

MỘT SỐ GIẢI PHÁP CÔNG ĐOÀN BẢO VỆ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC NGÀNH THÂM DỤNG LAO ĐỘNG TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CHUYỂN ĐỔI SỐ

 TỐNG THỊ HUỆ*

Ngày nhận: 07/10/2022

Ngày phản biện: 18/11/2022

Ngày duyệt đăng: 30/11/2022

Tóm tắt: Chuyển đổi số sẽ là cơ hội cho các doanh nghiệp cải thiện chi phí, hệ thống vận hành, tăng năng suất...; đồng thời cũng là khó khăn cho thị trường lao động khi có sự dư thừa lao động và thay đổi vị trí việc làm. Nước ta chủ yếu là lao động phổ thông, tập trung cao ở các ngành thâm dụng lao động, khi doanh nghiệp tiến hành chuyển đổi số sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến nhiều yếu tố liên quan đến việc làm. Vì vậy, Công đoàn Việt Nam với vai trò là tổ chức đại diện của người lao động, cần chuẩn bị trước các đối sách để có thể ứng phó với nguy cơ về tác động của chuyển đổi số đối với việc làm của người lao động.

Từ khóa: Chuyển đổi số, công đoàn, bảo vệ việc làm, ngành thâm dụng lao động, người lao động, tác động

SOME SOLUTIONS ON THE UNION TO PROTECT EMPLOYEES' EMPLOYMENTS IN LABOR-INTENSIVE INDUSTRY FROM THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: Digital transformation will be an opportunity for businesses to improve costs, operating systems, increase productivity...; At the same time, it is also difficult for the labor market when there is a surplus of labor and changing job positions. Our country is mainly unskilled workers, highly concentrated in labor-intensive industries, when businesses conduct digital transformation, it will significantly affect many factors related to employment. Therefore, the Vietnam Trade Union, as a representative organization of workers, needs to prepare countermeasures in advance to be able to cope with the risk of the impact of digital transformation on the employment of workers.

Keywords: Digital transformation, trade union, job protection, labor intensive industry, workers, impact

1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số (CĐS) là quá trình đưa các ứng dụng khoa học công nghệ của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0), đặc biệt là sự tích hợp các công nghệ quan trọng như internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và điện toán đám mây vào quá trình sản xuất, kinh doanh, dẫn tới một quy trình vận hành số hóa giúp tăng hiệu quả vận hành dựa trên nền tảng máy móc, nhằm đáp ứng yêu cầu của khách hàng/thị trường. Từ đó cho thấy, chuyển đổi số đã và đang tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội trong đó có vấn đề việc làm của người lao động (NLĐ). Đồng thời đặt ra yêu cầu mới đòi hỏi tổ chức công đoàn cần có những giải pháp thiết thực nhằm về bảo vệ việc làm cho NLĐ trong quá trình CĐS đặc biệt là trong các ngành thâm dụng lao động. Ngành thâm dụng lao động dùng để chỉ một quá trình hoặc

ngành công nghiệp đòi hỏi một lượng lớn lao động để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ. Mức độ thâm dụng lao động thường được cân nhắc cùng với lượng vốn yêu cầu để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ: tỉ lệ chi phí lao động yêu cầu càng cao, doanh nghiệp càng thâm dụng lao động. Bài viết dưới đây sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài cấp Tổng Liên đoàn LĐVN “Vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ việc làm của NLĐ trước tác động của CĐS” do Viện Công nhân và Công đoàn chủ trì thực hiện.

2. Nội dung

2.1. Tình hình chuyển đổi số trong các ngành thâm dụng lao động ở Việt Nam hiện nay

Chuyển đổi số sẽ tác động đến hầu hết các ngành kinh tế và với các mức độ khác nhau, tuy nhiên, do

* Viện Công nhân và Công đoàn

quy mô nghiên cứu nhỏ nên khi nghiên cứu về bảo vệ việc làm của NLĐ thì việc tìm hiểu thông tin từ các ngành thâm dụng lao động (tức các ngành có lực lượng lao động lớn) là phù hợp, mang tính đại diện gồm: dệt may, da giày, điện tử. Là các ngành có số lượng công nhân rất lớn nên sẽ nhiều thách thức đặt ra khi yêu cầu tự động hóa ngày càng gia tăng.

