ thể là các cơ quan quản lý nhà nước ở các cấp, cần phải có sự tham gia của các chủ thể khác như: người sử dụng lao động/tổ chức đại diện của NSDLĐ; NLĐ/tổ chức đại diện của NLĐ; tổ chức đào tạo; tổ chức, cá nhân thực hiện nhiệm vụ điều tra, khảo sát....

- Cùng với việc tích hợp dữ liệu nhân lực và việc làm trong dữ liệu dân cư quốc gia, cần thiết triển khai phương thức thu thập và cập nhật thông tin dữ liệu nhân lực lao động và việc làm thông qua thủ tục đăng ký lao động của NLĐ, có thể qua căn cước công dân, phiếu đăng ký lao động, ứng dụng VNeid.

- Hệ thống thông tin thị trường phải có tính dự báo cao về xu hướng thay đổi cơ cấu ngành nghề, việc làm, đào tạo, bồi dưỡng; đặc biệt là thể hiện được các triển vọng cũng như những nguy cơ, thách thức.

Thứ hai, nâng cao năng lực cán bộ quản trị TTLĐ, trong đó chú trọng các chuyên gia và đội ngũ cán bộ có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm để dự báo, phân tích xu thế và đề xuất giải pháp quản lý TTLĐ có hiệu quả.

Thứ ba, sử dụng công nghệ thông tin hiện đại trong việc hỗ trợ thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cho các chủ thể trên thị trường. Kiểm soát chặt chẽ các nền tảng, ứng dụng, website tuyển dụng lao động, các hoạt động giao dịch việc làm, tổ chức dịch vụ việc làm để tránh hoạt động lừa đảo, chiếm đoạt, môi giới mua bán người... thông qua việc công khai cập nhật và hướng dẫn người dân về các dấu hiệu nhận biết các tổ chức, dịch vụ việc làm chính thống theo đúng quy định pháp luật để NLĐ, NSDLĐ tiếp cận an toàn, hiệu quả (có thể thông tin trên Đài truyền hình Việt Nam, Đài Tiếng nói Việt Nam và các bảng quảng cáo điện tử nơi cộng cộng...).

Thứ tư, gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các tổ chức dịch vụ

việc làm, sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm, trung tâm khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; hỗ trợ thanh niên tìm việc làm sau tốt nghiệp; gắn kết đào tạo với việc đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4.2.2.2. Nâng cao năng lực đào tạo nghề gắn với chuyển đổi nghề linh hoạt, thích ứng với cách mạng số

Trước làn sóng công nghệ, giáo dục và đào tạo giữ vai trò là “lá chắn” chống lại nguy cơ tự động hóa, tình trạng “thất nghiệp công nghệ”. Ngược lại, công nghệ số cũng tạo điều kiện cho tất cả mọi người tiếp cận giáo dục. Robot và trí tuệ nhân tạo có khả năng đảm nhận rất nhiều nhiệm vụ nên con người phải khai thác những lợi thế so sánh với chúng như kỹ năng nhận thức và khả năng suy nghĩ vượt trội của mình để quản lý các tình huống phức tạp và những khả năng này chỉ có thể được cải thiện tốt nhờ giáo dục. Thực hiện mục tiêu của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII là đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo là 70%, [42, tr.42] (trong khi tỷ lệ này hiện nay mới đạt 27%) cho thấy tính cấp thiết của công tác đào tạo NNL. Việc nâng cao kiến thức và kỹ năng cho NLD thông qua giáo dục và đào tạo giúp NLD tự tin và nâng cao khả năng cạnh tranh trong TTLĐ; thích nghi nhanh chóng với các điều kiện lao động mới. Đồng thời, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp, đào tạo tái hòa nhập TTLĐ cũng là giải pháp giải quyết tình trạng tái thất nghiệp, hỗ trợ NLD quay trở lại thị trường. Hoàn thiện hệ thống giáo dục, đào tạo NNL trên cơ sở đổi mới toàn diện giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp theo hướng đáp ứng theo nhu cầu thị trường; bảo đảm sự phù hợp giữa đào tạo NNL và nhu cầu việc làm trong bối cảnh CMCN 4.0. Để đạt được mục tiêu trên, các giải pháp cụ thể là:

Một là, đẩy mạnh định hướng nghề nghiệp cho học sinh từ khi cấp học phổ thông cơ sở và trung học phổ thông nhằm giúp các em học sinh có sự lựa chọn phù hợp theo hướng đào tạo nghề hoặc đào tạo đại học, tránh việc lãng phí thời gian, công sức và tài chính học đại học nhưng khi ra trường phải chấp nhận những công việc không đúng ngành học. Đồng thời khi các em học sinh được tư vấn - hướng nghiệp kỹ cũng dần giảm tỉ lệ sinh viên thôi học giữa chừng, chuyển trường vì học sai ngành, sai trường, tránh gây tổn kém thời gian và tiền bạc của gia đình và xã hội. Việc định hướng nghề nghiệp cần phải

có chương trình tổng thể, bài bản giúp học sinh chọn trường, chọn ngành phù hợp với năng lực, sở thích của bản thân; qua đó góp phần nâng cao chất lượng tuyển sinh, đồng thời đảm bảo cân đối giữa nhu cầu học tập và tìm kiếm việc làm sau khi ra trường, bao gồm:

- Tư vấn, định hướng nghề nghiệp trong trường học: lồng ghép trong các môn học, có các tiết học độc lập trong trường học; tư vấn tuyển sinh cuối cấp: mời các giáo viên, các chuyên gia đến từ các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo uy tín tham gia chương trình trực tiếp giải đáp những băn khoăn, thắc mắc trong việc chọn ngành học, chọn nghề phù hợp với năng lực bản thân và điều kiện kinh tế gia đình; cập nhật thường xuyên thông tin tuyển sinh cho học sinh nắm bắt; tổ chức các buổi ngoại khóa hướng nghiệp như: đi tham quan nhà máy, đi thăm nông trại... để giúp học sinh có cái nhìn về ngành nghề thực tế hơn.

- Tổ chức các chương trình tuyển sinh: Bên cạnh đó, còn có các chương trình tư vấn tuyển sinh - hướng nghiệp của các tổ chức, các đơn vị truyền thông báo chí (báo Tuổi trẻ,...).

- Xây dựng các website tư vấn hướng nghiệp và có dấu hiệu nhận diện, tránh tình trạng hiện nay trên không gian mạng, những thông tin tư vấn tuyển sinh không chính thống cũng xuất hiện tràn lan khiến học sinh và phụ huynh hoang mang, không biết đâu là thông tin chính xác.

Hai là, đổi mới các chương trình đào tạo từ bậc phổ thông, dạy nghề và đào tạo trong các trường đại học theo hướng cập nhật, tương thích với khung trình độ khu vực và quốc tế. Chú trọng chương trình đào tạo chuyển hướng cho một bộ phận bị mất việc hoặc có nguy cơ bị mất việc do áp dụng công nghệ mới; đào tạo nghề, chuyển đổi nghề nghiệp cho lao động nông thôn với chương trình bài bản, dài hạn và hiệu quả; phát triển mạnh và nâng cao chất lượng các trường dạy nghề và đào tạo chuyên nghiệp; quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường đại học, cao đẳng và dạy nghề trong cả nước.

Đề thích nghi với công nghệ mới và số hóa trong CMCN 4.0, đáp ứng theo yêu cầu của TTLĐ, nội dung đào tạo NLD chú trọng đến các vấn đề khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM); các kỹ năng liên quan đến công nghệ thông tin như lập trình, kỹ năng liên ngành, khai thác dữ liệu lớn, an toàn

thông tin, an ninh mạng kỹ năng kỹ thuật để xử lý các phương tiện kỹ thuật số; kỹ năng sử dụng các phương tiện truyền thông một cách hợp lý và hiệu quả; khả năng xử lý thông tin phức tạp và quản lý dữ liệu...; các kiến thức về hệ thống, quy trình, phương pháp; kỹ năng mềm giao tiếp hiệu quả, lắng nghe tích cực và tư duy phê phán, khả năng nhận thức có tính sáng tạo và lập luận toán, giải quyết vấn đề... An toàn thông tin là lĩnh vực khó, yêu cầu đạo đức nghề nghiệp cao, để trở thành kỹ sư, cử nhân chất lượng cao thì học viên cần có năng lực và nền tảng tốt. Ngoài ra, các sinh viên chuyên ngành này cần được định hướng nghề nghiệp sớm, giáo dục đạo đức nghề nghiệp ngay từ khi còn ngồi ghế nhà trường để tránh gây ra những ảnh hưởng tiêu cực.

Bên cạnh đó, thúc đẩy các hoạt động nghiên cứu bên cạnh công tác đào tạo, giảng dạy; tăng cường hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học nhằm lĩnh hội các thành tựu khoa học quốc tế, chẳng hạn: mời các nhà khoa học quốc tế tham gia các hoạt động khoa học; liên kết thực hiện các nhiệm vụ khoa học...

Ba là, chuẩn hóa các cơ sở đào tạo, đặc biệt là đào tạo các chuyên ngành kỹ thuật công nghệ cao: đầu tư hệ thống công nghệ, phòng Lab; đội ngũ giảng viên được nâng cao nhận thức về chuyển đổi số, năng lực số, giỏi ngoại ngữ... Phát triển các cơ sở đào tạo có đủ năng lực, trang thiết bị, phương pháp đào tạo đạt chuẩn quốc tế; tăng cường gắn kết với doanh nghiệp để khai thác, sử dụng thiết bị đào tạo tại doanh nghiệp.

Bốn là, để bảo đảm sự phù hợp giữa đào tạo NNL và nhu cầu việc làm trong bối cảnh CMCN 4.0, cần gắn kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp; đồng thời, đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung: Cơ sở vật chất, tài chính, nhân lực, quan trọng hơn là rút ngắn thời gian chuyển giao từ kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn cuộc sống; gắn việc học nghề với thực hành tại doanh nghiệp nhằm bám sát nhu cầu của TTLĐ.

Năm là, đào tạo kỹ năng nghề cho lao động với những phương thức phong phú, đa dạng, chuyển từ lao động phổ thông sang lao động có tay nghề, chứng chỉ phù hợp với công nghệ tiên tiến, kỹ thuật cao, tăng khả

năng cạnh tranh của lao động vào TTLĐ Việt Nam cũng như khu vực và thế giới.

Sáu là, để đào tạo đúng hướng và chuẩn bị tốt địa chỉ đào tạo về cơ sở vật chất, giáo viên và tài chính thì công tác dự báo nhu cầu đào tạo cũng rất cần thiết. Thực tiễn cho thấy để đào tạo một NLĐ có trình độ cao hoặc đào tạo nghề đối với một NLĐ học nghề cần ít nhất 3-5 năm, kèm theo đó là công sức và chi phí không nhỏ. Vì vậy, để tránh lãng phí nguồn lực đã được đào tạo trong trường hợp họ ra trường bị thất nghiệp hoặc làm sai ngành nghề đào tạo, Nhà nước cần sớm thành lập, tổ chức lại hệ thống các cơ sở dự báo nhu cầu đào tạo và tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo nghề. Các tổ chức này cần phải đảm bảo độc lập, có đủ năng lực để dự báo, đánh giá năng lực và sản phẩm đào tạo của các trường đại học và các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo đạt chuẩn đầu ra về chất lượng gắn với TTLĐ, thích ứng với nhu cầu phát triển lực lượng lao động trong điều kiện CMCN 4.0 làm cơ sở cung cấp thông tin cần thiết, tin cậy cho các cơ sở đào tạo xác định chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào theo tín hiệu của TTLĐ. Hay nói cách khác, để chủ động thích ứng và hóa giải thách thức, việc nâng cao chất lượng lao động, cần chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình đào tạo “những gì thị trường cần” và hướng tới chỉ đào tạo “những gì thị trường sẽ cần”.

