

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG THỜI ĐẠI CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Bùi Kim Hiếu

Khoa Luật, Trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP. HCM

hie.u.bk@huflit.edu.vn

TÓM TẮT

Cách mạng công nghệ thông tin (CNTT), truyền thông, Internet và cách mạng công nghiệp lần thứ tư - cách mạng công nghiệp 4.0 là những nhân tố đặc biệt quan trọng, quy định sự phát triển, vận hành xã hội trong thế kỷ 21. Nhà nước, pháp luật không những tất yếu phải chịu sự tác động, áp lực, thách thức vô cùng mạnh mẽ từ các cuộc cách mạng công nghiệp, nhất là cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 mà còn phải xác định đầy đủ hơn về vai trò, trách nhiệm của mình đối với con người và xã hội trong bối cảnh mới có tính chất toàn cầu. Bài viết phân tích thực trạng lao động trong thị trường lao động Việt Nam; sự tác động của xã hội công nghệ thông tin, công nghệ số, cách mạng công nghiệp 4.0 đến thị trường lao động; cách mạng 4.0 tác động đến người lao động trong thị trường lao động; giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động về thị trường lao động ở Việt Nam.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0; thị trường lao động.

1. Thực trạng lao động trong thị trường lao động Việt Nam

1.1. Lao động chất lượng cao phải thuê nước ngoài

Hiện nay, lợi thế lớn nhất của Việt Nam là có lực lượng lao động (LLLĐ) dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Theo Tổng cục thống kê, năm 2019, Việt Nam có khoảng 94 triệu lao động, trong đó, LLLĐ từ 15 tuổi trở lên chiếm khoảng 55,4 triệu người. Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên có việc làm năm 2019 ước tính là 48,8 triệu người, LLLĐ trong độ tuổi ở khu vực thành thị là 16,9 triệu người, chiếm 34,7%; LLLĐ nữ trong độ tuổi lao động đạt 22,3 triệu người, chiếm 45,6% tổng số lao động trong độ tuổi của cả nước.

Tỷ lệ tham gia LLLĐ quý I năm 2019 ước tính là 76,6%, giảm 0,6% điểm phần trăm so với quý trước, giảm 0,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ tham gia LLLĐ nữ là 71,1%, thấp hơn 11,3 điểm phần trăm so với LLLĐ nam (82,4%). Mức độ tham gia LLLĐ của dân cư khu vực thành thị và nông thôn vẫn còn khác biệt đáng kể, cách biệt 12,5 điểm phần trăm (thành thị: 68,7%; nông thôn: 81,2%); ở các nhóm tuổi, tỷ lệ tham gia LLLĐ ở khu vực thành thị đều thấp hơn nông thôn, trong đó chênh lệch nhiều nhất ở nhóm 15-24 tuổi và nhóm từ 50 tuổi trở lên. Những thông tin này cho thấy, người dân tại khu vực nông thôn gia nhập thị trường lao động sớm hơn và rời bỏ thị trường này muộn hơn khá nhiều so với khu vực thành thị; đây là đặc điểm điển hình của thị trường lao động với cơ cấu lao động tham gia ngành nông nghiệp chiếm tỷ trọng cao.

Đồng thời, năng suất lao động của Việt Nam thời gian qua đã có sự cải thiện đáng kể theo hướng tăng đều qua các năm và là quốc gia có tốc độ tăng năng suất lao động cao trong khu vực ASEAN. Theo Tổng cục thống kê, năng suất lao động toàn nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2018 ước tính đạt 102 triệu đồng/lao động (tương đương 4.512 USD), tăng 346 USD so với năm 2017. Tính theo giá so sánh, năng suất lao động năm 2018 tăng 5,93% so với năm 2017, bình quân giai đoạn 2016-2018 tăng 5,75%/năm, cao hơn mức tăng 4,35%/năm của giai đoạn 2011-2015.

Xét cơ cấu LLLĐ theo giới tính, tỷ lệ lao động nam lại nhiều hơn nữ với trên 50% lao động là nam giới. Tuy nhiên, sự chênh lệch này không đáng kể và cho thấy lao động nữ chiếm một lượng đông đảo. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ khá cao so với lao động nam do hạn chế về sức khỏe, những mâu thuẫn giữa sinh đẻ và làm việc, cơ hội tìm được việc làm vừa ý sau khi sinh là thấp.