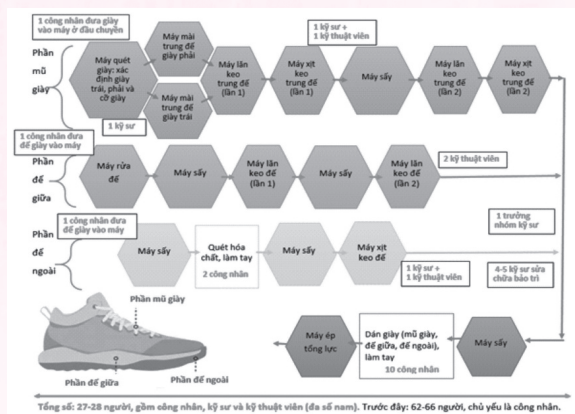
Kết quả phỏng vấn chuyên gia các ngành dệt may, da giày, điện tử và các nhà quản lý doanh nghiệp (DN) trong các ngành này cho thấy: trong 3 ngành thì ngành điện tử là ngành đi trước về chuyển đổi số với mức độ sâu hơn so với ngành dệt may và da giày. Trong khi dệt may và da giày là những ngành chỉ mới bắt đầu nghĩ tới tự động hóa - tức là mới bước vào giai đoạn đầu của quá trình chuyển đổi số năm giai đoạn trong vòng 5-10 năm trở lại đây, thì ngành điện tử đã thực hiện tự động hóa từ cách đây hơn 20 năm. Vì vậy, thuật ngữ sử dụng của ngành điện tử về máy móc tự động hóa cũng khác so với ngành dệt may và da giày. Nếu trong ngành dệt may, da giày, các máy móc sản xuất được điều khiển bằng bảng điện tử hay bằng máy tính, trong đó công việc của con người là phục vụ máy, được các quản lý ở các DN dệt may, da giày gọi là “máy tự động” thì các quản lý DN ngành điện tử chỉ gọi đây là “máy bán tự động”, bởi theo họ, các loại máy này vẫn cần tới sự hỗ trợ của con người chứ chưa thể tự động hóa hoàn toàn. Với ngành điện tử, “máy tự động” là chỉ cần 1 lần đưa toàn bộ nguyên liệu vào là máy có thể tự hoạt động làm ra toàn bộ sản phẩm, trong khi với “máy bán tự động”, việc đưa nguyên liệu vào và lấy nguyên liệu ra là đơn lẻ cho từng sản phẩm. Cơ chế tự động này sử dụng phần mềm lập trình để điều khiển máy cho từng công đoạn rời rạc, thậm chí tại một số DN điện tử trong hệ thống sản xuất hiện tại của họ có cả “chuyển tự động” và “chuyển bán tự động”. Chuyển bán tự động là sự kết hợp của nhiều loại máy bán tự động. Chuyển tự động là sự kết hợp của nhiều máy tự động. Trong một chuyển sản xuất ra sản phẩm hoàn chỉnh có thể kết hợp cả máy bán tự động và máy tự động, hoặc cũng có thể một hoặc một số chuyển nhỏ tự động của các công đoạn sản xuất nhất định nằm trong chuyển lớn bán tự động. Với thực tế này, có thể thấy ngành điện tử đã bước vào giai đoạn hai của chuyển đổi số. Một số DN lớn trong ngành điện tử đã chớm bước vào giai đoạn ba của chuyển đổi số như đã nói ở trên.