Bên cạnh đó, lấy đánh giá của doanh nghiệp làm thước đo cho chất lượng đào tạo của các trường đại học trong lĩnh vực công nghệ thông tin thông qua việc thiết lập và thực hiện đồng bộ, hiệu quả cơ chế bắt buộc các cơ sở đào tạo trong việc khảo sát, đánh giá, lấy ý kiến của doanh nghiệp về chất lượng sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường.

Bảy là, cần có chính sách hỗ trợ hoặc khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức đào tạo, đào tạo lại, đào tạo bổ sung cho NLĐ, đặc biệt có cơ chế và quyền lợi đối với các doanh nghiệp có mô hình đào tạo tốt, cách làm hay và sự chia sẻ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; phát triển chương trình đào tạo cho NLĐ trong các doanh nghiệp theo hình thức vừa làm vừa học ở trình độ trung cấp, cao đẳng. Chính sách khuyến khích có thể ưu đãi về thuế, vay vốn ngân hàng...

Tám là, xây dựng các nền tảng số có khả năng triển khai dùng chung và hỗ trợ dạy học trực tuyến trong giáo dục nghề nghiệp; phát triển kho học liệu

số ở tất cả các trình độ, ngành nghề đào tạo, dùng chung toàn ngành và liên kết với quốc tế.

Chín là, đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp: xây dựng và thực thi cơ chế hợp tác giữa Nhà nước, Nhà trường, Nhà doanh nghiệp, NSDLĐ, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp trong các hoạt động giáo dục nghề nghiệp; tăng cường năng lực hệ thống đánh giá, công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

Mười là, cần thiết hỗ trợ hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp bằng cách thúc đẩy khởi nghiệp sáng tạo, tạo cơ hội cho các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp mới thành lập cải thiện hiệu quả kinh doanh và tăng doanh thu bằng cách sử dụng các công nghệ mới, từ đó tạo ra nhiều việc làm mới cho lực lượng lao động. Đồng thời khuyến khích các doanh nghiệp cải cách để bảo vệ NLĐ trước sự phát triển mạnh mẽ của quá trình tự động hóa.

4.2.3. Thiết lập hệ thống cảnh báo sớm về mất việc làm do chuyển đổi số

Chuyển đổi số đang làm thay đổi nhanh chóng cơ cấu lao động. Thiết lập một hệ thống cảnh báo sớm về mất việc làm do chuyển đổi số là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh việc làm mất đi, việc làm bị thay đổi liên tục do tự động hóa, trí tuệ nhân tạo và công nghệ số, tạo sự chủ động chuẩn bị và thích ứng với những thay đổi do công nghệ mang lại đối với các chủ thể có liên quan: nhà nước, doanh nghiệp và NLĐ. **Hệ thống cảnh báo sớm cũng có thuận lợi là tận dụng được lợi thế của dữ liệu lớn (Big data), các phần mềm phân tích dữ liệu được ra đời nhờ CMCN 4.0.**

- Mục tiêu của hệ thống: Nhận diện, phát hiện sớm và dự báo các nhóm ngành, nghề, vị trí, kỹ năng có nguy cơ bị thay thế, bị thay đổi do công nghệ để cung cấp thông tin kịp thời cho nhà nước có sự can thiệp sớm trong hoạch định chính sách phát triển NNL, đào tạo lại, chuyển đổi nghề nghiệp và có phương án bảo vệ QLV của NLĐ, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên số. Đồng thời, giúp cho doanh nghiệp có chiến lược và kế hoạch trong tuyển dụng, sắp xếp lao động; giúp giảm thiểu “sốc công nghệ” đối với NLĐ, chủ động trong việc đào tạo, đào tạo chuyển đổi nghề và tìm

kiểm việc làm trong tương lai.

- Các nhiệm vụ cần thực hiện để thiết lập hệ cảnh báo sớm về mất việc làm:

Thứ nhất, thu thập, tự động cập nhật định kỳ từ nhiều nguồn: cơ sở dữ liệu chung về nhân lực và việc làm (cơ sở dữ liệu quốc gia đã đề cập ở mục 4.2.2.1 của Luận án); các nghiên cứu, khảo sát, đánh giá định kỳ và đột xuất cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Thứ hai, xây dựng hệ thống phân tích và dự báo trên cơ sở xử lý và chuẩn hóa dữ liệu: Sử dụng các ứng dụng, phần mềm công nghệ để phân tích xu hướng thay đổi công nghệ theo ngành, khu vực lao động, phân tích xu hướng dịch chuyển nguồn lao động; xác định mối liên hệ giữa tự động hóa và giảm nhu cầu lao động; dự báo xác suất mất việc theo nhóm ngành/ngành/kỹ năng.

Thứ ba, xây dựng các chỉ số cảnh báo rủi ro mất việc với thang điểm có thể từ 0-100 theo ngành/khu vực hàng tháng/quý dựa trên các tiêu chí: mức độ tự động hóa của công việc; khả năng thay thế bằng công nghệ; mức độ thiếu hụt kỹ năng số tương ứng; tốc độ đổi mới công nghệ trong ngành.

Thứ tư, để dễ nhận biết xu hướng và thang điểm nguy cơ mất việc làm, có thể thiết kế các giao diện cảnh báo nguy cơ mất việc làm phù hợp cho từng đối tượng (ứng dụng cài đặt trên điện thoại, website, facebook, bảng điện tử đặt tại nơi công cộng): giao diện dành cho cơ quan nhà nước; giao diện dành cho doanh nghiệp; giao diện dành cho NLĐ.

4.2.4. Tăng cường chính sách an sinh xã hội thích ứng với biến đổi của thị trường lao động

Chính sách an sinh xã hội là công cụ đắc lực của Nhà nước trong bảo đảm QCN nói chung, cũng như giảm thiểu những rủi ro trong quá trình phát triển đất nước, ứng phó với những biến động khó lường trong cuộc sống. Vì vậy, trong bảo đảm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0, các chính sách an sinh xã hội vẫn phát huy vai trò tích cực của nó. Tuy nhiên, Nhà nước cần hoàn thiện các chính sách này trên cơ sở phân tích và làm rõ những đặc trưng của các nhóm NLĐ, nhất là lao động phi chính thức, lao động dễ bị tổn thương, lao động nền tảng...

Thứ nhất, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để xử lý các trường hợp doanh nghiệp không thực hiện chế độ BHXH bắt buộc đối với NLĐ hoặc

chỉ đăng ký một phần trong tổng số NLĐ phải tham gia BHXH; đóng BHXH với mức rất thấp chỉ bằng hoặc cao hơn một chút so với lương tối thiểu. Bên cạnh đó, cần có các giải pháp khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm đối với NLĐ như: vinh danh, miễn giảm thuế và các chính sách ưu đãi khác.

Thứ hai, mở rộng đối tượng đóng BHXH bắt buộc đối với toàn bộ NLĐ có việc làm, có thu nhập mà không chỉ giới hạn đối với NLĐ làm việc có quan hệ lao động hay thỏa thuận lao động. Với phương án này sẽ bao phủ được những NLĐ làm nghề tự do xuất phát từ mô hình kinh tế tự do (Gig), thương mại điện tử, kinh tế chia sẻ, kinh tế tuần hoàn... Hiện nay, có rất nhiều loại hình bảo hiểm nhân thọ ngoài Nhà nước thu hút rất đông số người dân tham gia và đang tiềm ẩn nhiều rủi ro, tiêu cực do những hạn chế trong cơ chế quản lý của Nhà nước. Vì vậy, Nhà nước cần tận dụng nguồn lực tài chính trong nhân dân với mô hình BHXH bắt buộc nhằm mục đích bảo đảm an sinh xã hội cho NLĐ. Tuy nhiên, mô hình BHXH bắt buộc này cần phải có sự điều chỉnh, cải cách hiệu quả hơn.

4.2.5. Hàn hòa chính sách việc làm quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế; tăng cường hợp tác khu vực, hợp tác quốc tế theo cơ chế song phương và đa phương

Về hàn hòa chính sách việc làm quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế: Hàn hòa chính sách việc làm quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế là việc nỗ lực điều chỉnh, cải thiện và đồng bộ hóa các quy định của pháp luật và chính sách việc làm của một quốc gia phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, đặc biệt là Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) góp phần nâng cao chất lượng việc làm và bảo đảm QLV của NLĐ, thể hiện cam kết của quốc gia đối với QCN nói chung và QLV nói riêng; đồng thời thúc đẩy phát triển bền vững, công bằng và bao trùm, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, nhất là trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới có sự ràng buộc về lao động như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do giữa Liên minh châu Âu và Việt Nam (EVFTA).

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra trên phạm vi toàn cầu, lực

lượng lao động và việc làm không chỉ bó hẹp trong phạm vi một quốc gia mà ngày càng có sự kết nối, di chuyển giữa các quốc gia, vì vậy rất cần có sự chung tay cùng giải quyết của các quốc gia. Một hệ thống pháp luật lao động phù hợp với các yêu cầu của quá trình toàn cầu hóa là điều kiện cần thiết để tận dụng thời cơ, phát huy thế mạnh của lực lượng lao động nước ta. Do đó, Việt Nam cần tham gia sâu rộng hơn nữa vào hệ thống pháp luật lao động quốc tế, thông qua việc gia nhập, phê chuẩn thêm công ước quốc tế và khu vực về lao động; tăng cường ảnh hưởng của Việt Nam đến quá trình xây dựng pháp luật lao động quốc tế. Trước hết, Việt Nam cần sớm gia nhập Công ước số 87 về tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức năm 1948 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 - Convention No.87 - CO87) để hoàn thành mục tiêu gia nhập 8/8 Công ước cốt lõi về lao động của Tổ chức Lao động quốc tế ILO

Bên cạnh đó, chú trọng nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản theo Tuyên bố năm 1998 của ILO phù hợp với trình độ, mức độ phát triển kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của Việt Nam, phục vụ quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam theo tinh thần Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 của Hội nghị lần thứ 4, Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII; lồng ghép tiêu chuẩn lao động quốc tế vào các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, nhất là phát triển bền vững.