Hiện nay, LLLĐ vẫn tập trung đông nhất ở khu vực đồng bằng sông Hồng (chiếm trên 22%), tiếp đến là khu vực Bắc Trung Bộ, duyên hải miền Trung (trên 21%) và đồng bằng sông Cửu Long.

Đây là các khu vực có diện tích đất rộng, tập trung nhiều thành phố lớn, khu đô thị và nhiều khu công nghiệp, thuận lợi cho việc sản xuất kinh doanh nên thu hút đông đảo lao động tập trung ở những khu vực này. Những khu vực chiếm tỷ lệ thấp, là những khu vực có diện tích đất hẹp, nhiều

NĂM	Lao động (Nghìn người)		Tổng (Nghìn người)	Tỷ trọng lao động (%)		Tổng (%)
	Nam	Nữ		Nam	Nữ	
2010	25.897,0	24.495,9	50.392,9	51,4	48,6	100
2011	26.468,2	24.930,2	51.398,4	51,5	48,6	100
2012	26.918,5	25.429,5	52.348,0	51,4	48,6	100
2013	27.370,6	25.875,0	53.245,6	51,4	48,6	100
2014	27.560,6	26.187,4	53.748,0	51,3	48,7	100
2015	27.843,6	26.140,6	53.984,2	51,6	48,4	100
2016	28.072,8	26.372,5	54.445,3	51,6	48,4	100
2017	28.441,2	26.358,8	54.800,0	51,9	48,1	100

đồi núi, ít khu đô thị và khu công nghiệp nên không thu hút nhiều lao động đến đây.

Bảng 1: Cơ cấu lao động Việt Nam theo giới tính

Hiện nay, cả nước vẫn còn trên 50% lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp. Điều này cho thấy, mặc dù Việt Nam đã xếp vào nhóm các nước có thu nhập trung bình song nhìn về cơ cấu lao động vẫn là một nước kém phát triển và tình trạng thiếu việc làm ở nông thôn vẫn trầm trọng.

Theo đánh giá của các chuyên gia, xu thế hội nhập sẽ kéo theo tính cạnh tranh trong thị trường nhân lực sẽ rất cao, trong khi mức độ sẵn sàng của giáo dục nghề nghiệp Việt Nam còn chậm. Cạnh tranh giữa nước ta với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng đòi hỏi chất lượng giáo dục nghề nghiệp phải được cải thiện đáng kể theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới nhằm tăng cường khả năng công nhận văn bằng chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác.

Không những thế, Việt Nam sẽ phải đối mặt với vấn đề già hóa dân số sẽ làm cho lợi thế LLLĐ trẻ mất dần đi theo thời gian. Một vấn đề khác là nền kinh tế sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề từ hiện tượng biến đổi khí hậu khiến một số ngành suy giảm mạnh và lợi thế cạnh tranh.

Ngoài ra, chất lượng nguồn nhân lực lao động Việt Nam hiện nay còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập; khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Đồng thời, sự chuyển dịch mô hình, cơ cấu kinh tế khiến cho cung và cầu trong lao động thay đổi, trong khi các ngành đào tạo trong nhà trường chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Khảo sát cho thấy, khả năng hòa nhập của học sinh, sinh viên Việt Nam sau tốt nghiệp trong môi trường lao động mới; khả năng thích ứng với thay đổi, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc cũng là những thách thức không nhỏ đối với lao động Việt Nam.

Báo cáo đánh giá, LLLĐ hiện nay của Việt Nam mới chỉ tập trung vào các phân khúc lao động phổ thông, lao động bậc thấp và bậc trung. Do đó, ở từng nhóm ngành cụ thể vẫn thiếu hụt lao động chất lượng cao, bản thân các doanh nghiệp cũng phải cạnh tranh gay gắt để thu hút lao động.

Ví dụ như những ngành liên quan đến CNTT, công nghệ cao, công nghệ sạch, công nghệ xanh, công nghệ tái tạo vẫn đang rất thiếu nhân lực ở phân khúc cao.