2.2. Tác động của chuyển đổi số đến việc làm của người lao động trong các ngành thâm dụng lao động

Một là, số lượng việc làm và vị trí việc làm thay đổi

Về mặt lý thuyết, rõ ràng khi máy móc lập trình được đưa vào chuyển, một máy có thể tạo ra số lượng sản phẩm tương đương nhiều công nhân làm bằng tay. Những công nhân dôi dư trong chuyển được sắp xếp lại sang vị trí khác. Kết quả phỏng vấn các nhà quản lý ở DN thuộc các ngành thâm dụng lao động cho biết, theo quy luật chung, mỗi thế hệ dây chuyền sản xuất mới sẽ giảm từ 10-15% nhân công. Các ngành dệt may, da giày và điện tử đều đang ở giai đoạn thứ nhất hoặc thứ hai của quá trình chuyển đổi số, nên chưa có việc máy móc tiến tiến hay robot thay thế hoàn toàn công việc tay chân của con người.

Tuy nhiên, cả ba ngành dệt may, da giày và điện



tử của Việt Nam đều đang phát triển tốt với tốc độ tăng trưởng hàng năm liên tục, nên nguy cơ mất việc làm do chuyển đổi số chưa được nhìn thấy rõ. NLĐ ra khỏi chuyển khi máy móc lập trình được đưa vào sẽ được người sử dụng lao động (NSDLĐ) chuyển sang các chuyển khác.

Bên cạnh đó, do mới ở các giai đoạn đầu của chuyển đổi số nên các loại việc làm mới khác của chuyển đổi số đã bắt đầu xuất hiện nhưng chưa phải là phổ biến trong các ngành, bao gồm: việc làm về mô phỏng, thiết kế mẫu trên mô hình 3D; đánh giá, phân tích dữ liệu máy; bảo trì phòng ngừa, quản trị luồng hàng hóa, dịch vụ, lập trình phần mềm kiểm soát sản xuất, hàng tồn kho, chất lượng, tiến độ và phát hiện lỗi sản phẩm... Đây đều là những công việc đòi hỏi kỹ năng cao, nên các nhà máy thực hiện chuyển đổi số giai đoạn đầu tiên này thường phải tuyển mới chuyên gia kỹ thuật.

Hai là, phân cực kỹ năng của người lao động ngày càng cao và rõ rệt và yêu cầu cải thiện kỹ năng trong quá trình CDS

Trong khi yêu cầu kỹ năng đối với kỹ sư cao hơn nhiều, đòi hỏi độ đa dạng và phức tạp của công việc tăng lên thì yêu cầu kỹ năng đối với công nhân lại đơn giản đi rất nhiều. Đặc điểm của công nghệ hiện nay là chu trình đổi mới công nghệ ngày một rút ngắn. Mỗi model máy mới ra đời nghĩa là máy được nâng cấp với các tính năng mới, đòi hỏi các kỹ sư phải cập nhật, nghiên cứu liên tục để có thể cài đặt, thiết kế, khai thác hết các chức năng của máy. Còn đối với công nhân, nếu trước đây với may mủ giày truyền thống, tay nghề công nhân kém thì đường may không đều, lệch... và sản phẩm thành lỗi, nên để có đường may chuẩn, công nhân phải rèn luyện kỹ năng, nâng cao tay nghề và thao tác nhanh mà không mắc lỗi; thì hiện nay, với máy lập trình, công nhân chỉ việc chuẩn bị vật liệu theo khuôn, sau đó đưa khuôn vào máy.