Về hội nhập TTLĐ quốc tế: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nổi bật là sự kết nối, trao đổi lao động và việc làm toàn cầu, hay nói cách khác là TTLĐ có sự rộng mở, luân chuyển giữa các quốc gia hình thành TTLĐ quốc tế. Đây cũng là giải pháp mà các nền kinh tế APEC đang hướng tới nhằm tạo ra môi trường lao động mà NLĐ có thể tiếp cận được, hòa nhập khi thế giới đang trải qua cuộc CMCN 4.0. Giải pháp trong thời gian tới cần tập trung vào các vấn đề: tiếp tục mở rộng TTLĐ chất lượng cao; tăng cường đàm phán để đảm bảo quyền lợi cho lao động Việt Nam; nâng cao năng lực đào tạo kỹ năng nghề theo chuẩn quốc tế; chủ động có các sáng kiến trong khu vực về an sinh xã hội, việc làm phi chính thức, số hóa lĩnh vực lao động.

- Tăng cường hợp tác song phương về lao động:

+ Mở rộng và nâng cấp các hiệp định lao động; Ký kết mới hoặc gia hạn các hiệp định, thỏa thuận hợp tác lao động với các quốc gia có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài (Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Đức...); cập nhật nội dung hợp tác phù hợp với các chuẩn mực lao động quốc tế, trong đó nhấn mạnh bảo vệ quyền lợi NLD và điều kiện làm việc an toàn.

+ Phối hợp chặt chẽ trong quá trình thực thi các hợp tác song phương: thiết lập các cơ chế giám sát và đánh giá định kỳ với các nước đối tác về chất lượng lao động, điều kiện làm việc và quy trình tuyển dụng; phối hợp trong đào tạo nghề và ngoại ngữ cho lao động trước khi xuất cảnh, đảm bảo đáp ứng chuẩn của nước tiếp nhận.

+ Bảo hộ công dân và NLD: Thành lập các văn phòng hỗ trợ lao động tại nước ngoài (đặc biệt tại các thị trường trọng điểm); hợp tác với cơ quan chức năng nước sở tại trong xử lý tranh chấp, bảo vệ quyền lợi NLD.

- Tăng cường hợp tác đa phương về lao động:

+ Tham gia sâu hơn vào các diễn đàn khu vực và toàn cầu: Tích cực tham gia các hoạt động của Tổ chức Lao động quốc tế và các diễn đàn ASEAN, APEC, GMS... để chia sẻ chính sách, học hỏi kinh nghiệm và tranh thủ hỗ trợ kỹ thuật; chủ động đề xuất sáng kiến, chương trình chung về di cư lao động an toàn, lao động số, kỹ năng xanh.

+ Thực thi các cam kết quốc tế: Tăng cường thực hiện các điều khoản về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (EVFTA, CPTPP) để thúc đẩy cải cách thể chế, nâng cao tiêu chuẩn lao động.

- Huy động sự hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế: Hợp tác kỹ thuật với ILO, IOM, WB, ADB trong các lĩnh vực: xây dựng hệ thống thông tin TTLĐ, dự báo nhu cầu lao động, nâng cao năng lực thanh tra lao động; triển khai các dự án ODA về đào tạo nghề, di cư an toàn, đặc biệt với đối tượng là lao động yếu thế.

- Phát triển NNL đáp ứng hội nhập:

+ Cải cách đào tạo nghề: Chuẩn hóa chương trình đào tạo nghề theo khung năng lực quốc tế, hợp tác với các nước có hệ thống giáo dục và đào tạo kỹ thuật và nghề nghiệp (TVET) tiên tiến (Đức, Hàn Quốc...); tăng cường học bổng, trao đổi sinh viên và chuyên gia kỹ thuật với các nước để nâng cao chất lượng nhân lực.

+ Khuyến khích lao động kỹ năng cao ra nước ngoài làm việc: thiết lập chương trình hợp tác xuất khẩu chuyên gia, kỹ sư, y tá, điều dưỡng viên với các nước phát triển; có chính sách thu hút NLD có kỹ năng ở nước ngoài trở về đóng góp cho nền kinh tế trong nước.

- Ứng dụng công nghệ và cải thiện quản lý: xây dựng hệ thống thông tin tích hợp về TTLĐ kết nối với hệ thống của các đối tác quốc tế; đẩy mạnh số hóa quy trình tuyển chọn, giám sát và quản lý lao động đi làm việc ở nước ngoài; tăng cường phối hợp giữa các cơ quan trung ương và địa phương, tránh tình trạng chồng chéo trong quản lý lao động ngoài nước.

4.2.6. Hoàn thiện cơ chế, chính sách bảo vệ lao động phi chính thức và nhóm dễ bị tổn thương do tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.2.6.1. Đối với lao động phi chính thức

Hiện nay, lao động phi chính thức chiếm tỷ trọng lớn trong tổng lực lượng lao động ở Việt Nam, 33,4 triệu người (chiếm hơn 3/5 tổng số lao động có việc làm của cả nước) [69]; gần 3/4 lao động phi chính thức (khoảng 77,9%) tập trung ở khu vực nông thôn nơi có nhiều làng nghề truyền thống, các hộ kinh doanh cá thể phi nông nghiệp, các tổ hợp tác, không qua đào tạo hoặc không có chứng chỉ công nhận trình độ kỹ năng nghề; hầu hết lao động phi chính thức không có BHXH (97,8%), trong đó 35,5% lao động làm công ăn lương; chỉ có 0,1% được đóng BHXH bắt buộc và 2,1% đóng BHXH tự nguyện. Như vậy, lao động phi chính thức có công việc bấp bênh, các điều kiện về tự do lựa chọn việc làm, đào tạo, đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi nghề chưa được bảo đảm. Bên cạnh đó, họ không được tiếp cận đầy đủ các chính sách an sinh xã hội, bảo hiểm, điều kiện lao động an toàn và các quyền lợi pháp lý cơ bản. Với cách tiếp cận toàn diện, liên ngành, đa ngành, lấy NLD làm trung tâm, việc hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm bảo vệ nhóm lao động này không chỉ đảm bảo quyền lợi cho hàng chục triệu lao động mà còn giúp ổn định xã hội, thực hiện mục tiêu phát triển bao trùm, bền vững và công bằng xã hội. Đây cũng là một phần của chiến lược phát triển NNL trong kỷ nguyên kinh tế số và hội nhập.

Việc bảo đảm quyền của lao động phi chính thức cần phải tuân thủ các

nguyên tắc: thừa nhận vai trò và nhu cầu đặc thù của lao động phi chính thức; điều chỉnh linh hoạt và thích ứng, không máy móc áp dụng các tiêu chuẩn của lao động khu vực chính thức; công nhận lực lượng lao động phi chính thức là một bộ phận cấu thành của lực lượng lao động nói chung; quy định khái niệm, quyền và lợi ích hợp pháp của lao động phi chính thức trong hệ thống pháp luật, khẳng định trong chiến lược quốc gia, kế hoạch hành động về phát triển kinh tế - xã hội nói chung và phát triển NNL, bảo đảm việc làm nói riêng; thúc đẩy việc tiếp cận công bằng tới các dịch vụ công, đặc biệt là an sinh xã hội, y tế, giáo dục nghề đối với lực lượng lao động phi chính thức.

Các giải pháp cụ thể như sau:

- Hoàn thiện khung pháp lý về lao động khu vực phi chính thức: Trước hết, hướng dẫn chi tiết chế định NLD trong Bộ luật Lao động 2019 theo hướng bao gồm lao động phi chính thức, đồng thời ban hành riêng một nghị định quy định chi tiết về đối tượng lao động này. Theo đó cần làm rõ: khái niệm lao động phi chính thức (có thể tham khảo định nghĩa của ILO: những người làm việc không có hợp đồng chính thức, không tham gia hệ thống BHXH, không có tổ chức đại diện); bổ sung quy định về hợp đồng đơn giản hóa, áp dụng cho các loại hình việc làm không ổn định nhưng có tính thường xuyên; công nhận các hình thức việc làm linh hoạt, bao gồm: việc làm ngắn hạn, lao động theo nhiệm vụ (gig work), làm việc tự do (freelance), quyền và nghĩa vụ của lao động phi chính thức; quy định quyền lợi cơ bản (bảo hiểm tự nguyện, tiếp cận đào tạo, trợ giúp pháp lý, an toàn lao động); bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử giữa lao động chính thức và phi chính thức.

- Rà soát hệ thống pháp luật liên quan đến lao động phi chính thức để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, thống nhất, đồng bộ với Bộ luật Lao động, cụ thể là:

+ Luật BHXH: Mở rộng nhóm đối tượng tham gia BHXH bắt buộc mô hình linh hoạt (cho phép đóng ngắn hạn, không liên tục); áp dụng mức đóng linh hoạt dựa trên thu nhập thực tế khai báo, phù hợp thu nhập không ổn định của nhóm lao động này.

+ Luật Việc làm: Bổ sung chương trình đào tạo, giới thiệu việc làm cho lao động phi chính thức; khuyến khích các doanh nghiệp xã hội, hợp tác xã sử

dụng lao động chuyển đổi từ khu vực phi chính thức.

+ Luật Thống kê: quy định chi tiết chỉ tiêu thống kê về lao động phi chính thức cả trong thống kê định kỳ, thống kê, điều tra đột xuất và cập nhật, bổ sung như đối với lao động chính thức.

+ Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân: Quy định đầy đủ chế định bảo vệ dữ liệu cá nhân đối với lực lượng lao động phi chính thức.

+ Luật Ngân sách nhà nước và Luật Các tổ chức tín dụng: Bổ sung chính sách tài khóa và hỗ trợ tín dụng về đào tạo nghề, vay vốn cho lao động phi chính thức với chính sách cho vay vi mô, tín dụng ưu đãi, đặc biệt cho lao động nữ, hộ kinh doanh nhỏ; phát triển mô hình quỹ tương trợ cộng đồng.

- Hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi việc làm: Xây dựng các trung tâm đào tạo ngắn hạn, miễn phí hoặc trợ giá, đặc biệt cho lao động nữ, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật; nội dung đào tạo lồng ghép kỹ năng số, kỹ năng kinh doanh nhỏ để giúp lao động thích nghi với chuyển đổi số; kết nối với doanh nghiệp, hợp tác xã để tạo việc làm bền vững cho lao động sau đào tạo.

- Thiết lập bộ chỉ số giám sát chất lượng việc làm phi chính thức theo khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế.

- Khuyến khích, thúc đẩy việc thành lập và hoạt động các hội nghề nghiệp để đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nhóm lao động phi chính thức.

4.2.6.1. Đối với người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

Công nghệ mới cùng với trí tuệ nhân tạo đã góp phần làm giảm đi sự phân biệt đối xử trong xã hội. Những NLD có hoàn cảnh đặc biệt dễ dàng tiếp cận và tìm được những việc làm phù hợp (phụ nữ có thể làm việc, kinh doanh online tại nhà, tiện cho việc chăm sóc gia đình, con cái; người khuyết tật vận động có thể làm việc trên máy tính, qua mạng internet...). Sự kỳ thị, phân biệt đối xử cũng giảm đi khi họ làm việc mà không phải ra ngoài, đến các công sở, chỗ đông người mà có thể làm việc tại nhà... Tuy nhiên, bối cảnh làm việc mới hiện nay lại đang tạo ra phân biệt đối xử, những thiệt thòi về quyền theo cách khác với truyền thống, đó là tỷ lệ phụ nữ có trình độ công nghệ và có kỹ năng

công nghệ cao lại thấp hơn nhiều so với nam giới, những người khuyết tật về trí tuệ nếu như trước đây có thể làm công việc tay chân thì ngày nay những công việc đó càng ngày càng ít đi, người cao tuổi rất khó khăn trong việc tiếp cận với công nghệ nên bị lạc hậu trước những công việc mới, người nghèo không có các thiết bị hiện đại (điện thoại thông minh, máy tính...) để làm việc hay kiếm tiền... Vì vậy, nhóm NLD nêu trên vẫn luôn cần có giải pháp hỗ trợ để họ được bình đẳng về cơ hội thực hiện quyền.