Dự báo, trong vòng 5 năm tới, nước ta sẽ thiếu hụt lượng lớn lao động về CNTT, chuyên viên cấp cao khi nguồn nhân lực trong nước mới chỉ đáp ứng được từ 60-70% nhu cầu của thị trường. Trong khi đó, về chất lượng lao động, lao động Việt Nam được đánh giá đang phải đối mặt với không ít thách thức và sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Hiện lực lượng lao động Việt Nam mới chỉ có trên 23% có bằng cấp, chứng chỉ. Đặc biệt cơ cấu lao động theo các cấp trình độ đào tạo còn bất hợp lý, không thực sự phù hợp với trình độ phát triển kinh tế, xã hội. Theo thống kê hiện nay, trong số LLLĐ có bằng cấp, chứng chỉ thì hơn 50% là có bằng cấp từ cao đẳng và đại học trở lên, trong khi số có chứng chỉ nghề trình độ trung cấp chỉ chiếm 5,42% và chứng chỉ nghề ngắn hạn chỉ chiếm 5,6% tổng lực lượng lao động.

LLLĐ từ 15 tuổi trở lên có bằng/chứng chỉ từ 3 tháng trở lên quý II/2017 là 11,78 triệu, tăng 564 nghìn người (5,03%) so với quý II/2016. Trong đó, tăng mạnh nhất ở nhóm sơ cấp nghề (8,44%), tiếp đến là nhóm trung cấp (5,01%), nhóm đại học và trên đại học (4,64%) và nhóm cao đẳng (2,98%). Tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên trong tổng LLLĐ là 9,09%; cao đẳng là 3,17%; trung cấp là 5,43%; và sơ cấp nghề là 3,53%.

Theo Tổng cục thống kê, năm 2016, LLLĐ không có tay nghề vẫn chiếm tỷ trọng lớn (38%) trong LLLĐ. Trong 9 ngành kinh tế, 50% đến 88% người sử dụng lao động báo cáo có vấn đề về tuyển dụng do thiếu các ứng viên có tay nghề. Trong số 633 công ty liên kết của Nhật Bản tại Việt Nam, 42,5% cho biết chất lượng lao động là một vấn đề trong quản lý. Nhu cầu về CNTT tăng 47% mỗi năm, và để đáp ứng nhu cầu này, Việt Nam cần thêm khoảng 1 triệu lao động trong ngành này vào 2020 (việc thiếu các chuyên gia CNTT 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).

Do đó, yêu cầu nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn của lao động, kể cả các kỹ năng mềm trong quản lý, tổ chức, tương tác giải quyết vấn đề là rất quan trọng. Đây cũng là giải pháp cho những lao động có trình độ, kỹ thuật cao.

1.2. Nghịch lý thất nghiệp tăng, lao động chất lượng thấp

Theo tổng cục thống kê, năm 2019, số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động trong quý I/2019 ước gần 1,1 triệu người, giảm 3,5 nghìn người so với quý trước và giảm 8,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý I/2019 ước là 2,17%, không thay đổi so với quý trước và giảm 0,03 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