Bên cạnh đó, công việc hợp tác cùng máy đòi hỏi tính kỷ luật và trách nhiệm hơn của NLĐ. Công nhân phổ thông phải tập trung hơn và có sức khỏe hơn khi làm việc với máy móc lập trình. Luôn có thái độ sẵn sàng học hỏi và chấp nhận thay đổi, nếu không sẽ bị loại ra khỏi môi trường công việc. Vì vậy, kỹ năng của con người làm việc trong thời kỳ CMCN 4.0 là đòi hỏi khả năng thích ứng cao, học tập liên tục và suốt đời, tự định hướng cho bản thân và sẵn sàng chấp nhận thay đổi. Đối với kỹ sư cũng phụ thuộc vào hệ thống sản xuất, nghĩa là nếu hệ thống sản xuất thay đổi thì yêu cầu công việc cũng thay đổi theo. Trước đây, khi sản phẩm thay đổi, con người làm việc có thể linh hoạt thay đổi theo, nhưng với quy trình sản xuất sử dụng máy móc tự động, hệ thống sản xuất sẽ phải thay đổi khi sản phẩm thay đổi, đòi hỏi kỹ sư phải liên tục học tập để nâng cao trình độ kỹ năng của mình.

Ba là, nguy cơ giãn khoảng cách tiền lương và thu nhập

Tiền lương và thu nhập là vấn đề được quan tâm khi DN thực hiện chuyển đổi số. Ở tất các DN bắt đầu thực hiện chuyển đổi số được khảo sát, không có tình trạng công nhân phổ thông chuyển sang làm việc với máy lập trình bị giảm lương vì lương của công nhân là lương theo sản phẩm.

Khi phỏng vấn công nhân về việc chuyển sang làm việc với máy lập trình có ảnh hưởng tới tiền lương, nhiều công nhân cho biết họ muốn làm việc với máy lập trình hơn, đặc biệt là các công nhân trẻ. Họ nói rằng làm việc với máy lập trình nhanh hơn và năng suất hơn, cho nhiều sản phẩm hơn trong cùng

đơn vị thời gian với máy truyền thống, cũng có nghĩa là tiền lương cao hơn.

Còn với những công nhân bị đưa ra khỏi dây chuyền khi lắp đặt máy lập trình vào chuyền, họ cũng không bị giảm tiền lương và thu nhập. Họ được bố trí sang các công việc ở các chuyền khác với mức lương tương đương. Mặc dù vậy, kết quả khảo sát cũng cho thấy việc giãn khoảng cách tiền lương giữa những người lao động phổ thông với lao động chuyên môn kỹ thuật. Những kỹ thuật viên hay kỹ sư được tuyển vào để vận hành máy móc, thiết bị lập trình, hoặc thiết kế, lắp đặt các chuyền tự động được trả lương cao hơn rất nhiều so với công nhân. Khoảng cách chênh lệch này, tùy theo tính chất chuyên môn, yêu cầu công việc và đặc thù ngành nghề, có thể là 2-3 lần hoặc thậm chí lên tới 10-15 lần. Bên cạnh đó, một số công nhân lại không muốn làm việc với máy lập trình vì đã quen với máy truyền thống và thấy khó khăn khi thay đổi. Những công nhân này cho biết việc vận hành máy lập trình đòi hỏi phải tuân thủ quy trình nghiêm ngặt, nên họ có cảm giác rắc rối, phức tạp, lo sợ về việc mắc lỗi, làm hỏng máy và hỏng sản phẩm. Đặc biệt đối với những người qua độ tuổi 35-40, họ bắt đầu chậm chạp hơn trong việc tiếp thu cái mới dẫn đến tiền lương không được cải thiện.

2.3. Một số giải pháp về công đoàn bảo vệ việc làm của NLĐ trong các ngành thâm dụng lao động

Thứ nhất, bảo vệ số lượng việc làm để NLĐ có cơ hội việc làm

Cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào khẳng định số lượng việc làm mới được tạo ra trong bối cảnh chuyển đổi số nhiều hơn hay ít hơn so với số lượng việc làm mất đi. Tuy nhiên, ngành công nghiệp sản xuất trong tương lai sẽ là ngành tăng trưởng nhưng không tạo việc làm. Vì vậy, công đoàn (CĐ) cần tham gia với Nhà nước để hoạch định chính sách ngành theo hướng giảm bớt phụ thuộc vào ngành thâm dụng lao động và phát triển các ngành mới để tạo việc làm mới phù hợp với nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ CMCN 4.0. Trong xu thế phát triển hiện nay, bên cạnh ngành công nghệ thông tin và sản xuất thiết bị công nghệ cao, Việt Nam cần quan tâm tới các nguồn việc làm mới như ngành năng lượng tái tạo, ngành tái chế, nghiên cứu, tìm kiếm và khai thác các nguồn nguyên liệu mới phục vụ cho chế tạo máy móc, thiết bị công nghệ mới.