- Thiết lập các dịch vụ việc làm đặc thù cho nhóm lao động dễ bị tổn thương, tạo điều kiện cho họ dễ dàng tiếp cận và sử dụng dịch vụ.

- Xây dựng mô hình việc làm phi lợi nhuận, vì mục đích công, việc làm tại chỗ, chú trọng khu vực nông thôn. Công việc có thể là những ngành nghề thủ công truyền thống, lao động giản đơn để phù hợp với đặc điểm của nhóm lao động này. Điều này giúp cho lao động người cao tuổi, người khuyết tật, phụ nữ có trình độ tay nghề thấp phải gánh vác trách nhiệm với gia đình không phải đi lại xa mà vẫn có việc làm phù hợp tại nơi cư trú

- Tạo việc làm mới được trả lương cao, để giảm bớt khả năng mất việc làm (do tự động hóa) và giải quyết bất bình đẳng về thu nhập và kinh tế, xã hội. Bên cạnh đó, củng cố mạng lưới an sinh xã hội, đặc biệt đối với những người khó thích nghi với công nghệ mới.

- Bắt kịp xu thế hiện đại hóa của công nghệ số, kỹ thuật số, cần thúc đẩy sản xuất nông nghiệp thông minh để tạo nhiều việc làm mới có năng suất cao và bảo đảm nhu cầu về lương thực thực phẩm cho lao động yếu thế tại khu vực nông thôn.

- Điều chỉnh công cụ thuế để tăng khoản thuế từ những NLD có thu nhập tăng do CMCN 4.0 và sử dụng nguồn thuế này đầu tư vào giáo dục, đào tạo, cơ sở hạ tầng và mạng lưới an sinh xã hội vững chắc hơn cho những người gặp khó khăn lớn trong việc thích nghi với công nghệ mới hoặc để bảo vệ thu nhập của những người bị thất nghiệp. Đồng thời, áp dụng giảm thuế cho những NLD có thu nhập sẽ bị giảm; tạo nhiều cơ hội tiếp cận giáo dục chất lượng cao và cơ hội bình đẳng cho những người không có khả năng tài chính thông qua các chương trình đào tạo và đào tạo lại. Đây là một trong những giải pháp về kinh

tế khá hiệu quả nhằm giảm sự bất bình đẳng về thu nhập, cũng như tạo nguồn lực thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội. Cùng với đó, tăng cường hỗ trợ, thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh bằng cách tạo cơ hội cho các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp mới thành lập cải thiện hiệu quả và tăng doanh thu bằng cách sử dụng các công nghệ mới nhằm tạo thêm nhiều việc làm mới, làm chủ công nghệ từ việc tận dụng cơ hội được tạo ra từ CMCN 4.0.

- Đối với lao động nữ: để giảm khoảng cách về giới trong tiếp cận với công nghệ bằng cách phát huy tư duy sáng tạo của lao động phụ nữ và khuyến khích họ tham gia tích cực vào quá trình đổi mới thông qua các chương trình công nghệ thông tin, từ đó giúp phụ nữ cạnh tranh tốt hơn trong TTLĐ và thúc đẩy tính dịch chuyển xã hội của họ. Vì vậy, cần chú trọng việc giáo dục, đào tạo đối với phụ nữ cả ở cấp học phổ thông và học nghề cũng như việc đào tạo lại hay đào tạo nâng cao. Đồng thời, nâng cao hiểu biết của phụ nữ về các QCN và quyền của phụ nữ, giúp họ chủ động và mạnh mẽ hơn trong việc tiếp cận TTLĐ ngày càng có nhiều cạnh tranh. Bên cạnh đó, thực hiện nghiêm túc quy định về việc bảo đảm nhà trẻ, lớp mẫu giáo cho con em công nhân để lao động nữ yên tâm làm việc, bảo đảm tiếp cận việc làm ổn định.

- Đối với lao động là người khuyết tật: Do hạn chế về sức khỏe tinh thần và thể chất thì những việc làm có trình độ, kỹ thuật lao động thấp, những công việc truyền thống, giản đơn vẫn cần tạo ra hoặc bảo tồn, bảo trợ để duy trì đối với những người khuyết tật. Ví dụ: duy trì các ngành nghề thủ công truyền thống, các ngành nghề “handmade”... Bởi lẽ, lựa chọn một việc làm đối với một người không chỉ là kiếm sống, thu nhập mà còn giúp NLD khẳng định giá trị bản thân, đóng góp cho xã hội và phát huy lối sống tích cực. Vì vậy, thay vì chỉ bảo đảm an sinh xã hội, cung cấp chế độ trợ cấp cho người khuyết tật thì nên tạo những việc làm phù hợp cho họ.

- Đối với NLD cao tuổi: Thực hiện chương trình đào tạo nghề riêng đối với người cao tuổi; áp dụng mô hình đào tạo tại chỗ, bảo đảm các lao động có đủ khả năng và nhu cầu được tham gia đào tạo nghề, các chương trình đào tạo phù hợp với điều kiện, khả năng tiếp thu của từng nhóm lao động cao tuổi; đào tạo kỹ năng cơ bản về sử dụng máy tính, các phần mềm ứng dụng trong

các nhóm nghề đặc thù để người cao tuổi có thể tìm và đảm nhiệm được công việc trong bối cảnh chuyển đổi số... Xây dựng chương trình hỗ trợ NLD cao tuổi phát triển kinh tế hộ gia đình, khởi nghiệp sản xuất, kinh doanh tự tạo việc làm cho bản thân và những người cao tuổi khác;

4.2.7. Nâng cao hiểu biết, nhận thức của người lao động về ứng phó trước tác động của CMCN 4.0

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, muốn thực hiện quyền làm chủ, NLD phải ra sức học tập văn hóa, khoa học - kỹ thuật, học quản lý, học nghề, học ở nhà trường, học trong thực tiễn, học hỏi chuyên gia nước ngoài, học hỏi cán bộ, học hỏi lẫn nhau. Hiện nay, với tư cách là chủ thể của QLV, NLD cần sẵn sàng tâm thế chủ động tích cực đón nhận hơn là việc đối phó với những thay đổi, đòi hỏi của TTLĐ, môi trường làm việc trong CMCN 4.0. Hay nói cách khác, NLD tiếp cận chủ động, nhìn nhận CMCN 4.0 là cơ hội thay vì thách thức, giúp NLD không chỉ “giữ được việc làm”, mà còn vươn lên làm chủ công nghệ, tránh hoặc giảm thiểu những tác động tiêu cực.

Trước hết, nâng cao hiểu biết, nhận thức của NLD về bản chất, cơ hội và thách thức trước tác động của CMCN 4.0 (AI, IoT, robot, tự động hóa...) và trang bị những kỹ năng ứng phó trước tác động của cuộc Cách mạng này (kỹ năng số, kỹ năng mềm và kỹ năng chuyển đổi nghề nghiệp) là việc làm hết sức cần thiết; tạo dựng văn hóa học tập suốt đời và tư duy thích nghi với công nghệ; xóa bỏ tâm lý e ngại, thụ động trước thay đổi công nghệ.

Đối tượng nâng cao nhận thức, hiểu biết là tất cả NLD, đặc biệt là nhóm lao động dễ bị ảnh hưởng bởi tự động hóa (lao động phổ thông, vận hành máy móc, hành chính...). Chủ thể có trách nhiệm nâng cao hiểu biết, nhận thức cho NLD gồm doanh nghiệp, nhà nước, tổ chức chính trị-xã hội-nghề nghiệp và các cơ sở đào tạo. Trước hết là các doanh nghiệp, bởi vì đó không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn vì chiến lược phát triển bền vững của chính doanh nghiệp đó. Bên cạnh đó, Nhà nước (các cơ quan quản lý nhà nước về lao động); các tổ chức chính trị - xã hội (Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân, Hội Phụ nữ, Hội Người cao tuổi); các tổ chức xã hội - nghề nghiệp (Hội Nuôi ong, Hội Nghề cá...); các cơ sở đào tạo (các trường đại học, các trường dạy nghề...).

Trong bối cảnh bùng nổ thông tin và môi trường xã hội mở trên cơ sở trao đổi, cộng tác, NLD cũng cần tự trau dồi hiểu biết, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm qua việc tự tìm hiểu, chia sẻ thông tin trên các mạng xã hội và các nền tảng công nghệ để từng bước làm bạn với công nghệ, máy móc mới tiến đến làm chủ công nghệ, máy móc mới. Tuy nhiên, một kỹ năng không thể thiếu đi kèm đó là hãy là người tiếp nhận một cách thông minh, có chọn lọc, tránh những trường hợp tiếp nhận thông tin, kiến thức, kỹ năng tiêu cực, xấu độc.

Các phương thức nâng cao nhận thức và hiểu biết của NLD về CMCN 4.0:

- Tuyên truyền - giáo dục cộng đồng: Tổ chức các chiến dịch truyền thông đa phương tiện (tivi, mạng xã hội, báo chí...) để phổ biến kiến thức về CMCN 4.0; xây dựng các chuyên mục phổ thông về công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, internet vạn vật, tự động hóa, dữ liệu lớn... giúp NLD tiếp cận một cách dễ hiểu. Các khẩu hiệu truyền thông có thể là: “Hiểu công nghệ - Nắm tương lai”; “Không chỉ học nghề - Còn phải học lại nghề”. “Chuyển đổi kỹ năng - Vững bước kỷ nguyên số”.

- Hội thảo, tọa đàm, phổ biến chính sách: Tổ chức các hội nghị, hội thảo, tọa đàm tại nơi làm việc với sự tham gia của chuyên gia công nghệ; về xu hướng chuyển đổi số, việc làm trong tương lai; cung cấp thông tin về tác động của CMCN 4.0 đến ngành nghề, khu vực, vùng miền cụ thể.

- Chia sẻ câu chuyện thành công từ những NLD từng chuyển đổi kỹ năng thành công. Tổ chức các minigame/trắc nghiệm online tìm hiểu về CMCN 4.0.

- Xuất bản ấn phẩm nội bộ, video, clip ngắn

- Phổ biến qua email, mạng xã hội nội bộ

- Đào tạo nhằm phát triển kỹ năng thích ứng với chuyển đổi số: (i) Xây dựng các chương trình đào tạo kỹ năng số cơ bản: sử dụng máy tính, sử dụng phần mềm, công cụ văn phòng, an ninh mạng...; (ii) Tổ chức đào tạo chuyên sâu: lập trình, phân tích dữ liệu, vận hành máy móc tự động, thiết kế kỹ thuật số...; (iii) Phát triển các kỹ năng mềm thích ứng với thời đại mới: Kỹ năng học tập suốt đời, làm việc nhóm trong môi trường số, làm việc nhóm từ xa, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề; kỹ năng giao tiếp trong môi trường đa văn hóa và công nghệ cao. Các khóa học trực tuyến có thể được tích hợp vào

chương trình phát triển nhân sự.