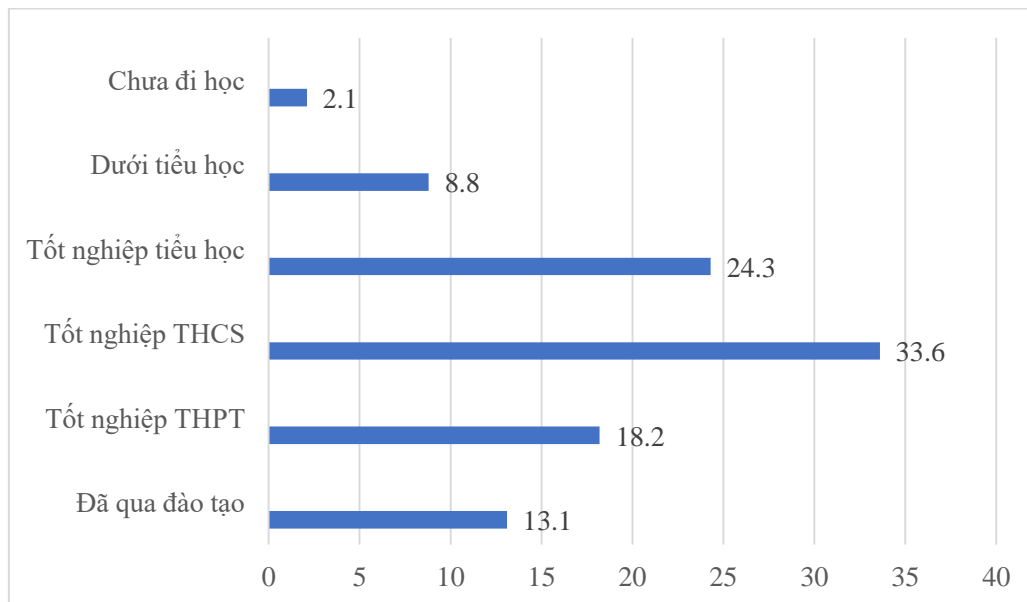
Số thanh niên (người từ 15 đến 24 tuổi) thất nghiệp trong quý I/2019 ước khoảng 448,5 nghìn người, chiếm 40,4% tổng số người thất nghiệp. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên trong quý I/2019 ước là 6,27%, tăng 0,65 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 0,8 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên khu vực thành thị là 10,49%. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên từ 15 đến 24 tuổi cao hơn so với tỷ lệ thất nghiệp chung do LLLĐ thanh niên khi tham gia vào thị trường lao động thường có xu hướng chủ động tìm kiếm các việc làm phù hợp với năng lực và điều kiện riêng của mình hơn so với nhóm dân số khác. Theo quy chuẩn quốc tế, những người chưa có việc làm và đang tìm kiếm việc làm trong thời gian tham chiếu được coi là người thất nghiệp. Điều này khiến tỷ lệ thất nghiệp trong nhóm thanh niên cao hơn mức trung bình. Đây là tình hình chung của hầu hết các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi quý I/2019 ước là 1,21%, tăng 0,1 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 0,3 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị là 0,6%, ở khu vực nông thôn là 1,53%. Đa phần những người thiếu việc làm hiện làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản (chiếm 71,1% trong tổng số người thiếu việc làm). Tỷ lệ người lao động thiếu việc làm trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 2,4%, cao gấp 6 lần tỷ lệ thiếu việc làm của người lao động làm việc trong khu vực “dịch vụ” và khu vực “công nghiệp và xây dựng”.

Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức phi nông nghiệp trong quý I/2019 ước là 54,3%, giảm 1,7 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 2,0 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước; giảm chủ yếu ở khu vực thành thị, từ 47,9% xuống còn 45,9%. Tỷ lệ này ở khu vực nông thôn cao gấp gần 1,3 lần ở khu vực thành thị, tương ứng là 61,3% và 45,9%.

Đa số lao động có việc làm phi chính thức đều chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Trong số 19 triệu lao động có việc làm phi chính thức, lao động có trình độ trung học cơ sở chiếm tỷ trọng cao nhất (33,6%), tiếp đến là lao động có trình độ tiểu học (24,3%) và trung học phổ thông (18,2%). Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp nghề trở lên chỉ chiếm tỷ trọng 13,1% tổng số lao động có việc làm phi chính thức.

Bảng 2: Tỷ trọng người có việc làm phi chính thức theo trình độ đào tạo, quý I/2019 [Tổng cục thống kê]



Đây được xem là những tác động bất lợi tới phát triển thị trường lao động của Việt Nam. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn được đánh giá là có nhiều tiềm năng và lợi thế nếu tận dụng tốt và có chính sách đổi mới cơ bản trong việc đào tạo, phát triển, sử dụng nguồn nhân lực, cũng như phát triển thị trường lao động của Việt Nam sẽ giúp Việt Nam chủ động, thích ứng được với CMCN 4.0.

2. Những tác động cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến thị trường lao động Việt Nam

Cuộc CMCN 4.0 được coi như điểm nhấn của kỷ nguyên số và nó có tác động mạnh mẽ đến các ngành và nghề trong nền kinh tế của mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam - một quốc gia có nguồn cung lao động khá dồi dào và ổn định với hơn triệu lao động, những tác động đó đang được thể hiện rõ rệt, cụ thể:

Thứ nhất, tác động đến số lượng, chất lượng việc làm thông qua sự thay thế sức lao động bằng máy móc, robot, trí tuệ nhân tạo và ứng dụng CNTT đối với một số ngành, nghề đang diễn ra nhanh chóng thâm nhập nơi làm việc trên thị trường lao động Việt Nam. Điều này cũng sẽ làm thay đổi bản chất của việc làm, sẽ làm một số công việc biến mất nhưng đồng thời sẽ tạo ra nhiều công việc mới như Uber hay Grab taxi. Thậm chí, không phải là những công việc nặng nhọc mà cả những công việc đòi hỏi chuyên môn cao như luật sư, các nhà phân tích tài chính, bác sĩ, nhà báo, kế toán... có thể được tự động hóa một phần hoặc hoàn toàn. Hay như với ứng dụng điện thoại di động cho phép theo dõi thời tiết cho nông dân đồng bằng sông Cửu Long; các bảng điện tử theo dõi việc làm được thanh niên TP. Hồ Chí Minh phân tích... Với những công nghệ này có tiềm năng giải phóng lao động Việt Nam khỏi những công việc có giá trị gia tăng thấp, từ đó tạo điều kiện cho lao động tham gia vào những công việc ít nhàm chán, có giá trị gia tăng cao hơn, đồng nghĩa với việc làm tăng năng suất của người lao động.

Tuy nhiên, nếu Việt Nam không có sự chuẩn bị tốt thì CMCN 4.0 có thể sẽ dẫn đến mất việc làm ở một số ngành, nghề thâm dụng lao động như dệt may, da giày, lắp ráp điện tử... Điển hình như nguy cơ thay thế lao động trong ngành dệt may, da giày ở Việt Nam. Công nghệ in 3D đã tiến bộ đến mức có thể sản xuất giày ngay tại chỗ, và công nghệ này sẽ sớm được hoàn thiện trong tương lai không xa. Điều này có nghĩa là người tiêu dùng ở các nước phát triển có thể có ngay một đôi giày sản xuất theo nhu cầu của khách hàng mà không cần phải trải qua quy trình sản xuất hay nhập khẩu từ một quốc gia khác.

Tuy nhiên, tự động hóa không phải là mối đe dọa đối với người tìm việc, nếu họ có kỹ năng. Hầu hết các nhà tuyển dụng đều cho rằng số hóa sẽ làm tăng khả năng tuyển dụng trong thời gian tới. Chỉ có 10% dự đoán sẽ giảm số nhân lực vì tự động hóa. Do đó, khi tự động hóa, hầu hết các doanh nghiệp sẽ cần thêm người chứ không ít hơn.

Thứ hai, tác động đến chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN 4.0. Theo nhiều nghiên cứu cho thấy, kỹ năng lao động cần thiết trong kỷ nguyên công nghệ mới ngoài yêu cầu cứng về kỹ năng kỹ thuật (mức trung bình và cao) bao gồm những kiến thức và kỹ năng chuyên biệt thuộc về chuyên môn kỹ thuật nhằm thực hiện công việc cụ thể thì cần phải có những kỹ năng làm việc mềm hay cốt lõi như: khả năng tư duy sáng tạo và tính chủ động trong công việc, kỹ năng sử dụng máy tính, internet, khả năng ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng tập trung.

Ở Việt Nam, mặc dù lực lượng lao động khá dồi dào nhưng chất lượng cung còn thấp và đang được cải thiện, tuy nhiên quá trình này diễn ra khá chậm chạp.

Thứ ba, với nền tảng công nghệ số, tích hợp tất cả các thông tin về công nghệ, quy trình, phương thức sản xuất, nhu cầu về ngành, nghề, kỹ năng... và nhất là khả năng kết nối, chia sẻ trên toàn thế giới thông qua các thiết bị công nghệ... sẽ làm thay đổi cách thức kết nối giữa cung và cầu trên thị trường lao động. Tình trạng người lao động chưa có những kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu của việc làm hiện tại hay sau này, và có rất nhiều yếu tố khác làm hạn chế khả năng nâng cao những kỹ năng đó và thành công trong công việc. Ở Việt Nam, tình trạng thiếu trình độ, kỹ năng hiện nay sẽ gia tăng khi các xu hướng lớn bắt đầu có ảnh hưởng đến bức tranh việc làm. Ngay cả những lao động có kỹ năng phù hợp cũng chưa chắc sẽ tìm được những việc làm phù hợp với trình độ hay sở thích của mình. Nguyên nhân cơ bản là chưa có một điểm nào hay nơi nào để người lao động, doanh nghiệp có thể kết nối được với nhau một cách hiệu quả.