Đối với những NLĐ dôi dư, không thể đào tạo để thay đổi kỹ năng thích ứng với việc làm mới, dẫn tới

buộc phải thôi việc, CĐ cần đảm bảo các quyền lợi của NLĐ theo pháp luật khi bị dôi dư, đảm bảo sự đền bù thỏa đáng cho NLĐ.

Thứ hai, bảo vệ chất lượng việc làm trong chuyển đổi số

CĐ cần tham gia với NSDLĐ để đảm bảo công nghệ mới đưa vào dây chuyền sản xuất vừa với sức của NLĐ, đảm bảo NLĐ được nghỉ ngơi phù hợp, vừa cải tiến năng suất, vừa bảo vệ sức khỏe cả thể chất và tinh thần cho NLĐ. Công nghệ cần được ứng dụng theo hướng giảm bớt áp lực cho con người thay vì tạo thêm áp lực cho con người, giảm bớt làm thêm giờ, giảm bớt áp lực của sự quá tải, la mắng của người quản lý để hoàn thành định mức lao động.

Chất lượng việc làm còn bao gồm đảm bảo các quyền của NLĐ như quyền tổ chức và thương lượng tập thể (TLTT), quyền được đối thoại và tham gia vào quá trình ra quyết định tại nơi làm việc liên quan tới việc làm của NLĐ. Vì vậy, CĐ cần phát huy vai trò của mình để đảm bảo NSDLĐ tôn trọng quyền dân chủ của NLĐ tại nơi làm việc. NLĐ cần được tham gia ngay từ đầu trong quá trình chuyển đổi số để duy trì hoặc cải thiện số lượng và chất lượng việc làm cũng như để bảo đảm các quyền theo pháp luật của NLĐ không bị mất đi. Bên cạnh đó, CĐ cần động viên, khuyến khích NLĐ bằng những biện pháp cụ thể như tạo môi trường làm việc thân thiện, cởi mở để NLĐ được tự do bày tỏ quan điểm, ý kiến mà không bị chất vấn, phán xét; tạo điều kiện để NLĐ được tự do thử nghiệm các ý tưởng mới; có đãi ngộ xứng đáng cho những sáng kiến được ứng dụng có kết quả.

Chuyển đổi số có thể tạo ra khoảng cách chênh lệch thu nhập và điều này là tất yếu giữa những người có trình độ chuyên môn và kỹ năng khác nhau. Tuy nhiên, NLĐ có thể không được đảm bảo cơ hội trong chuyển đổi số (phải làm thêm quá nhiều giờ, DN tận dụng tối đa hiệu suất của NLĐ...) để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng của mình, từ đó cải thiện thu nhập. Vì vậy, CĐ cần đảm bảo để NLĐ được đảm bảo sự công bằng và cơ hội đào tạo nâng cao kỹ năng trong quá trình CĐS, từ đó giảm bớt sự giãn rộng khoảng cách tiền lương gây mất bình đẳng xã hội.