- Khuyến khích tinh thần khởi nghiệp sáng tạo và chuyển đổi nghề nghiệp: Hướng dẫn NLD xây dựng kế hoạch nghề nghiệp cá nhân; hỗ trợ tiếp cận các cơ hội khởi nghiệp, làm việc tự do (freelance), chuyển đổi nghề phù hợp với xu hướng số hóa; tạo cơ hội cho các doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp mới thành lập cải thiện hiệu quả kinh doanh và tăng doanh thu bằng cách sử dụng các công nghệ mới, từ đó tạo ra nhiều việc làm mới cho lực lượng lao động. Đồng thời khuyến khích các doanh nghiệp cải cách để bảo vệ NLD trước sự phát triển mạnh mẽ của quá trình tự động hóa.

- Xây dựng văn hóa học tập suốt đời: Khuyến khích mỗi NLD trở thành một “người học chủ động”; xây dựng môi trường học tập tại nơi làm việc: thư viện số, câu lạc bộ kỹ năng, chương trình mentor-mentee; tích hợp học tập với hoạt động sản xuất qua các chương trình “đào tạo tại chỗ”.

- Xây dựng hệ sinh thái học tập tại nơi làm việc: tạo kho tài liệu số (E-library, khóa học nội bộ, mô hình học tập peer-to-peer); khuyến khích mô hình “học trong công việc” (on-the-job learning); phát động phong trào “Mỗi tuần một kỹ năng mới”.

4.2.8. Hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Thanh tra lao động là một công cụ then chốt trong việc bảo đảm QLV của người lao động và duy trì sự tuân thủ pháp luật trong TTLĐ. Việc hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát nhằm bảo đảm QLV của NLD là một nội dung quan trọng trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy chuyển đổi số, tái cấu trúc nền kinh tế và hội nhập sâu vào TTLĐ quốc tế.

Một là, củng cố, kiện toàn cơ quan thanh tra lao động chuyên ngành theo hướng tăng cường bộ máy, số lượng cán bộ thanh tra tại cấp xã (phù hợp với hệ thống tổ chức bộ máy mới được sắp xếp lại hiện nay), nơi tiếp xúc trực tiếp với doanh nghiệp và NLD để bảo đảm tính thanh tra kịp thời và sâu sát. Nâng cao năng lực thanh tra lao động không chỉ là việc bổ sung nhân lực hay thiết bị kỹ thuật, mà còn là một giải pháp chiến lược để xây dựng một TTLĐ minh bạch, công bằng và bảo đảm thực chất QLV của NLD trong mọi hình thái lao động hiện đại. Vì vậy, cần chú trọng đào tạo lại và bồi dưỡng chuyên

sâu cho cán bộ thanh tra và công chức quản lý lao động, bao gồm các kỹ năng kiểm tra điều kiện lao động, phát hiện vi phạm trong các hình thức sa thải, cắt giảm việc làm và giám sát thực thi các cam kết quốc tế cũng như đào tạo về công nghệ thông tin, phân tích dữ liệu và vận hành hệ thống giám sát. Ban hành quy chuẩn chuyên môn mới cho thanh tra viên lao động thời kỳ số hóa.

Hai là, trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc ứng dụng công nghệ (trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và phân tích dự đoán (predictive analytics)) trong công tác giám sát QLV của NLĐ không chỉ là xu thế tất yếu mà còn là giải pháp đột phá giúp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động - việc làm: giúp phát hiện nhanh, sớm các dấu hiệu vi phạm hoặc có nguy cơ vi phạm và hỗ trợ thanh tra có cơ sở khi tiến hành kiểm tra; giảm thiểu tình trạng thanh tra, kiểm tra chồng chéo, đồng thời góp phần xây dựng một TTLĐ minh bạch, công bằng và hiện đại; hình thành một hệ sinh thái việc làm số minh bạch, an toàn, và đặt NLĐ vào trung tâm của quá trình phát triển. Đây là xu hướng cần được ưu tiên trong chiến lược hiện đại hóa quản lý nhà nước về lao động tại Việt Nam.

- Xây dựng hệ thống thanh tra, giám sát điện tử (e-inspection) và cơ chế giám sát tự động dựa trên cơ sở dữ liệu quốc gia.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ hoạt động thanh tra, kiểm tra được tích hợp chung trong cơ sở dữ liệu quốc gia về NNL và việc làm được kết nối liên thông với dữ liệu về BHXH, thuế và các nền tảng tuyển dụng trực tuyến. Hệ thống này có thể theo dõi biến động lao động theo thời gian thực, phát hiện tình trạng sa thải hàng loạt, chấm dứt hợp đồng bất thường, phân biệt đối xử hoặc không khai báo lao động hoặc sử dụng lao động không hợp pháp. Công nghệ blockchain có thể được ứng dụng trong việc xác thực thông tin hợp đồng lao động, theo dõi lịch sử làm việc và bảo đảm tính minh bạch trong quan hệ lao động. Dữ liệu này cũng sẽ là cơ sở để đánh giá rủi ro vi phạm ở từng doanh nghiệp, từ đó phục vụ cho mô hình thanh tra dựa trên phân tích rủi ro (risk-based monitoring). Hệ thống cơ sở dữ liệu này cần có đầy đủ chức năng thu nhập và cập nhật thông tin các khiếu nại, tố cáo về các hành vi vi phạm pháp luật lao động, quá trình giải quyết và kết quả giải quyết;

- Xây dựng hệ thống thanh tra điện tử (e-inspection) cho phép doanh nghiệp thực hiện khai báo, cập nhật thông tin lao động định kỳ qua hệ thống, đồng thời cơ quan chức năng có thể theo dõi từ xa và phát hiện sai phạm kịp thời. Việc áp dụng các công cụ giám sát từ xa sẽ đặc biệt hữu ích trong bối cảnh số lượng thanh tra viên còn mỏng, nhưng số lượng doanh nghiệp cần quản lý lại rất lớn và phân tán rộng.

- Áp dụng mô hình thanh tra rủi ro (risk-based inspection) để phân loại doanh nghiệp theo mức độ rủi ro về vi phạm pháp luật lao động, từ đó tiến hành thanh tra có trọng tâm, tránh dàn trải, lãng phí nguồn lực.

- Phát triển các nền tảng số, đường dây nóng để tiếp nhận phản ánh, tố cáo của NLD (ẩn danh hoặc công khai) giúp họ dễ dàng gửi thông tin về các hành vi vi phạm QLV như sa thải trái pháp luật, phân biệt đối xử, trả lương không đầy đủ...; theo dõi tiến độ xử lý đơn thư; truy cập thông tin pháp luật và hỗ trợ pháp lý miễn phí. Các ứng dụng di động hoặc cổng thông tin trực tuyến thân thiện có thể đóng vai trò như “kênh giám sát xã hội” hiệu quả, góp phần tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình từ phía doanh nghiệp. Đồng thời, nhận phản hồi, đánh giá về chất lượng giải quyết qua các ứng dụng công nghệ tiên tiến nhằm tạo thuận lợi, dễ tiếp cận cho NLD.

Tuy nhiên, việc ứng dụng công nghệ trong giám sát cũng đặt ra yêu cầu cao về hạ tầng số, bảo mật thông tin, năng lực phân tích dữ liệu và phối hợp liên ngành. Đồng thời, phải bảo đảm tôn trọng bảo mật dữ liệu cá nhân và quyền riêng tư theo quy định pháp luật. Do đó, cần đầu tư mạnh vào cơ sở hạ tầng số, đồng thời đào tạo đội ngũ cán bộ có kỹ năng sử dụng công nghệ để khai thác và xử lý dữ liệu phục vụ công tác giám sát cũng như có các kỹ năng về an toàn mạng; bảo vệ người tố cáo vi phạm về quyền lao động, đặc biệt trong các vụ việc liên quan đến chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, quấy rối tại nơi làm việc...

Ba là, quy định rõ thời hạn khắc phục vi phạm của doanh nghiệp; đồng thời có chế tài nghiêm khắc đối với các doanh nghiệp cố tình không khắc phục những hành vi vi phạm pháp luật: phạt tiền mức cao; bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp... Bên cạnh đó, đề cao trách nhiệm giải trình của các cơ quan thanh tra các cấp nếu không sâu sát, thiếu trách nhiệm,

vi phạm trong việc thanh tra, đôn đốc, giám sát các doanh nghiệp chấm dứt hoặc khắc phục các hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Bốn là, tăng cường phối hợp giữa cơ quan thanh tra lao động với BHXH, công đoàn, tòa án, và chính quyền địa phương để chia sẻ thông tin và phát hiện vi phạm sớm. Bên cạnh đó, việc tăng cường phối hợp liên ngành cũng là một khía cạnh thiết yếu để nâng cao hiệu quả thanh tra. Thanh tra lao động cần thường xuyên phối hợp với các cơ quan như BHXH, công đoàn, thuế, và chính quyền địa phương để chia sẻ thông tin, đồng thời tổ chức các cuộc thanh - kiểm tra phối hợp nhằm tránh chồng chéo và tăng hiệu lực thực thi.

Tăng cường vai trò của công đoàn và tổ chức đại diện NLĐ: đổi mới vai trò công đoàn cơ sở theo hướng chuyên nghiệp hóa, độc lập, và gần gũi với NLĐ; thúc đẩy việc thành lập tổ chức đại diện NLĐ ở khu vực ngoài nhà nước, phù hợp với cam kết quốc tế của Việt Nam; tăng quyền và trách nhiệm của công đoàn trong giám sát việc thực thi pháp luật lao động, đặc biệt các điều kiện liên quan đến việc làm, sa thải, tái cơ cấu...

Cuối cùng, cần thiết lập cơ chế đánh giá hiệu quả hoạt động thanh tra theo các tiêu chí cụ thể như số vụ phát hiện vi phạm, mức độ khắc phục hậu kiểm, sự hài lòng của NLĐ và doanh nghiệp. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế bảo vệ thanh tra viên trong những trường hợp bị cản trở, gây sức ép khi thực thi nhiệm vụ, đặc biệt trong các vụ việc có liên quan đến lợi ích nhóm hoặc doanh nghiệp lớn.

Năm là, cơ chế xử lý vi phạm và nâng cao tính răn đe: sửa đổi, tăng mức xử phạt hành chính và trách nhiệm hình sự đối với hành vi vi phạm QLV, phân biệt đối xử, buộc thôi việc trái pháp luật...; công khai các doanh nghiệp vi phạm quyền lao động, đặc biệt là những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu; thiết lập cơ chế bồi thường thiệt hại hợp lý cho NLĐ và rút ngắn thời gian xử lý các vụ việc tranh chấp.