Thứ tư, tác động lớn đến công tác phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động. CMCN 4.0 sẽ tác động mạnh đến số lượng, chất lượng hay bản chất của việc làm hiện tại và tương lai. Và hiện nay, một lý do cơ bản là vì thiếu thông tin về cơ hội việc làm, thiếu thông tin về chất lượng người lao động, thiếu thời gian mà hạn chế lựa chọn công việc, thiếu thu nhập nên khó chuyển sang những công việc phù hợp hơn, hay một loạt những yếu tố khác dẫn đến mất cân đối giữa cung cầu trên thị trường lao động. Như vậy, làm thế nào để giải quyết vấn đề trên, đó chính là công tác phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động. Tuy nhiên, hiện công tác này ở Việt Nam còn gặp nhiều khó khăn.

Thứ năm, các nước trong khu vực đã có những chiến lược, chính sách, kế hoạch hành động trong bối cảnh CMCN 4.0. Nếu Việt Nam không có những bước đi chính xác, cụ thể thì nguy cơ bị tụt hậu là điều rất dễ xảy ra.

3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động về thị trường lao động ở Việt Nam

Một là, cần thúc đẩy phát triển hơn nữa thị trường lao động. Trong đó, quan trọng nhất là hoàn thiện khung pháp luật cho thị trường lao động phát triển theo hướng phù hợp với quy luật của thị trường, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia vào thị trường lao động, nâng cao trình độ, đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Tạo sự kết nối với thị trường lao động quốc tế, trong đó trước mắt cần quan tâm: thiết lập hệ thống thúc đẩy sự lưu chuyển của lao động có kỹ năng trong ASEAN, tạo lập thông tin về thị trường lao động, thường xuyên cập nhật và phổ biến hiệu quả.

Hai là, cần điều chỉnh, cơ cấu lại LLLĐ. Quan tâm, giải quyết và phân luồng "mạnh" LLLĐ vào tuổi; đào tạo và đào tạo lại người lao động đang làm việc nhưng có nguy cơ mất việc, sa thải, đặc biệt ở ba lĩnh vực: giày da, dệt may, công nghệ.

Cần làm tốt công tác dự báo cung - cầu lao động trong khối giáo dục nghề nghiệp, thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; xây dựng các chính sách hỗ trợ thanh niên, sinh viên khởi nghiệp, khởi sự kinh doanh. Nhà nước cần tạo ra hệ thống pháp lý thúc

đẩy cái mới, khuyến khích cái mới, để sự sáng tạo ngày càng được đẩy mạnh, gắn với đó là việc tạo ra nghề mới, việc mới và cách thức hỗ trợ doanh nghiệp làm sao để chi phí chuyển đổi là nhỏ nhất.

Xử lý tốt mối quan hệ giữa tự động hóa và bảo đảm việc làm, trước hết, đào tạo và giáo dục cần phản ánh nhu cầu của nền kinh tế; xây dựng hệ thống an sinh xã hội cho người thất nghiệp, đồng thời khuyến khích các doanh nghiệp cải cách để bảo vệ người lao động trước sự phát triển mạnh mẽ của quá trình tự động hóa.

Ba là, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nghề. Xây dựng nền giáo dục theo hướng “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”. Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học. Cải cách mục tiêu, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng CNTT, đồng thời nâng cao chất lượng nghiên cứu và ứng dụng khoa học và công nghệ vào giáo dục và đào tạo.

Đổi mới các chương trình đào tạo từ bậc phổ thông cho đến dạy nghề và đào tạo trong các trường đại học trên tinh thần tương thích với một khung trình độ, trước hết là của ASEAN, sau đó là khung trình độ quốc tế. Trong đó cần quan tâm xây dựng môi trường Tri thức Việt số hóa, thu thập, tổng hợp các kiến thức của Việt Nam và của các nước để biên tập lại dưới dạng hỏi đáp đơn giản cho mọi ngành nghề, lứa tuổi; cố gắng tạo kho dữ liệu và khuyến khích các startup trẻ tận dụng kho dữ liệu để tạo ra nhiều ứng dụng thông minh cho mọi người, vừa để phát triển việc khởi nghiệp vừa tạo ra ứng dụng hỗ trợ thuận lợi hơn cho người dân trong việc học tập và cuộc sống nói chung.