Thứ ba, đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho NLĐ

Tùy thuộc vào cách thức công nghệ được thiết kế và triển khai, và bối cảnh tổ chức cũng như tình trạng việc làm, việc số hóa có thể dẫn đến một số NLĐ phải chịu nhiều rủi ro về an toàn vệ sinh lao động hơn như rủi ro về rủi ro an toàn thiết bị, an ninh mạng, rủi ro

về tổ chức và tâm lý xã hội, sự gia tăng căng thẳng liên quan đến công việc... có thể là hậu quả của việc gia tăng áp lực hiệu suất công việc, tính phức tạp trong công việc, giờ làm việc không đều đặn, bị giám sát trong công việc, ít tương tác xã hội và hỗ trợ tại nơi làm việc, xóa mờ ranh giới giữa công việc và cuộc sống, hay xuất hiện các hình thức làm việc mới với quan hệ việc làm không rõ ràng.

CĐ cần tham gia với các bên liên quan để xây dựng khuôn khổ đạo đức cho thực hiện CĐS, các quy tắc ứng xử và quản trị thích hợp; áp dụng cách tiếp cận phòng ngừa ngay từ khâu thiết kế môi trường làm việc số hóa, trong đó coi trọng yếu tố con người và thiết kế môi trường làm việc lấy NLĐ làm trung tâm; thu hút sự tham gia của NLĐ trong việc thiết kế và thực hiện bất kỳ dự án CĐS nào;

Thứ tư, tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho NLĐ về chuyển đổi số

Bên cạnh bảo vệ việc làm của NLĐ, CĐ cần thông tin chuyên sâu cho NLĐ về những tác động tích cực và bất lợi của CĐS có thể xảy ra để NLĐ hình dung và có sự chuẩn bị cho tương lai. Đồng thời, CĐ cần thông tin đầy đủ cho NLĐ về kế hoạch CĐS của DN, cũng như tuyên truyền để NLĐ hiểu về xu hướng phát triển nghề nghiệp và việc làm trong CMCN 4.0 cũng như những thay đổi tất yếu của công nghệ. NLĐ cần hiểu biết về quá trình chuyển đổi số để có thể tham gia ý kiến khi DN thực hiện chuyển đổi số liên quan tới việc làm của họ.

Để nâng cao nhận thức của bản thân, việc tự tìm tòi, học hỏi là điều rất cần thiết. Vì thế, CĐ cần tham gia tích cực triển khai Đề án xây dựng xã hội học tập trong công nhân lao động để nâng cao khả năng việc làm cho NLĐ, trên tinh thần "Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập" nêu trong Nghị quyết Trung ương 8 (khóa XI) và tham gia với Chính phủ thực hiện các chương trình hỗ trợ đào tạo và việc làm cho NLĐ.

Thứ năm, đổi mới tư duy của CĐ để bảo vệ hiệu quả NLĐ trong nền kinh tế số

Tất cả những giải pháp nêu trên sẽ không làm được nếu không có sự đổi mới về nội dung và phương thức hoạt động CĐ. Trong môi trường làm việc số hóa, cán bộ CĐ đòi hỏi phải chuyển từ tư duy địa phương sang tư duy toàn cầu. Những vấn đề nảy sinh trong nền kinh tế số trên thế giới sẽ có thể lặp lại ở Việt Nam. Sẽ rất khó khăn để CĐ tự xoay sở, mảy mò tìm kiếm giải pháp trong nước trong khi có thể CĐ trên thế giới đã thực

hiện thành công xử lý vấn đề của kinh tế số. CĐ trong nước cần khởi xướng đối thoại và TLTT trực tiếp với khách hàng thay vì chỉ đối thoại và TLTT với NSDLĐ trong nước tại các DN, nhà máy...

Bên cạnh đó, CĐ ở các nhà máy, DN tại Việt Nam cần thiết lập mối quan hệ và liên hệ thường xuyên với CĐ ở các nhà máy, DN ở những nước sản xuất khác cùng xuất khẩu cho các nhãn hàng ở các nước nhập khẩu, nhằm trao đổi kinh nghiệm hoạt động CĐ cũng như xây dựng sức mạnh tập thể để cùng nhau tác động tới nhãn hàng quốc tế trong việc thực thi luật pháp nước họ, luật pháp quốc tế, cũng như luật pháp trong nước ở các nước sản xuất. CĐ cũng cần xây dựng năng lực để giúp NLĐ có tư duy toàn cầu, để cuộc đấu tranh cải thiện quyền lợi của NLĐ không chỉ ở phạm vi trong nước mà còn mở rộng ra phạm vi toàn cầu, tham gia cùng với phong trào lao động và công đoàn quốc tế để đấu tranh cho công bằng và tiến bộ xã hội trên toàn cầu.