Sáu là, nâng cao nhận thức: tổ chức các chương trình tập huấn định kỳ cho cán bộ thanh tra, doanh nghiệp và NLĐ về QLV, bình đẳng trong tuyển dụng - sử dụng lao động; tăng cường truyền thông, phổ biến kiến thức pháp

luật lao động đến NLĐ, nhất là nhóm yếu thế (lao động nữ, lao động phi chính thức, người khuyết tật...); lồng ghép nội dung bảo đảm QLV vào các chương trình quốc gia về giáo dục, chuyển đổi số và phát triển NNL.

Kết luận Chương 4

Thích nghi với sự phát triển và bùng nổ của công nghệ số trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ tư đang là nỗ lực của thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng, trong đó bảo đảm QLV của NLĐ đang là vấn đề cấp bách. Đây vừa là mục đích nhưng cũng chính là cơ sở để Việt Nam hiện thực hóa mục tiêu xóa nghèo bền vững và trở thành nước có thu nhập trung bình cao vào năm 2030, thu nhập cao vào năm 2045. Trên cơ sở khung lý luận về bảo đảm QLV của NLĐ CMCN 4.0 ở Chương 2 và đánh giá thực trạng ở Chương 3, tại Chương 4, Nghiên cứu sinh đã nêu một số quan điểm cơ bản cần quán triệt trong việc đưa ra các giải pháp bảo đảm QLV của NLĐ trên cơ sở tận dụng tối đa các lợi thế, đồng thời giảm thiểu những tác động tiêu cực của cuộc CMCN 4.0:

1. Những quan điểm cơ bản bao gồm: Quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước về bảo đảm QLV của NLĐ trong CMCN 4.0; Thực hiện nhất quán quan điểm QLV là một trong những QCN cơ bản thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa; Bảo đảm QLV gắn với phát triển việc làm bền vững, thúc đẩy các mô hình việc làm linh hoạt phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và tự động hóa; Ưu tiên xây dựng, hoàn thiện thể chế, pháp lý và các biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích của nhóm lao động yếu thế trong quá trình chuyển đổi số; Tăng cường hợp tác quốc tế và tiếp thu kinh nghiệm tốt của các nước trên thế giới trong quản trị lao động CMCN 4.0. Các quan điểm này vừa bảo đảm phù hợp với cơ sở lý luận và pháp lý quốc tế về QCN nói chung và QLV nói riêng, đồng thời phù hợp với cơ sở hạ tầng, điều kiện kinh tế, xã hội và văn hóa của Việt Nam.

2. Các giải pháp bảo đảm và thúc đẩy QLV của NLĐ trong CMCN 4.0: Xây dựng chiến lược quốc gia về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0; Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0; Nâng cao năng lực quản trị TTLĐ quốc gia, đào tạo nghề gắn với chuyển đổi nghề linh hoạt, tạo nhiều việc làm, thích ứng với cách mạng số; Thiết lập hệ thống cảnh báo sớm về mất việc làm do tự động hóa; Xây dựng hệ thống bảo đảm an sinh xã hội thích ứng với biến đổi của TTLĐ; hài hòa hóa chính sách việc làm quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, tăng

cường hợp tác khu vực, hợp tác quốc tế theo cơ chế song phương và đa phương; Hoàn thiện cơ chế, chính sách bảo vệ lao động khu vực phi chính thức và nhóm dễ bị tổn thương do tác động tiêu cực của CMCN 4.0; Nâng cao hiểu biết, nhận thức của NLĐ về ứng phó trước tác động của CMCN 4.0; Hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm QLV của NLĐ.

Các giải pháp đề xuất trên cơ sở đánh giá thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh mới hiện nay, đồng thời cũng đón bắt, bám sát các xu thế phát triển của công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trên thế giới trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động sâu rộng đến tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội với những diễn biến ngày càng phức tạp, trong đó QLV của NLĐ chịu tác động trực tiếp. Nhiều việc làm truyền thống mất đi nhưng cũng có nhiều việc làm mới ra đời. Tính chất công việc và cách thức làm việc của con người có nhiều thay đổi. Chất lượng NNL cũng có những tiêu chuẩn mới, rất khác so với trước đây, đã xuất hiện tên gọi mới “nhân lực số”. Việt Nam là một trong những quốc gia chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ cuộc CMCN 4.0 do chất lượng NNL nói chung của nước ta còn thấp; sự phản ứng, thích nghi của Nhà nước, xã hội và NLĐ còn chậm, chưa hiệu quả. Từ đó, thực tiễn đang đặt ra nhiều vấn đề cần giải quyết về trước mắt cũng như lâu dài.

Luận án ***“Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam”*** góp phần củng cố cơ sở khoa học, làm rõ thực tiễn bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ tư ở Việt Nam. Với mục tiêu này, Luận án đã thực hiện các nhiệm vụ:

1. Nghiên cứu, luận giải, phân tích, làm rõ cơ sở lý luận về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 bao gồm: khái niệm và nội hàm QLV của NLĐ; khái niệm, đặc điểm, nội dung, vai trò bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0.

2. Nghiên cứu, tham khảo quy định pháp luật quốc tế, kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 để xác định những yêu cầu và rút ra những giá trị tham khảo cho Việt Nam.

3. Nghiên cứu, đánh giá thực trạng bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam (thành tựu, hạn chế và các nguyên nhân), bao gồm quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước;

thực tiễn tổ chức triển khai thực hiện trong thực tiễn và chỉ ra những vấn đề cần giải quyết để thúc đẩy và bảo đảm tốt hơn QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam

4. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, Luận án xác định các quan điểm và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm QLV của NLĐ trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam./.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN ĐÃ CÔNG BỐ

1. Đặng Thị Loan (2023), “Giải pháp thích ứng về việc làm trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở một số nước trên thế giới”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, 4(32), tr.89-96.
2. Đặng Thị Loan (2023), “Quyền về việc làm và Mục tiêu 8 về việc làm thỏa đáng (decent work)”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Viện *Các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) và quyền con người*, Viện Quyền con người, Hà Nội, tr.38-45.
3. Đặng Thị Loan (2024), “Tác động của đến quyền làm việc của người lao động và những yêu cầu bảo đảm”, *Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội*, 02 (129), ISSN 0868-756X, tr.107-113.
4. Đặng Thị Loan (2024), “Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Kinh nghiệm của một nước châu Á và giá trị tham khảo đối với Việt Nam”, *Tạp chí Pháp luật và Phát triển*, (5), ISSN 0866-7500, tr.16-22.
5. Đặng Thị Loan (2024), “Quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam về bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, (37), tr.3-11.
6. Đặng Thị Loan (2024), “Quyền về việc làm của người khuyết tật trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ pháp lý”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế *Bảo đảm quyền của người khuyết tật trong phát triển bền vững tại Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới*, Đại học Bình Dương - Tổ chức Quan hệ đối tác về quyền của người khuyết tật (UNPRPD) - Tổ chức phát triển Liên Hợp quốc (UNDP), NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2023, tr.507-517 (ISBN.978-604-364-532-3).

7. Đặng Thị Loan (2024), “Vai trò, giá trị của quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Con người, quyền con người là trung tâm, mục tiêu, chủ thể và động lực phát triển đất nước*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Tạp chí Cộng sản - Viện Hàn Lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, tr.508-521.
8. Đặng Thị Loan (2024), “Bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh biến đổi khí hậu ở Việt Nam hiện nay”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Viện *Biến đổi khí hậu và quyền con người*, Viện Quyền con người, Hà Nội, tr.29-36.
9. Đặng Thị Loan (2025), “Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ISSN 2734-9071, ngày 24/6/2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Nguyễn Bình An (2016), *Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động theo tinh thần Hiến pháp 2013*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
2. Chu Ngọc Anh (2017), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Cơ hội và thách thức đối với mục tiêu tăng trưởng bền vững của Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản*, (891).
3. Minh Anh (2022), “Thúc đẩy việc làm bền vững cho người dân, bảo đảm quyền con người”, tại trang <https://nhandan.vn>.
4. Arun Sundararajan (2017), *Nền kinh tế chia sẻ: Sự kết thúc của việc làm, và sự trỗi dậy của chủ nghĩa tư bản dựa trên đám đông*, NXB Trẻ, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2016), *Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 5/11/2016 của Hội nghị lần thứ 4, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới*, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017), *Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 03/06/2017 - Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2019), *Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Hà Nội.

9. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022), *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
10. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2023), *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 - Nghị quyết Hội nghị lần thứ VIII Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới*, Hà Nội.
11. Ban Nghiên cứu Đại học Stanford năm 2015, “Artificial intelligence and life in 2030 (Trí tuệ nhân tạo và cuộc sống năm 2030), One hundred year study on artificial intelligence, Report of the 2015 study panel, September 2016, Nghiên cứu một trăm năm về trí tuệ nhân tạo, Báo cáo của Ban Nghiên cứu năm 2015, tháng 11/2016 “Nghiên cứu một trăm năm về trí tuệ nhân tạo (AI100)”, Đại học Stanford, truy cập ngày 1 tháng 8 năm 2016, <https://ai100.stanford.edu>.
12. Nguyễn Thị Báo (2017), “Bảo đảm quyền lao động việc làm trong thời kỳ đổi mới ở Việt Nam”, trong *Thành tựu nhân quyền Việt Nam 70 năm qua*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
13. Bùi Minh Bằng (2020), “Bảo vệ người lao động trong kỷ nguyên 4.0”, *Tạp chí Điện tử ngày nay*, ngày 01/04/2020.
14. Báo cáo của Tổng Giám đốc Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại cuộc họp của Hội nghị Lao động Quốc tế kỳ họp thứ 87 tại trang [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)
15. “Báo cáo Yêu cầu kỹ năng cho nền kinh tế tương lai 2023/24”, tại trang https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/job-skills-insights/skills_demand_for_the_future_economy_202324_report.html

16. *Bình luận chung số 5 của Ủy ban về người khuyết tật, bao gồm các tham chiếu khác (năm 1994).*
17. *Bình luận chung số 6 của Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của người cao tuổi (năm 1995).*
18. *Bình luận chung số 16 của Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội, văn hoá, thông qua tại phiên họp thứ 35 (năm 2005).*
19. *Bình luận chung số 18 của Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội, văn hoá, thông qua tại phiên họp thứ 35 (năm 2005).*
20. “Bình luận chung số 8 (2022) về quyền lao động và việc làm của người khuyết tật”, tại trang <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>.
21. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Hà Nội.
22. Bộ Chính trị (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, Hà Nội.
23. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/1/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới*, Hà Nội.
24. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*, Hà Nội.
25. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân*, Hà Nội.
26. Bộ Kinh tế, Thương mại và Công nghiệp (METI), (2020), “Chính sách doanh nghiệp vừa và nhỏ trong thời đại số (Ministry of Economy, Trade and Industry (METI), (2020), Small and medium enterprise policy in the digital age)”, tại trang <https://www.meti.go.jp/english/>.