Điều này khẳng định, giáo dục cho tương lai cần chú trọng hơn vào đào tạo trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ, kỹ năng mềm; đồng thời tạo ra cơ sở chung cho những khu vực có trình độ không đồng đều hay sự thiếu đồng nhất giữa tốc độ già hóa dân số ở các quốc gia.

Về đào tạo nghề: đào tạo, chuyển hướng cho một bộ phận bị mất việc do áp dụng công nghệ mới; 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.

Ngoài kỹ năng nghề nghiệp cần được trang bị nhiều hơn những kỹ năng và trình độ như ứng dụng CNTT, 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. Theo đó người lao động sẽ phải nâng cao trình độ chuyên môn, nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của công nghệ và sản xuất.

Chẳng hạn, người lao động sẽ đóng vai trò là những người giải quyết vấn đề một cách sáng tạo khi khắc phục một lỗi, sự cố hoặc đề tối ưu hóa các quy trình sản xuất. Điều này đòi hỏi người lao động phải có các kiến thức về hệ thống, quy trình, phương pháp và công nghệ phù hợp.

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; các năng lực STEM; khả năng xử lý thông tin phức tạp và quản lý dữ liệu... là các kỹ năng quan trọng của người lao động trong CMCN 4.0. Bên cạnh đó các kỹ năng mềm như tự quản lý và tự tổ chức, kỹ năng giao tiếp, tương tác và giải quyết vấn đề, quản lý dự án... cũng rất quan trọng.

Bốn là, nâng cao năng lực đổi mới, sáng tạo của LLLĐ. Nhà nước cần đẩy mạnh quá trình hoàn thiện thể chế về đổi mới, sáng tạo như khung khổ pháp luật về doanh nghiệp, Luật Cạnh tranh và các điều kiện tiếp cận nguồn lực tài chính... Các khung khổ pháp luật này cần được hoàn thiện và có tính ổn định để các doanh nghiệp yên tâm đầu tư cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển R&D. Nhà nước thông qua các công cụ như hỗ trợ vốn trực tiếp hoặc ưu đãi thuế để khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện R&D.

Chính phủ cần thúc đẩy thực hiện những chính sách thu hút doanh nghiệp FDI đầu tư vào hoạt động sản xuất, kinh doanh các sản phẩm có hàm lượng chất xám cao và tạo điều kiện để các hoạt động này lan tỏa sang các doanh nghiệp trong nước. Cần khuyến khích các chương trình hợp tác công - tư về R&D và đổi mới sáng tạo nhằm tập trung và tận dụng nguồn lực, đồng thời tăng cường hợp tác giữa các cơ quan nghiên cứu nhà nước với doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI.

Cần tránh tình trạng đầu tư dàn trải, rót vốn cho nhiều cơ sở nghiên cứu thuộc nhiều kênh khác nhau, như: bộ chủ quản, Bộ Khoa học và Công nghệ, UBND địa phương, Sở Khoa học và Công nghệ... đối với cùng một vấn đề nghiên cứu. Xây dựng chiến lược rõ ràng về phân công lao động giữa các cơ quan nghiên cứu nhà nước nhằm bảo đảm không có sự chồng chéo, thiếu nguồn lực, quy mô không đạt mức tối ưu trong nghiên cứu R&D. Đối với các trường đại học và cơ sở nghiên cứu, cần xác định rõ thế mạnh, nhu cầu và mối quan tâm của mình để xác định trọng tâm, mũi nhọn nghiên cứu.

Năm là, 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 thị trường lao động, thích ứng với nhu cầu phát triển LLLĐ 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 thị trường lao động.

4. Kết luận

CMCN 4.0 có tác động mạnh tới sự phát triển kinh tế và tạo đà thuận lợi cho thị trường lao động phát triển, nhất là khả năng tạo việc làm của nền kinh tế ở nhiều lĩnh vực đòi hỏi sự sáng tạo, cần bàn tay con người.

Cuộc CMCN 4.0 tập trung chủ yếu số hóa, công nghệ robot và tự động hóa - xu hướng máy móc thay dần sức lao động của con người, dẫn tới sự thay đổi cơ cấu lao động có việc làm trong ngành kinh tế chính của nước ta. CMCN 4.0 là cơ hội đối với các nước đang phát triển như Việt Nam. Đó là thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm vượt qua thách thức, tụt hậu xa hơn, lao động chi phí thấp mất dần lợi thế, khoảng cách công nghệ và tri thức nói rộng hơn làm cho phân hóa xã hội sâu sắc hơn... Chính phủ, các doanh nghiệp, các trung tâm nghiên cứu và cơ sở giáo dục, đào tạo nghề của Việt Nam cần phải nhận thức được và sẵn sàng thay đổi và có chiến lược phù hợp cho việc phát triển công-nông nghiệp, dịch vụ và kinh tế hay nguồn nhân lực trong thời kỳ CMCN 4.0.

Tóm lại, bên cạnh những tác động tích cực đem lại cơ hội tốt, cách mạng 4.0 cũng có nhiều ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động. Trong bối cảnh như vậy, việc xây dựng, hoàn thiện và đảm bảo thực thi các quy định pháp luật về lao động để phát huy thế mạnh về lao động của Việt Nam đóng vai trò quan trọng. Chúng tôi cho rằng, một hệ thống pháp luật lao động tiên bộ là cơ sở pháp lý quan trọng cho việc bảo vệ và phát triển nguồn nhân lực - tài sản quý nhất của 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 LLLĐ nước ta, góp phần quan trọng vào việc đưa nước ta từ một cường quốc về lao động trở thành một cường quốc về kinh tế trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Bá Ân. *Cách mạng công nghiệp 4.0: Cơ hội và thách thức*. <https://baomoi.com/cach-mang-cong-nghiep-4-0-co-hoi-va-thach-thuc/c/23508186.epi>, ngày truy cập 28/4/2020.
- [2] Hoàng Anh. *Phát triển Chính phủ điện tử trong cách mạng công nghiệp 4.0*. <http://www.nhandan.com.vn/congnghe/item/32518702-phat-trien-chinh-phu-dien-tu-trong-cach-mang-cong-nghiep-4-0.html>, ngày truy cập 29/4/2020.
- [3] Vương Diệu Quân. *Thủ tướng chỉ ra 6 giải pháp để Việt Nam bắt kịp cách mạng 4.0*. <http://genk.vn/thu-tuong-chi-ra-6-giai-phap-de-viet-nam-bat-kip-cach-mang-40-20171206084624267.chn>, ngày truy cập 03/5/2020.
- [4] Trương Hồ Hải. *Chính phủ điện tử - cầu nối giữa Chính phủ với doanh nghiệp và công dân*. https://tcnn.vn/news/detail/7363/Chinh_phu_dien_tu_cau_noi_giua_Chinh_phu_voi_doanh_nghiep_va_cong_danall.html, ngày truy cập 04/5/2020.
- [5] Như Quỳnh. *Những tác động cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến thị trường lao động Việt Nam*. <http://www.khoahocphothong.com.vn/nhung-tac-dong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4-0-den-thi-truong-lao-dong-viet-nam-51506.html>, ngày truy cập 04/5/2020.

- [6] Việt Anh. *Nhiều thử thách cho người lao động thời 4.0*. <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/nhieu-thu-thach-cho-nguoi-lao-dong-thoi-40-138595.html>, ngày truy cập 05/5/2020.

SOLUTIONS TO COMPLETE LABOR LAW ON LABOR MARKET IN VIETNAM IN THE TIME OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Bui Kim Hieu

Department of Law, HUFLIT

hieu.bk@huflit.edu.vn

Abstract: The information technology (IT) revolution, the media, the Internet, and the fourth industrial revolution - the industrial revolution 4.0 are particularly important factors that regulate the development and operation of society in the 21st century. The State and laws must not only be subjected to extremely strong impacts, pressures, and challenges from the industrial revolution, especially the industrial revolution 4.0, but also must fully define their roles and responsibilities to people and society in a new global situation. The article analyzes the real situation of labor in Vietnam's labor market; the impact of the information technology revolution, digital technology, industrial revolution 4.0 to the labor market; Besides, we give some solutions to improve labor law in the VN's labor market.

Keywords: *Industrial Revolution 4.0; labor market.*