3. Kết luận

CĐS là chủ trương lớn của quốc gia trên nhiều lĩnh vực, việc thích ứng với CĐS là cả một quá trình sẽ khác nhau ở từng lĩnh vực. Đối với CĐS trong các DN thuộc các ngành thâm dụng lao động không chỉ đặt ra thách thức là các nhà máy trong tương lai không cần tới công nhân giản đơn, phổ thông, mà còn có

nhều thách thức khác đối với lực lượng lao động trên cả nước. Khi CĐS chưa diễn ra mạnh mẽ, để NLĐ chuyển đổi và giữ được việc làm trong tương lai cũng như để lực lượng lao động tương lai nắm bắt được cơ hội việc làm mới, CĐ cần thể hiện vai trò tham gia tích cực cả ở cấp vĩ mô và vi mô để thúc đẩy các chương trình đào tạo cho NLĐ, sao cho đến khi kết thúc giai đoạn 4 của chuyển đổi số, NLĐ phải đạt được trình độ quan sát tốt và chủ động giải quyết hiệu quả vấn đề nảy sinh, đồng thời phát huy vai trò đại diện, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLĐ trước các nguy cơ bị xâm phạm từ phía chủ sử dụng lao động khi tiến hành CĐS. □

Tài liệu tham khảo

1. <https://dangcongsan.vn/kinh-te-va-hoi-nhap/thuc-day-su-nghiep-cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-dat-nuoc-563825.html>.
2. Tạp chí Công Thương (ngày 3/7/2021). *Chuyển đổi số tại các DN Việt Nam: Thực trạng và thách thức*. Tác giả Vũ Trọng Nghĩa, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/chuyen-doi-so-tai-cac-doanh-nghiep-viet-namthuc-trang-va-thach-thuc-82002.htm>.
3. Auter D. (2015). *Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation* (Tại sao vẫn còn nhiều công việc? Lịch sử và tương lai của tự động hóa nơi làm việc). Tạp chí Quan điểm kinh tế, <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.29.3.3>.
4. Autor và Dorn. (2013). *The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market* (Sự gia tăng các công việc dịch vụ kỹ năng thấp và sự phân cực của thị trường lao động Mỹ). Tạp chí kinh tế Mỹ, Xem: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.103.5.1553>.

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO...

(Tiếp theo trang 10)

cách làm hiệu quả, điển hình tiên tiến trong công tác giáo dục và đào tạo.

“Đối mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục⁷”. Thường xuyên quan tâm, chăm lo, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, thực hiện tốt các chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước; quan tâm đúng mức, hài hòa, hợp lý đến các vấn đề thiết yếu như đề bạt, bổ nhiệm, nhà ở, đất ở cho đội ngũ giáo viên, tạo môi trường sư phạm lành mạnh, tốt đẹp, giúp đội ngũ giáo viên yên tâm phấn đấu, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

3. Kết luận

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đòi hỏi phải tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp, tác động tổng hợp, toàn diện vào nhiều yếu tố. Đội ngũ nhà giáo trí tuệ, mẫu mực là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo. Chăm lo xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo theo hướng chuẩn hoá, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng là yếu tố cốt lõi góp phần thực hiện thắng lợi yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong tình hình mới. □

Tài liệu tham khảo

- (1), (4), (6), (7) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.115, 232, 232-233, 139.
- (2) *Hồ Chí Minh, Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.345.
- (3) *Hồ Chí Minh, Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.647.

⁷ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2021, tr.139.