27. BLS. Zhi Boon, Charles- M. Carson, R - Jason Faberman và Randy E. Ilg, “Nghiên cứu thị trường lao động bằng cách sử dụng dữ liệu động lực lao động”, tại trang <https://www.bls.gov/>.
28. Bộ Khoa học và Công nghệ (2019), “Nhận diện các công nghệ cốt lõi của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và dự báo những tác động đến chính sách và pháp luật”, trong: Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp quốc gia *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam* do Bộ Tư pháp tổ chức ngày 24/6/2019 tại Hà Nội.
29. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2019), *Báo cáo số 50/BC-LĐTBXH ngày 07/5/2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc Tổng kết thi hành Bộ luật lao động 2012*, Hà Nội.
30. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2019), *Báo cáo đánh giá tính tương thích giữa dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) với các tiêu chuẩn lao động quốc tế (Báo cáo tháng 5/2019)*, Hà Nội.
31. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2023), *Báo cáo số 26/BC-LĐTBXH ngày 24/02/2023 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về tổng kết thi hành Luật Việc làm*, Hà Nội.
32. *Bộ luật Lao động của Philippin*, năm 1974.
33. Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi (MHLW), (2021), “Báo cáo thường niên về chính sách lao động (Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). (2021). Annual report on labor policy)”, tại trang <https://www.mhlw.go.jp/english/>
34. Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2024), “Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động việc làm Quý IV và năm 2024”, tại trang <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024>.
35. Nguyễn Văn Cương (2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, NXB Tư pháp, Hà Nội.

36. Nguyễn Văn Cương, Trương Hồng Quang (đồng chủ biên, 2021), *Xu hướng mới về quyền con người - Lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
37. Trần Nguyên Cường (2016), *Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
38. Phan Xuân Dũng (2023), “Vai trò của doanh nghiệp trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học *Quản trị nhân sự trong cách mạng công nghiệp lần thứ 4: Câu trả lời cho phát triển doanh nghiệp*, Viện Đào tạo, Tư vấn và Phát triển kinh tế - Câu lạc bộ Các nhà công thương Việt Nam và Ủy ban Khoa học, công nghệ và Môi trường của Quốc hội, Hà Nội.
39. Phạm Việt Dũng, “Tạo việc làm cho người cao tuổi trong bối cảnh hiện nay”, tại trang <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/870902/tao-viec-lam-cho-nguoi-cao-tuoi-trong-boi-can-hien-nay.aspx>
40. Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Quyền con người - tập hợp những bình luận chung/Khuyến nghị chung của ủy ban công ước Liên hợp quốc*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIII*, tập 1, NXB Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIII*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
43. Đặng Quang Định (2018), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự tác động của nó tới tiến bộ xã hội”, *Tạp chí Triết học*, (323).
44. “Đóng góp của phụ nữ Việt Nam qua gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới”, tại trang <https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/996002/dong-gop-cua-phu-nu-viet-nam-qua-gan-40-nam-tien-hanh-cong-cuoc-doi-moi.aspx>.

45. Vũ Công Giao, Nguyễn Anh Đức (2020), “Những thay đổi tính chất của việc làm tác động đến quyền lao động trên thế giới và Việt Nam”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, (1).
46. Vũ Công Giao, Nguyễn Anh Đức (2020), “Quyền lao động trong pháp luật quốc tế”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, (2).
47. Lê Thị Thu Hương (2023), “Quyền an sinh xã hội theo luật nhân quyền quốc tế”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học Một số vấn đề nhân quyền hiện đại*, Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (Đồng chủ biên, 2023), NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
48. Nguyễn Hoàng Hà (2018), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề việc làm và quan hệ lao động”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (4), tr.56.
49. Nguyễn Hoàng Hà (2021), “Xử lý vấn đề việc làm và quan hệ lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, ngày 21/7/2021.
50. Nguyễn Thị Thanh Hải (2020), “Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến bảo đảm quyền con người“, *Tạp chí Cộng sản*, ngày 28/01/2020.
51. Nguyễn Thị Thanh Hải, Lã Khánh Tùng, Đinh Thị Hồng Hạnh (2017), *Doanh nghiệp và quyền con người - Một số vấn đề cơ bản*, NXB Tri thức, Hà Nội.
52. Nguyễn Hoàng Hải (2020), “Phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (4).
53. Phan Chí Hiếu, Nguyễn Văn Cương (2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
54. Phạm Văn Hiếu, “Người lao động trong nền kinh tế GIG: cơ hội và thách thức cho thị trường lao động Việt Nam”, tại trang <https://kinhtevadubao.vn/nguoi-lao-dong-trong-nen-kinh-te-gig-co-hoi-va-thach-thuc-cho-thi-truong-lao-dong-viet-nam-27981.html>

55. Chu Thị Hoa (2022), *Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam hiện nay*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
56. Phan Lê Quỳnh Hoa, “Giấc mơ bán dẫn Việt Nam”, tại trang <https://vnexpress.net/giac-mo-ban-dan-viet-nam-vnepre-4865849.html>
57. Trần Thị Vân Hoa (Chủ biên, 2017), *Cách mạng công nghiệp 4.0: Vấn đề đặt ra cho phát triển kinh tế-xã hội và hội nhập quốc tế của Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Võ Thị Hoài (2020), “Bộ luật Lao động 2019 với vai trò bảo đảm việc làm cho người lao động trong thời kỳ công nghệ và hội nhập”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (626).
59. Lê Quốc Lý (2017), “Tích cực, chủ động tận dụng thời cơ và ứng phó với các thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, trong *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
60. Vũ Thị Thu Quyên, *Cơ chế pháp lý bảo vệ quyền của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Thành tựu nhân quyền Việt Nam 70 năm qua”, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
61. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Trung tâm Nghiên cứu quyền con người (1998), *Các văn kiện quốc tế về quyền con người*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2021), *Giáo trình Lý luận và Pháp luật về quyền con người (Dùng cho hệ đào tạo cao cấp lý luận chính trị)*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
63. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2023), *Hiến pháp và Luật về quyền con người của một số quốc gia trên thế giới (Tuyển chọn, trích dẫn và bình luận)*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
64. Nguyễn Thị Việt Hương (2011), *Các điều kiện bảo đảm quyền kinh tế, Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

65. Nguyễn Thị Giáng Hương (2013), “Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở nước ta và những vấn đề đặt ra”, *Tạp chí Cộng sản*, (74), tr.51.
66. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Quyền con người - Tập tài liệu chuyên đề của Liên hợp quốc*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
67. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2019), *Kỷ yếu Hội thảo Quyền lao động: Pháp luật và thực tiễn trên thế giới và ở Việt Nam*, Hà Nội.
68. Nguyễn Đại Lâm (2017), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Những vấn đề đặt ra cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam”, *Tạp số Con số và Sự kiện*, (3), tr.28.
69. “Lao động phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn”, tại trang <https://nhandan.vn/lao-dong-phi-chinh-thuc-van-chiem-ty-trong-lon-post814295.html>.
70. Lee Chang-hee, Giám đốc Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam, “Quyền thương lượng”, tại trang <https://vnexpress.net/quyen-thuong-luong-3751784.html>.
71. Liên Hợp quốc (1948), *Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền*, Palais de Chaillot, Paris, Pháp.
72. Liên Hợp quốc (1966), *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*, New York, Mỹ.
73. Phạm Hoàng Linh (2021), *Đảm bảo quyền của người lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam theo Bộ luật Lao động 2019*, NXB Lao động, Hà Nội.
74. Đặng Thị Loan (2024), “Quyền về việc làm của người khuyết tật trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ pháp lý”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế Bảo đảm quyền của người khuyết tật trong phát triển bền vững tại Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới*, Đại học Bình Dương - Tổ chức Quan hệ đối tác về quyền của người khuyết tật (UNPRPD) - Tổ chức phát triển Liên Hợp quốc (UNDP), NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

75. Vũ Thị Loan (2022), “Một số vấn đề đặt ra đối với thị trường lao động và giải pháp trọng tâm nhằm phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, bền vững” trong Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
76. Bùi Sỹ Lợi (2018), “Hoàn thiện pháp luật về phát triển thị trường lao động phù hợp với yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, Kỷ yếu Hội thảo *Quản trị nhân sự trong cách mạng công nghiệp lần thứ 4: Câu trả lời cho phát triển doanh nghiệp*, Hội thảo ngày 12/4/2018, tr.93.
77. Bùi Sỹ Lợi, “Quyền tự do việc làm trong pháp luật quốc tế, pháp luật và thực tiễn ở một số quốc gia và ở Việt Nam”, tr.19.
78. “Mang internet đến từng bản làng”, tại trang <https://vietnamnet.vn/mang-internet-den-tung-ban-lang-2357071.html>.
79. Lê Thế Mẫu (2017), “Các cuộc cách mạng công nghiệp và đặc điểm của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, trong *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
80. Đỗ Đức Minh, Nguyễn Phương Uyên (2021), “Pháp luật quốc tế về quyền của lao động nữ”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, (3), tr.46.
81. Nguyễn Văn Bình, “Quyền lao động theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và pháp luật Việt Nam”.
82. “5 lý do công nghệ số giúp thúc đẩy sự hòa nhập của người khuyết tật”, tại trang <https://ictvietnam.vn/5-ly-do-cong-nghe-so-giup-thuc-day-su-hoa-nhap-cua-nguoi-khuyet-tat-20210613160137276.htm>.
83. Lê Nga, “Dân số Việt Nam tiếp tục già hóa”, tại trang <https://vnexpress.net/dan-so-viet-nam-tiep-tuc-gia-hoa-4837035.html>
84. Hoàng Văn Nghĩa (2015), *Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài “Bảo đảm quyền văn hóa trong điều kiện phát huy đa dạng văn hóa ở Việt Nam hiện nay*, Chương trình KX.03/11-15 - Đề tài KX.03.05/11-15), Hà Nội.

85. Phạm Trọng Nghĩa (2018), “Bảo vệ người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Báo Người Lao động*, ngày 19/02/2018.
86. Nguyễn Văn Ngọc (biên soạn, 2006), *Từ điển Kinh tế học*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
87. Vũ Thanh Nguyên, Phạm Lan Anh, “Chuyển đổi số quốc gia: Thực trạng và hàm ý chính sách cho Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*.
88. “Nhu cầu nhân lực “khủng” ngành Công nghệ bán dẫn”, tại trang *dainam.edu.vn*.
89. Trần Thị Tuyết Nhung (2016), *Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
90. OECD (2022), “Thu hẹp khoảng cách kỹ năng trong kỷ nguyên số, Tài liệu về kinh tế số của OECD (OECD. (2022), Bridging the skills gap in the digital era. OECD Digital Economy Papers)”, tại trang <https://doi.org/10.1787/abcd1234-en>
91. Hoàng Phê (1988, Chủ biên), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
92. Vũ Hồng Phong, Lê Trung Hiếu (2022), “Đào tạo nhân lực thích ứng với sự thay đổi công nghệ tại các doanh nghiệp Việt Nam trong kỷ nguyên số”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
93. Nguyễn Hữu Phúc, Đỗ Xuân Đoài (2021), “Bảo đảm quyền của lao động nữ ở Việt Nam”, *Tạp chí Quốc phòng toàn dân*, (3), tr.59.
94. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

95. Triệu Thị Phụng, Nguyễn Thành Tuấn (2022), “Thực trạng việc làm và tiền lương của lao động nữ làm công hưởng lương ở Việt Nam hiện nay”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
96. Quốc hội Singapore (1995), *Bộ luật Lao động Singapore*, Singapore.
97. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Hiến pháp năm 2013*, Hà Nội.
98. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015), *Luật Thống kê năm 2015*, Hà Nội.
99. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Bộ luật Lao động năm 2019*, Hà Nội.
100. “Quyền làm việc của người lao động được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định như thế nào?”, tại trang <https://luatminhkhue.vn/quyen-lam-viec-cua-nguoi-lao-dong-duoc-bo-luat-lao-dong-nam-2019-quy-dinh-nhu-the-nao.aspx>.
101. Phương Quỳnh (2022), “Freelancer: xu hướng việc làm hay trào lưu?”, tại trang <https://tuoitre.vn/freelancer-xu-huong-viec-lam-hay-trao-luu-20220924084724085.htm>.
102. Trần Tuấn Sơn (2022), *Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại Luật, Đại học Huế, Huế.
103. “Sự cần thiết xây dựng Luật Việc làm”, ngày 02/08/2013, tại trang quochoi.vn.
104. Tanaka, Y (2022), Cải cách luật lao động ở Nhật Bản: Thích ứng với thời đại kỹ thuật số, *Tạp chí Nghiên cứu Lao động Châu Á*, 15(1), tr.45-62.

105. Phạm Hồng Thái, Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân trong pháp luật hành chính Việt Nam (Một số vấn đề phương pháp luận định hướng nghiên cứu)”, *Tạp chí khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Luật học*, (28), tr.2.
106. Nguyễn Thu Thanh (2024), “Vấn đề già hóa dân số ở Việt Nam - Thách thức và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ngày 27/11/2024.
107. Lê Cao Thắng (2022), “Phát triển nguồn nhân lực trong chuyển đổi số tại Việt Nam: Từ chủ trương, chính sách đến thực tiễn”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
108. Nguyễn Mạnh Thắng, Lê Thị Hồng Nhung (2022), “Cơ hội và thách thức đối với người lao động trước cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
109. Đặng Thị Thơm (2016), *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
110. “Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động việc làm quý IV và năm 2023”, tại trang <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/12/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-dan-so-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2023>.
111. “Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024”, tại trang <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024/>
112. Lê Thị Hoài Thu (2023), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

113. Trần Thị Thu (2002), “Tạo việc làm cho lao động nữ Hà Nội trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (56), tr.16.
114. Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 622/QĐ-TTg ngày 10/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững*, Hà Nội.
115. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”*, Hà Nội.
116. Đinh Văn Thụy (2017), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hệ quả triết học của nó”, trong *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
117. Trần Thủy (2023), “50% vẫn còn thờ ơ: Nói rất nhiều nhưng làm được bao nhiêu”, tại trang <https://vietnamnet.vn/50-van-con-tho-o-noi-rat-nhieu-nhung-lam-duoc-bao-nhieu-502604.html>.
118. Mạc Văn Tiến (2022), “Lao động, việc làm và nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
119. Tổ chức Lao động quốc tế (1964), *Công ước số 122 về Chính sách việc làm*, (Điều 1.2).
120. Tổ chức Lao động quốc tế (1988), *Công ước số 168 về Xúc tiến việc làm và bảo vệ chống lại thất nghiệp* (Điều 8.1).
121. Tổ chức Lao động quốc tế (1993), *Công ước số 159 về phục hồi khả năng hướng nghiệp và tạo công ăn việc làm*.
122. Tổ chức Lao động quốc tế (2018), *The impact of technology on the quality and quantity of jobs (Tác động của công nghệ đến chất lượng và số lượng việc làm)*, Ủy ban toàn cầu về tương lai của công việc, vấn đề tóm tắt Nhóm 3: Công nghệ phục vụ phát triển xã hội, môi trường và kinh tế Chuẩn bị cho Cuộc họp lần thứ 2 của Ủy ban Toàn cầu về Tương lai của Công việc.

123. Tổng cục Thống kê (2018), *Điều tra quốc gia người khuyết tật 2016*, NXB Thống kê, Hà Nội.
124. Tổng cục Thống kê (2021), *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*, Hà Nội.
125. Tổng cục Thống kê (2023), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2023*, Hà Nội.
126. Lê Thị Thùy Trang (2022), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong chuyển đổi số tại Việt Nam”, tại trang isos.gov.vn.
127. “Trí tuệ nhân tạo (AI) và tương lai của công việc: Quan điểm của Singapore, (Generative AI and the future of work: A Singapore perspective)”, tại trang <https://www.mckinsey.com/sg/our-insights/generative-ai-and-the-future-of-work-a-singapore-perspective#/>
128. Lê Văn Trung (2019), *Bảo đảm quyền con người trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới - Những vấn đề lý luận và pháp lý đối với Việt Nam hiện nay*, Đề tài khoa học cấp Bộ 2019 - 2020, Mã số: B.19-11, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
129. Lê Văn Trung (2022), *Bảo đảm quyền con người trong các Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới - Những vấn đề lý luận và pháp lý đối với Việt Nam hiện nay*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
130. Trường Đại học Công đoàn (2022), *Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, NXB Lao động, Hà Nội.
131. Nguyễn Thanh Tuấn (2019), “Thúc đẩy quyền có việc làm trong điều kiện công nghiệp 4.0”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, ngày 20/8/2019.
132. *Từ điển Luật học* (1999), NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
133. “Tương lai việc làm: Nền kinh tế mở thay đổi hình thức, phân phối, chất lượng việc làm Việt Nam”, tại trang ilo.org.
134. “Tương lai của công việc: Triển vọng việc làm của OECD năm 2021 (The future of work: OECD Employment Outlook 2021)”, tại trang <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

135. “Tương lai việc làm Việt Nam: Khai thác xu hướng lớn cho sự phát triển thịnh vượng hơn”, tại trang worldbank.org.
136. Văn phòng Nội các Chính phủ Nhật Bản (2020), “Xã hội 5.0: Hướng tới một xã hội lấy con người làm trung tâm, cân bằng giữa tiến bộ kinh tế với việc giải quyết các vấn đề xã hội (Cabinet Office, Government of Japan. (2020). Society 5.0: Aiming for a human-centered society that balances economic advancement with the resolution of social problems))”, tại trang https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html
137. “Về Đạo luật Việc làm của Singapore”, tại trang <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-act>
138. Viện Công đoàn châu Âu (1993), M. Hutsebaut, Đại diện và Bảo vệ Những nhóm bị loại trừ, với tham chiếu đặc biệt đến Người thất nghiệp, ETUC-Công đoàn trực thuộc.
139. Viện Quyền con người, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2019), Báo cáo “*Tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến bảo đảm quyền con người ở Việt Nam hiện nay*”, Hà Nội.

*** Tài liệu tiếng nước ngoài**

140. Andrew P. Hunter, Lindsey R. Sheppard, Robert Karlen, Leonardo Balieiro (2018), Artificial international and national security: The importance of the AI ecosystem (Trí tuệ nhân tạo và an ninh quốc gia, Tầm quan trọng của hệ sinh thái AI), , Báo cáo của Trung tâm nghiên cứu chiến lược và quốc tế (CSIS).
141. Asbjorn Eide Catarina Kruause and Allan Rosas, *Economic, social and cultural rights (Quyền kinh tế, xã hội và văn hóa)* - A textbook Second Revised Edition, Edited by Asbjorn Eide Catarina Kruause and Allan Rosas, Martinus Nijhoff Publishers.
142. Carolyn Ali, What is the difference between the gig economy and the platform economy? on page <https://beyond.ubc.ca/what-is-the-difference-between-the-gig-economy-and-the-platform-economy/>

143. De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. (2021), Platform work and the employment relation-ship (Công việc nền tảng và quan hệ việc làm), Tài liệu thảo luận của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) số 27 (Giờ-ne-vơ, ILO).
144. ILO (2021), World Employment and Social Outlook 2021 The role of digital labour platforms in transforming the world of work, on page https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
145. Euromonitor International (2017), on page <http://blog.euromonitor.com/internet-access-basic-human-rights/>
146. Ekkehard Ernst, Rossana Merola, Daniel Samaan, *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work* (Kinh tế học của trí tuệ nhân tạo: Ý nghĩa đối với tương lai của công việc), Phòng nghiên cứu, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).
147. Evanthia K. Zervoudi (2019), “Fourth Industrial Revolution: Opportunities, Challenges, and Proposed Policies”, Submitted: September 3rd, 2019 Reviewed: November 7th, 2019 Published: January 21st, 2020, DOI: 10.5772/intechopen.90412, Fourth Industrial Revolution: Opportunities, Challenges, and Proposed Policies | IntechOpen, <https://www.intechopen.com/chapters/70877>.
148. Human Right Council, General Assembly, United Nations (2016), “Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development”.
149. Internet of Things Global Standards Initiative, ITU. Retrieved 26 June 2015.
150. Klaus Schwab (2016), *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum.
151. Kuhn, K.M. (2016), “The rise of the “Gig economy” and implications for understanding work and workers”, *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162.

152. McKinsey & Company (2017), “Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages”, on page <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#part%203>.
153. Mpfariseni Budeli (2007), *Freedom of association and trade unionism in South Africa: From Apartheid to the democratic constitutional order* (Tự do liên kết và chủ nghĩa công đoàn tại Nam Phi: Từ Apartheid đến yêu cầu hiến định dân chủ), Cape Town University, South Africa.
154. PIT S.W., & HAYDON T. 15 January (2013), “Sustainable employment and the ageing workforce: lessons learned from the Dutch”, on page <http://theconversation.com/sustainable-employment-and-the-ageing-workforce-lessons-learned-from-the-dutch-10603>.
155. Si Jin Oh, Yejoon Rim, and Jina Park (2019), “The Right to Work in the Era of the Fourth Industrial Revolution: Challenges and Opportunities” (Quyền được làm việc trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Thách thức và cơ hội), Si Jin Oh (Sahmyook University), Yejoon Rim (Korea University), Jina Park (Legal Research Institute of Korea University), August 2019 (The authors, Si Jin Oh, Yejoon Rim, and Jina Park were visiting researchers at the Raoul Wallenberg Institute in Lund, Sweden, during the period July - August 2019), on page <https://rwi.lu.se/app/uploads/2020/06/working-paper-the-right-to-work-in-the-era-of-the-fourth-industrial-revolutionfinal2.pdf>.
156. “Singapore's Model AI Governance Framework (Khung quản trị trí tuệ nhân tạo mẫu của Singapore)”, tại trang <https://securiti.ai/singapore-model-ai-governance-framework/>.
157. Robertson, P.S. (1952), *Revolutions of 1848 A Social History*, Princeton: Princeton University Press, p.19.

158. WEF (2018), *Readiness for Future of Production Report*.

*** Trang web**

159. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_677744.pdf.

160. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO2025_ExecSum_Vietnamese_0.pdf

161. <https://lsvn.vn/bo-tai-chinh-du-kien-trinh-sua-luat-thue-tn-cn-vao-nam-2025-1716454247.html>.

162. https://www.giz.de/en/downloads_els/241003-Paper-OP%20in%20Green%20Econ-VIE-FINAL.pdf

163. www.weforum.org/agend/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond