

IMPACTS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE LABOUR FIELD: ADVANTAGES AND CHALLENGES OF THE VIETNAMESE LABOUR LAW

Phan Đình Nguyen

University of Law - Hue University

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 27/02/2024	Labour rights, a cornerstone of human rights acknowledged in domestic and international legal frameworks, are under scrutiny due to recent advancements in artificial intelligence. Concerns have arisen among nations regarding the potential for artificial intelligence's autonomous learning capabilities to precipitate widespread job displacement, thus impacting labour law. However, the validity of these concerns warrants examination. Through methodologies including historical analysis, comparative study, and critical analysis, this article examines the significant effects of artificial intelligence on labour rights in the present day, aiming to address whether we are overestimating the importance of AI. Ultimately, the article offers suggestions for enhancing Vietnam's labour legislation on artificial intelligence. The findings of this study contribute to filling gaps in the global understanding of labour law concerning artificial intelligence-related matters.
Revised: 31/3/2024	
Published: 31/3/2024	
KEYWORDS	
Labour Law	
International Labour Organization	
OECD	
Artificial intelligence	
AI	

TÁC ĐỘNG CỦA TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TỚI LĨNH VỰC LAO ĐỘNG: THUẬN LỢI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Phan Đình Nguyễn

Trường Đại học Luật - ĐH Huế

THÔNG TIN BÀI BÁO	TÓM TẮT
Ngày nhận bài: 27/02/2024	Quyền lao động được coi là một trong những quyền cơ bản nhất trong phạm trù quyền con người mà các quốc gia đã ghi nhận trong các văn bản pháp lý quốc nội và quốc tế. Những phát triển gần đây của Trí tuệ nhân tạo đã làm dấy lên nhiều lo ngại cho các quốc gia, rằng khả năng tự học của nó có thể dẫn đến tình trạng mất việc trên quy mô lớn, từ đó có thể ảnh hưởng đến hệ thống pháp luật lao động quốc gia và quốc tế. Tuy nhiên, liệu những lo ngại này có hoàn toàn đúng? Bằng các phương pháp chính như tổng hợp, phân tích lịch sử, so sánh, đánh giá các hệ thống pháp luật, bài viết phân tích những tác động nổi bật của trí tuệ nhân tạo đến quyền lao động hiện nay. Từ đó, tác giả cố gắng trả lời câu hỏi liệu chúng ta có đang đánh giá quá cao AI hay không? Cuối cùng, bài viết đưa ra một số gợi mở nhằm hoàn thiện hơn hệ thống pháp luật Lao động Việt Nam liên quan đến AI. Kết quả nghiên cứu này góp phần hoàn thiện bức tranh chưa hoàn thiện của pháp luật lao động toàn cầu liên quan đến vấn đề trí tuệ nhân tạo.
Ngày hoàn thiện: 31/3/2024	
Ngày đăng: 31/3/2024	
TỪ KHÓA	
Luật Lao động	
Tổ chức Lao động Quốc tế	
OECD	
Trí tuệ nhân tạo	
AI	

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.9791>

Email: nguyenpd@hul.edu.vn

<http://jst.tnu.edu.vn>

411

Email: jst@tnu.edu.vn

1. Giới thiệu

Lao động từ sơ khai đã là một hoạt động có tầm quan trọng rất lớn gắn liền với sự tồn tại và phát triển của con người. Vì vậy, “quyền lao động” được coi là một trong những quyền cơ bản nhất trong phạm trù “quyền con người” mà các quốc gia đã ghi nhận trong các văn bản pháp lý quốc tế và trong hệ thống pháp luật quốc gia. Tuy nhiên, trong bối cảnh bức tranh pháp lý về trí tuệ nhân tạo ở phạm vi khu vực và toàn cầu chưa được hoàn thiện, rất nhiều vấn đề pháp lý đã và đang được đặt ra. Đặc biệt, các vấn đề liên quan đến sự ảnh hưởng của Trí tuệ Nhân tạo (Artificial Intelligence – AI) đến người lao động là một trong những chủ đề khá được quan tâm trong thời gian gần đây. Có một số ý kiến cho rằng sự phát triển không kiểm soát của trí tuệ nhân tạo có thể ảnh hưởng tiêu cực đến quyền con người nói chung và quyền lao động nói riêng, tiêu biểu như các vấn đề liên quan đến số lượng việc làm, từ đó gây nên tình trạng thất nghiệp và pháp luật lao động cần phải có những thích nghi với bối cảnh này. Liệu ý kiến này có hoàn toàn đúng?

Trước hết, “quyền lao động” thường được hiểu theo một phạm trù rộng lớn bao gồm các quyền cơ bản trong lĩnh vực lao động của con người như các vấn đề việc làm, về việc sử dụng lao động, điều kiện lao động, môi trường lao động, độ tuổi lao động và sự công bằng trong hoạt động lao động hay các chế độ khác mà con người không phân biệt quốc gia, sắc tộc, giới tính, tôn giáo đều được hưởng khi tham gia vào quan hệ lao động. Trong cuốn sách *International and comparative labour law: current challenges* của mình, Bronstein đã đưa ra các vấn đề lý luận về lịch sử hình thành của pháp luật lao động [1]. Ông cho rằng, về mặt lịch sử, luật Lao động được tách ra từ luật Dân sự và hiện nay ở một số nước, nhiều chế định của Luật Lao động vẫn được quy định trong Luật Dân sự. Sở dĩ có điều này là bởi vì các quan hệ lao động trước thế kỷ 19 hầu hết là tuân theo pháp luật hợp đồng của hệ thống Luật Dân sự hoặc Luật La Mã. Khi các bên đã tự nguyện ký kết một hợp đồng thì họ sẽ phải tuân thủ nguyên tắc bình đẳng. Do đó, không có bên nào có thể khiếu nại về sự không công bằng trong các điều khoản của hợp đồng mà bên đó đã tự nguyện giao kết. Tuy nhiên, theo Davies PL và Freedland M [2], đặc trưng của quan hệ lao động lại là sự không bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Sự không bình đẳng này xuất phát từ thực tế rằng người sử dụng lao động thường là người quyết định các điều khoản trong hợp đồng lao động, cụ thể là về điều kiện làm việc, các nhiệm vụ mà người lao động phải thực hiện, số giờ làm việc hoặc mức thù lao, v.v... Sự phụ thuộc này của người lao động có thể dẫn đến tình trạng bóc lột, khi mà người sử dụng lao động có thể sử dụng các đặc quyền của mình để ưu tiên thu được năng suất cao hơn từ người lao động với cùng một chi phí hay mức lương phải bỏ ra [2]. Về mặt định nghĩa, mỗi hệ thống pháp luật khác nhau sẽ có cách định nghĩa khác nhau về “Luật Lao động”. Chẳng hạn, theo giáo sư người Pháp, Ernest Mahaim, “*Luật lao động là tập hợp các quy tắc pháp lý chi phối mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, cũng như mối quan hệ giữa chính người lao động*” [3]. Mahaim tin rằng mục tiêu cốt lõi của Luật lao động: “*là bảo vệ quyền của người lao động, ủng hộ mức sống tối thiểu và nhân quyền cho người lao động trên toàn thế giới*” [3]. Bên cạnh đó, theo Bronstein, mục tiêu cốt lõi của Luật Lao động là: “*đảm bảo rằng không một người sử dụng lao động nào được phép áp đặt (không một người lao động nào có thể bị buộc phải chấp nhận) các điều kiện làm việc thấp hơn mức được hiểu là ngưỡng phù hợp trong một xã hội nhất định tại một thời điểm nhất định*” [2]. Có thể thấy rằng, pháp luật lao động nói chung không chỉ là phương tiện để điều chỉnh mối quan hệ giữa vốn và sức lao động, mà nó còn có mục tiêu quan trọng hơn chính là bảo vệ người lao động, kêu gọi tôn trọng sự bình đẳng trong quan hệ lao động và là một công cụ hữu hiệu của Nhà nước trong việc ổn định sản xuất, phát triển nền kinh tế và toàn xã hội.

Ở phạm vi toàn cầu, năm 1919, sau khi Chiến tranh thế giới lần thứ nhất kết thúc và Hiệp ước Versailles được ký kết, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã được thành lập như một phần của Hiệp ước [4]. Khi Liên hợp quốc được thành lập vào năm 1945, ILO đã trở thành cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc vào năm 1946 [5]. Động thái này góp phần củng cố vai trò của ILO trong cộng đồng quốc tế. Trong suốt lịch sử của mình, ILO đóng một vai trò quan trọng trong việc hình thành các tiêu chuẩn lao động quốc tế, thúc đẩy công bằng xã hội và ủng hộ quyền lợi cũng như

phúc lợi của người lao động trên toàn cầu. Những mục tiêu chính của ILO bao gồm: (i) cam kết tuân thủ các quyền tự do của con người, như quyền tự do phát triển và liên kết để phát triển tinh thần và vật chất cho mình trong một môi trường tự do, tôn trọng lẫn nhau, an toàn và bình đẳng; (ii) xúc tiến việc làm, giúp các nước thành viên tạo được môi trường lao động có năng suất cao và tự do lựa chọn việc làm; (iii) quy định số giờ làm việc và bảo vệ công nhân khỏi mắc những bệnh nghề nghiệp, cải thiện môi trường và điều kiện lao động, bảo đảm công bằng xã hội. Tuy nhiên, trước sự phát triển vượt bậc của công nghệ mà điển hình là AI, những mục tiêu này của ILO cũng như mục tiêu cốt lõi của pháp luật lao động dường như đang bị đe dọa nghiêm trọng.

Tới thời điểm hiện tại, tác động của trí tuệ nhân tạo đến thế giới con người đang ngày một rõ rệt và sâu rộng. Ulnicane Inga [6] đã đưa ra những số liệu đáng lưu ý về số vụ kiện có liên quan đến AI trong nhiều lĩnh vực. Theo đó, vào năm 2022, đã có hơn 110 vụ kiện pháp lý liên quan đến AI trong các lĩnh vực như dân sự, tài sản, hợp đồng, lao động,... ở các tòa án liên bang và tiểu bang Hoa Kỳ, nhiều hơn khoảng 7 lần so với năm 2016 [6]. Có thể thấy rằng mức độ phủ sóng của AI đến các lĩnh vực đời sống hằng ngày của con người là không thể tránh khỏi, đặc biệt là trong bối cảnh các doanh nghiệp có xu hướng sử dụng các ứng dụng AI thay thế cho người lao động để tăng năng suất làm việc. Cũng theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), đầu năm 2020 trên thế giới có ít nhất 50 quốc gia (bao gồm cả Liên minh châu Âu) đã xây dựng hoặc đang trong quá trình xây dựng chiến lược quốc gia về AI [7]. Mặc dù đã có nhiều cuộc tham vấn, thảo luận trên toàn cầu, hiện tại vẫn chưa có một hành lang pháp lý rõ ràng nào quy định các vấn đề của AI liên quan đến Luật lao động. Điều này vô hình chung đã gây ra nhiều khó khăn cho hệ thống tư pháp khi mà số lượng khiếu nại của người lao động về các vấn đề liên quan đến AI và việc làm ngày một tăng. Trong một báo cáo của hai giáo sư Frey và Osborne thuộc viện công nghệ máy tính, trường Đại học Oxford, họ dự đoán rằng sẽ có tới 47% việc làm ở Hoa Kỳ được tự động hóa trong vòng 20 năm tới [8]. Con số này ngoài ra còn có thể lên đến 54% trong trường hợp thị trường việc làm ở Cộng đồng châu Âu (EU).

Ngoài ra, một số nghiên cứu tiêu biểu khác trong vài năm trở lại đây liên quan đến sự tác động của AI trong việc bảo vệ quyền con người nói chung cũng là nguồn tài liệu tham khảo để giải quyết vấn đề của bài viết đặt ra. Một trong những bài viết tiêu biểu có thể kể đến như bài nghiên cứu “The Future Impact of Artificial Intelligence on Humans and Human Rights” được xuất bản vào năm 2019 [9]. Bài viết này đưa ra câu hỏi ý nghĩa của trí tuệ nhân tạo đối với nhân quyền trong ba thập kỷ tới là gì? Câu trả lời dường như rất khó để trả lời bởi sự thay đổi nhanh chóng của AI và bởi các thực tiễn thích ứng của con người đối với công nghệ này. Cũng trong bài nghiên cứu “Legal and human rights issues of AI: Gaps, challenges and vulnerabilities”, tác giả Rodrigues đã trình bày những khoảng trống và thách thức cũng như các nguyên tắc nhân quyền bị ảnh hưởng bởi sự tiến hóa của công nghệ AI. Những khoảng trống này bao gồm: tính minh bạch của thuật toán, lỗ hổng an ninh mạng, sự không công bằng, thành kiến và phân biệt đối xử, thiếu tính cạnh tranh, vấn đề tư cách pháp nhân, vấn đề sở hữu trí tuệ, ảnh hưởng bất lợi đến người lao động, vấn đề bảo vệ dữ liệu và quyền riêng tư, trách nhiệm pháp lý đối với thiệt hại và thiếu trách nhiệm giải trình [10]. Hay trong bài viết: “The impact of artificial intelligence on human society and bioethics”, tác giả Michael Cheng [11] đã bàn luận về sự thay đổi của xã hội loài người từ khi có công nghệ AI xuất hiện. Nó tác động đến cách con người làm việc, kết nối, do đó, tác giả tin rằng cần có các nguyên tắc mới về đạo đức của AI để thế giới được hưởng lợi từ sự tiến bộ của phát minh này. Tiếp nối ý tưởng cần có một bộ nguyên tắc về các tiêu chuẩn đạo đức cho AI, hai tác giả Evgeni Aizenberg và Jeroen van den Hoven [12] cho rằng AI mặc dù có những ưu điểm tuy nhiên trong quá trình hoạt động nó cũng xuất hiện các quyết định mang tính phân biệt đối xử. Các quyết định sai lầm này được cho là có nguyên nhân từ dữ liệu đầu vào mà con người là tác nhân chính cho vấn đề này. Do đó, tác giả tin rằng việc có một thiết kế tiêu chuẩn các vấn đề về đạo đức cho AI là một điều rất cần thiết. Cũng trong bài viết: “‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection” [13], tác giả cho rằng tính tới thời điểm hiện tại, các cuộc tranh luận về ảnh hưởng của AI đến thị trường lao động xoay quanh việc AI có thể thay thế việc làm của con người

hay không. Tuy nhiên, theo tác giả, việc xem xét ảnh hưởng của AI đến chất lượng việc làm cũng rất quan trọng. Tác giả cho rằng thay vì nhìn AI như một mối đe dọa thì con người nên tận dụng AI để thúc đẩy những vấn đề liên quan đến quyền con người trong lĩnh vực lao động.

Với tình hình nghiên cứu nêu trên, có thể thấy rằng, việc nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề tác động của Trí tuệ nhân tạo trong việc bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng không phải là vấn đề mới. Tuy nhiên, những nghiên cứu này đa phần vẫn dựa trên quan điểm cá nhân của các tác giả. Do đó, đã có nhiều lo ngại dấy lên rằng hệ thống pháp luật lao động nói riêng và pháp luật lao động quốc tế nói chung không đáp ứng được bối cảnh phát triển của thời đại. Điều này được cho là xuất phát từ khả năng tự học của AI có thể ảnh hưởng đến thị trường lao động, cụ thể là dẫn đến tình trạng mất việc làm trên quy mô lớn, từ đó ảnh hưởng đến nhiều lĩnh vực của nền kinh tế. Vì vậy, bài viết sẽ tập trung phân tích các tác động của AI đến lĩnh vực lao động hiện hành và tập trung trả lời câu hỏi liệu chúng ta có đang đánh giá quá cao AI hay không? Thêm vào đó, bài viết đưa ra một số gợi mở nhằm hoàn thiện hơn hệ thống pháp luật Lao động Việt Nam liên quan đến AI.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau để làm rõ vấn đề đặt ra bao gồm phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp so sánh và đánh giá.

Đối với phương pháp phân tích tổng hợp, bài viết tổng hợp, phân tích các quan điểm, học thuyết, lý luận liên quan đến vấn đề quyền lao động và trí tuệ nhân tạo.

Đối với phương pháp so sánh và đánh giá, bài viết so sánh và đánh giá sự tương đồng và khác biệt của các hệ thống pháp luật Quốc tế và hệ thống pháp luật Việt Nam liên quan đến các vấn đề thuộc lĩnh vực lao động dưới sự tác động của trí tuệ nhân tạo.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Tác động của AI đến quan hệ lao động

“Quan hệ lao động” là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Quan hệ này được điều chỉnh bởi hợp đồng lao động, theo đó người lao động phải thực hiện công việc mà người sử dụng lao động đưa ra, ngược lại họ có quyền được hưởng các chế độ về lương thưởng theo thỏa thuận trong hợp đồng [1]. Đây chính là mối quan hệ “tương hỗ”, khi người lao động và người sử dụng lao động phụ thuộc lẫn nhau.

Tuy nhiên, với sự áp dụng rộng rãi AI trong các doanh nghiệp hiện nay, tính “tương hỗ” này có thể dần bị lu mờ. Cụ thể, đặc trưng của AI chính là khả năng tự đưa ra quyết định. Khi áp dụng vào hoạt động của doanh nghiệp, các nhà sử dụng lao động hoàn toàn có thể sử dụng AI để thay mình đưa ra quyết định. Việc này có thể dẫn tới trường hợp sai sót, gây ra nhiều hậu quả pháp lý cho doanh nghiệp. Chẳng hạn trong tình huống khi AI được yêu cầu đưa ra các quyết định sa thải nhân viên. Vì bản chất các “quyết định” của AI là kết quả của các dữ liệu đầu vào. Nếu những dữ liệu này không chính xác hoặc không đầy đủ thì sự sai sót sẽ nảy sinh. Do đó, các quyết định này hoàn toàn có thể bị người lao động khiếu nại về sự thiếu công bằng, gây nhiều hậu quả pháp lý và tổn chi phí cho doanh nghiệp. Một ví dụ điển hình cho việc này là vụ việc sử dụng chương trình chấm điểm nhân viên của Amazon, một trong những công ty lớn nhất của thế giới hiện tại. Amazon đã sử dụng AI để tự động đánh giá và xếp hạng nhân viên dựa trên nhiều tiêu chí như kinh nghiệm, kỹ năng, thành tích nổi bật. Tuy nhiên, đã có những báo cáo cho rằng chương trình này đã tự động sa thải nhân viên của Amazon chỉ thông qua một email, nếu họ có hiệu suất công việc thấp. Sự việc này thực sự đã gây ra một làn sóng phẫn nộ và dấy lên nhiều lo ngại rằng nếu các nhà sử dụng lao động ngày càng áp dụng AI vào trong công việc thì các quyền lợi của người lao động tương lai có thể sẽ bị ảnh hưởng rất nhiều.

3.2. Tác động của AI đến sự phân bổ việc làm

Khi đánh giá mức độ tác động của AI đến sự phân bổ việc làm, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (Organization for Economic Cooperation and Development – OECD) đã tiến hành đánh

giá sự tác động của AI vào những ngành nghề có sự tiếp xúc nhiều với AI trong môi trường làm việc [14]. Theo đó, các kết quả chỉ ra rằng hầu hết những công việc có sự tiếp xúc nhiều với trí tuệ nhân tạo là những công việc đòi hỏi người lao động có trình độ cao ví dụ như: chuyên gia phân tích dữ liệu, kỹ sư thiết kế phần mềm, kỹ thuật viên công nghệ sinh học,...

Về mặt lý thuyết, khi xem xét liệu AI có khả năng thay thế người lao động trong các ngành nghề chất lượng cao này không, thì kết quả cho thấy rằng rất khó để thay thế các kỹ sư phần mềm hay các kỹ thuật viên trong phòng thí nghiệm bằng các ứng dụng AI. Lý do được đưa ra là mặc dù AI nổi bật với khả năng tự học, tuy nhiên những ngành nghề chất lượng cao này lại yêu cầu các kỹ năng đặc biệt như kỹ năng lý luận logic, kỹ năng giải quyết vấn đề, khả năng phán đoán, khả năng suy luận về các tình huống mới lạ,... Đây đều là những kỹ năng phức tạp, đòi hỏi người lao động phải học tập và tích lũy nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực của mình. Do đó, rất khó để công nghệ AI hiện tại có thể đáp ứng được những tiêu chuẩn này [14].

Ngược lại, các ngành nghề được xem là “lao động chất lượng thấp” như nhân viên vệ sinh hoặc bảo vệ thường ít có sự tiếp xúc với trí tuệ nhân tạo. Theo OECD, những ngành nghề này có thể sẽ phải đối mặt với nguy cơ cao bị thay thế bởi các ứng dụng AI, đặc biệt là trong khoảng 20 năm tiếp theo [14]. Chẳng hạn, từ một nghiên cứu ở sáu quốc gia EU đã phát hiện ra rằng những người lao động trẻ, nam giới và những người có trình độ học vấn trung cấp có nhiều khả năng bị thay thế bởi tự động hóa [15]. Với sự phát triển của không chỉ AI mà còn các công nghệ khác, việc các đặc trưng cơ bản của các ngành nghề chất lượng thấp này như tính đơn giản, tính lặp lại,... có thể bị thay thế bởi AI là hoàn toàn khả thi.

Tuy nhiên, khi xét về mặt kỹ thuật, hai nhà kinh tế học Gries Thomas và Wim Naude đã đề cập đến “nghịch lý Moravec” trong bài nghiên cứu của mình [16]. Họ chỉ ra rằng các công việc yêu cầu kỹ năng cao như phân tích, lý luận logic thường chỉ tốn một mức độ tương đối tài nguyên để AI tính toán. Ngược lại, các tác vụ của các ngành nghề kỹ năng thấp lại thường liên quan đến kỹ năng vận động cảm biến. Những tác vụ này từ góc độ của con người tuy là đơn giản nhưng từ góc độ của máy tính thường không rõ ràng và rất khó để chuyển đổi thành ngôn ngữ máy, do đó sẽ tốn nhiều tài nguyên hơn để xử lý. Mặc dù AI có khả năng tự học, tuy nhiên các tác vụ này không bao giờ là cố định, và luôn có thể phát sinh thêm các trường hợp mới, do đó rất khó để AI có thể thay thế hoàn toàn con người làm các công việc này.

Qua các phân tích trên có thể thấy rằng khẳng định AI có thể thay thế người lao động dường như vẫn còn mơ hồ và chưa có bằng chứng xác thực. Thêm vào đó, với sự phát triển không ngừng nghỉ của AI trong nhiều lĩnh vực, khả năng các ngành nghề cũ biến mất và các ngành nghề mới liên quan đến AI xuất hiện là hoàn toàn có khả năng xảy ra. Do vậy, thật khó để khẳng định chắc chắn rằng AI có tác động tích cực hay tiêu cực cho thị trường lao động tính tới thời điểm hiện tại.

3.3. Tác động của AI đến năng suất việc làm

Thực tế, xu hướng áp dụng AI để hỗ trợ một phần của công việc dường như phổ biến hơn so với việc thay thế hoàn toàn công việc bằng AI. Ví dụ: Một nhà kinh tế khi phải dự báo xu hướng kinh tế có thể dùng AI để tổng hợp dữ liệu (việc này đòi hỏi sự chính xác của đầu vào dữ liệu), đồng thời tự mình viết báo cáo và đưa ra hướng dẫn (đòi hỏi kỹ năng lý luận phức tạp, trừu tượng). Nhìn chung, không phải tất cả nhiệm vụ trong các ngành nghề đều có thể được thực hiện bởi AI. Điều này cho thấy tác động của AI đến người lao động là “hỗ trợ” thay vì “thay thế”. Nói cách khác, AI sẽ không phá hủy mà chỉ bổ sung vào cấu trúc phân bổ việc làm [17]. Do đó, AI được kỳ vọng sẽ đem lại lợi nhuận cho các công ty bằng cách thay thế một số công việc đơn giản giúp giảm chi phí, đồng thời giúp tăng năng suất lao động bằng cách sử dụng AI hỗ trợ người lao động [18].

Tuy nhiên, bất chấp những tiến bộ đáng kể trong lĩnh vực phát triển AI và các công nghệ tự động hoá khác, sự tăng trưởng năng suất sản xuất đương đại được cho là đang bị tụt lại trong khoảng hơn một thập kỷ qua [19]. Để giải thích cho hiện tượng này, các nhà kinh tế học cho rằng phần lớn những phát minh dựa trên AI được cải tiến từ những công nghệ cũ hơn là những đột phá công nghệ thực sự dẫn đến sự tăng năng suất lớn, như cách mà động cơ hơi nước đã làm trong

cuộc Cách mạng Công nghiệp ở thế kỷ XIX [20]. Hơn nữa, sự phân bố công nghệ AI không đồng đều giữa các khu vực trong nền kinh tế toàn cầu cũng được cho là nguyên nhân dẫn đến sự suy giảm năng suất lao động [21]. Ví dụ cho chuyện này là khi các công ty lớn có hệ thống AI tiên tiến làm việc với các công ty có quy mô bé hơn (gặp khó khăn trong việc thu hút người lao động có kỹ năng giúp họ áp dụng các công nghệ AI một cách có hiệu quả), có thể gặp tình trạng không đồng bộ, từ đó gây giảm năng suất công việc [22].

Có thể thấy rằng, mặc dù những dự đoán kể trên có thể đáng lo ngại, nhưng phần lớn những báo cáo này chỉ là những công trình trên lý thuyết dựa vào tính toán của các nhà khoa học và chưa hề có những số liệu thực tế để chứng minh. Bởi vậy, nhiều ý kiến cho rằng AI có thể đang được đánh giá hơi cao so với những gì nó thực sự ảnh hưởng đến nền kinh tế và thị trường lao động. Theo ý kiến của tác giả, công nghệ AI chính là một sản phẩm của thời đại, mang tính bước ngoặt lịch sử mà theo đó, pháp luật nói chung cần phải có những thay đổi, cải tiến để bắt kịp xu hướng phát triển này. Vì vậy, pháp luật lao động nói riêng, với sứ mệnh là bảo vệ quyền lợi của người lao động, cần phải từng bước điều chỉnh, thay đổi để đảm bảo quyền lợi của người lao động, đặc biệt trong các ngành nghề dễ tổn thương bởi AI.

Với những phát triển hiện tại của công nghệ, câu hỏi trí tuệ nhân tạo có thể thay thế hoàn toàn được sức lao động của con người hay không vẫn còn gây nhiều tranh cãi. Như mục đích hoạt động của Tổ chức Lao động thế giới (ILO): *“Công bằng xã hội là nền tảng cho hòa bình thế giới...”*, việc tạo ra khung pháp lý chung để điều chỉnh những vấn đề liên quan đến việc làm và trí tuệ nhân tạo là điều cần thiết. Thêm vào đó, thực tế hiện nay hệ thống pháp luật lao động nói riêng hay hệ thống pháp luật toàn cầu liên quan đến AI vẫn đang là một bức tranh chưa hoàn thiện. Các quốc gia trên thế giới hiện tại đang có những quy định riêng biệt về các vấn đề liên quan đến trí tuệ nhân tạo, mặc cho những nỗ lực thúc đẩy hoàn thiện hệ thống pháp lý toàn cầu của các tổ chức thế giới như WTO, WIPO. Do đó, cùng với việc các quốc gia tự hoàn thiện hệ thống pháp luật của mình, pháp luật quốc tế cũng cần có những thay đổi để đáp ứng được bối cảnh phát triển của AI hiện tại. Như lịch sử đã chứng minh vào cuối thế kỷ 19 đầu thế kỷ 20, với sự xuất hiện của ILO, một khung pháp lý chung về các vấn đề lao động cho toàn thế giới đã thúc đẩy sự cải thiện vượt bậc của điều kiện làm việc, tiền lương, sự phân biệt đối xử hay các vấn đề liên quan đến sự bất bình đẳng lao động.... Vì vậy, tác giả tin rằng sự thống nhất về khung pháp lý lao động liên quan đến AI là cần thiết và nó sẽ một lần nữa thúc đẩy nền kinh tế toàn cầu một cách toàn diện.

3.4. Gợi mở cho pháp luật Việt Nam

Với xu hướng phát triển về AI hiện nay trên thế giới, bên cạnh những tiện ích không nhỏ mà nó mang lại thì AI cũng đi kèm các nguy cơ rất lớn. Việc pháp luật Việt Nam có một hệ thống chế định mới, phù hợp để quy định về trí tuệ nhân tạo là rất cần thiết.

Thực tế, hệ thống Việt Nam hiện nay vẫn đang ở trạng thái điều chỉnh các quan hệ xã hội truyền thống liên quan đến thể nhân, pháp nhân, tổ chức không có tư cách pháp nhân. Không gian pháp lý dành cho các quan hệ pháp luật có sự tham gia của công nghệ hay AI còn rất hạn hẹp. Thêm vào đó, các quy định về AI ở Việt Nam vẫn còn sơ khai. Nhận thấy tầm quan trọng của việc cần thiết phải thúc đẩy trí tuệ nhân tạo, ngày 26/01/2021, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 127/QĐ-TTg ban hành chiến lược Quốc gia về nghiên cứu, phát triển và ứng dụng trí tuệ nhân tạo đến năm 2030 [23]. Với những hành động bước đầu này, mặc dù là một quốc gia đang phát triển, Việt Nam đang cho thấy một định hướng chiến lược rõ ràng. Theo đó, việc xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và hành lang pháp lý liên quan đến công nghệ cao, hay trí tuệ nhân tạo đang được ưu tiên hàng đầu. Thủ tướng Chính phủ thông qua Quyết định số 127/QĐ-TTg [23] đã nhấn mạnh những mục tiêu của Việt Nam về phát triển Trí tuệ nhân tạo, ví dụ: *“đến năm 2025, đưa Trí tuệ nhân tạo trở thành lĩnh vực công nghệ quan trọng của Việt Nam, biến chúng ta nằm trong top 5 nước dẫn đầu trong khu vực ASEAN và nhóm 60 nước dẫn đầu trên thế giới về nghiên cứu, phát triển và ứng dụng trí tuệ nhân tạo”*.

Ở Việt Nam hiện nay, có rất nhiều doanh nghiệp đã sử dụng AI như hãng Hàng không quốc gia Việt Nam (Vietnam Airlines). Hiện một số loại máy bay hiện đại của Vietnam Airlines đã được tích hợp công nghệ AI trong một số hoạt động như khai thác tuyến bay, cập nhật hành trình, giám sát, dự báo những sự cố về kỹ thuật... Bên cạnh đó, Vietnam Airlines còn sử dụng phần mềm AI trong quản trị doanh thu, đóng mở chuyến bay và việc chăm sóc khách hàng [24].

Liên quan đến vấn đề AI ảnh hưởng đến quyền của người lao động nói riêng và thị trường lao động nói chung ở Việt Nam, hiện vẫn chưa có một nghiên cứu hay khảo sát nào cụ thể để làm sáng tỏ về sự tác động tích cực hay tiêu cực của trí tuệ nhân tạo. Sự ứng dụng AI trong các doanh nghiệp Việt Nam đã được xem là một xu hướng phát triển tất yếu, và chắc chắn nhiều ngành kinh tế Việt Nam sẽ chịu tác động không nhỏ. Trong tương lai, không một ngành nghề nào đứng ngoài sự ảnh hưởng của AI và ở mức độ nào đó, AI đang cạnh tranh trực tiếp với con người trên thị trường lao động. Cách mạng công nghệ 4.0 có thể làm mất đi nhiều loại việc làm, nhiều ngành nghề truyền thống, nhưng song song với đó các ngành nghề mới, đòi hỏi trình độ, kỹ thuật cao sẽ ra đời. Những công việc này cần một nguồn nhân lực được trang bị kiến thức tiên tiến, kỹ năng phù hợp, đổi mới hơn. Vì vậy, tác giả tin rằng, công nghệ AI sẽ không thay thế được con người, nhưng những người nắm giữ được công nghệ AI sẽ thay thế những người không sử dụng được nó.

Trí tuệ nhân tạo thực sự là một bước nhảy vọt của nhân loại, cho phép con người có thể tối ưu năng suất lao động. Nói cách khác, AI đã giúp con người làm được nhiều việc hơn với vốn kiến thức cần có ít hơn. Do đó, Việt Nam cần phải có những khảo sát, xem xét kỹ càng trước khi đưa ra những quy định liên quan đến AI. Đặc biệt liên quan đến Luật Lao động, phải xem xét thật kỹ các yếu tố của AI tác động đến quyền của người lao động nói riêng và thị trường lao động nói chung, từ đó đưa ra những quy định phù hợp. Sự phù hợp này không những phải phù hợp với bối cảnh kinh tế, xã hội của Việt Nam mà còn phải tương thích và thống nhất với hệ thống pháp luật quốc tế toàn cầu. Thêm vào đó, chính sách và pháp luật của Việt Nam phải thúc đẩy được sự phát triển cơ sở hạ tầng tương xứng với sự tiến hoá của công nghệ. Cần phải có các cơ chế, chính sách tạo điều kiện cho các doanh nghiệp trong nước, nước ngoài đầu tư vào các lĩnh vực liên quan đến trí tuệ nhân tạo. Từ đó, góp phần tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội, kéo theo đối tượng được hưởng lợi chính là người lao động khi nhu cầu việc làm cũng sẽ tăng trưởng. Ngoài ra, cũng cần phải quan tâm đến các vấn đề khác như quyền riêng tư, an ninh, an toàn dữ liệu trên không gian số để đảm bảo các quyền lợi của người sử dụng công nghệ nói chung và người lao động bị AI ảnh hưởng nói riêng.

Tác giả tin rằng, Việt Nam chúng ta nên cân nhắc sử dụng các công cụ chính sách “mềm dẻo” như việc ban hành các quy chuẩn, quy tắc sử dụng AI trong môi trường doanh nghiệp, công ty. Một mặt các chính sách này có thể bảo vệ được quyền lợi của người lao động, nhưng mặt khác nó cũng không làm trì trệ sự phát triển của AI. Ngược lại, nếu chúng ta quá “cứng nhắc” trong việc quản lý AI sẽ tạo ra gánh nặng cho doanh nghiệp và không đạt hiệu quả cao nếu cơ quan quản lý chưa có đầy đủ năng lực giám sát thực thi đối với các vấn đề công nghệ.

4. Kết luận

Với sự phát triển vượt bậc của mình, AI chắc chắn sẽ tác động sâu sắc đến người lao động và nền kinh tế trong tương lai gần. Vì vậy, pháp luật Việt Nam và pháp luật quốc tế phải có những điều chỉnh phù hợp để đáp ứng nhu cầu xã hội này. Với việc chưa có một khung pháp lý lao động trong nước hay quốc tế nào quy định liên quan đến các vấn đề về trí tuệ nhân tạo và người lao động, pháp luật lao động Việt Nam cần có những tính toán thật kỹ lưỡng. Một mặt, khi thay đổi luật Lao động Việt Nam phải đảm bảo quản lý nhà nước theo kịp với tốc độ phát triển của công nghệ. Mặt khác, cần phải tránh chông chéo, tạo ra các xung đột pháp lý hay các quy định không nhất quán với các luật chuyên ngành khác. Tóm lại, để đảm bảo công bằng xã hội và quyền lợi của người lao động, khuôn khổ pháp luật và các chính sách của Việt Nam cần tạo điều kiện để khuyến khích phát huy năng lực tối đa của lực lượng lao động, cũng như tận dụng lợi thế của sự phát triển công nghệ trong bối cảnh AI chính là tương lai của toàn cầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] A. Bronstein, *International and comparative labour law: current challenges*. Bloomsbury Publishing, 2017.
- [2] P. L. Davies and M. Freedland, *Kahn Freund's: Labour and the Law*. London Steven & Son, 1983.
- [3] E. Mahaim, "International labour law," *Int'l Lab. Rev.*, no. 1, p. 3, 1921.
- [4] N. Valticos, *International labour law*. Springer Science & Business Media, 2013.
- [5] International Labour Office, "Agreement between the United Nations and the International Labour," 1946. [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public-dgreports/jur/documents/genericdocument/wcms_433792.pdf. [Accessed January 12, 2024].
- [6] I. Ulnicane, "Governance of Artificial Intelligence: Emerging international trends and policy frames," *The global politics of Artificial Intelligence*, 2022. [Online]. Available: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/54691>. [Accessed January 12, 2024].
- [7] OECD, *State of implementation of the OECD AI Principles: Insights from national AI policies*, OECD Digital Economy Papers, no. 311, OECD Publishing, Paris, 2021, doi: 10.1787/1cd40c44-en.
- [8] C. B. Frey and M. A. Osborne, "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?" *Technological forecasting and social change*, vol. 114, pp. 254-280, 2017, doi: 10.1016/j.techfore.2016.08.019.
- [9] L. Steven and M. Risse, "The Future Impact of Artificial Intelligence on Humans and Human Rights," *Ethics & International Affairs* 33, no. 2, pp. 141-158, 2019, doi: 10.1017/S089267941900011X.
- [10] R. Rodrigues, "Legal and human rights issues of AI: Gaps, challenges and vulnerabilities," *Journal of Responsible Technology*, no. 4, p. 100005, 2020.
- [11] M. C.-T. Tai, "The impact of artificial intelligence on human society and bioethics," *Tzu-Chi Medical Journal*, no. 32.4, p. 339, 2020.
- [12] E. Aizenberg and J. V. D. Hoven, "Designing for human rights in AI," *Big Data & Society*, vol. 7, no. 2, 2020, doi: 10.1177/2053951720949566.
- [13] D. Stefano and Valerio, "Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection," *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, no. 1, 2019, doi: 10.2139/ssrn.3178233.
- [14] M. Lane and A. Saint-Martin, "The impact of Artificial Intelligence on the labour market," *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 256. OECD Publishing, Paris, 2021, doi: 10.1787/7c895724-en.
- [15] C. Francesco, P. Georgios, and P. David, *The impact of industrial robots on EU employment and wages: A local labour market approach*, no. 2018/02. Bruegel working paper, 2018.
- [16] T. Gries and W. Naudé, "Artificial intelligence, jobs, inequality and productivity: Does aggregate demand matter?" 2018. [Online]. Available: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/193299/1/dp12005.pdf>. [Accessed January 29, 2024].
- [17] F. Fossen and A. Sorgner, "Mapping the Future of Occupations: The Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs," *Journal of the National Research University Higher School of Economics*, vol. 13, no. 2, pp. 10-18, 2019, doi:10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
- [18] A. Agrawal, J. S. Gans and A. Goldfarb, "Artificial intelligence adoption and system-wide change," *Journal of Economics & Management Strategy*, vol. 33, no. 2, pp. 327 - 337, 2023, doi: 10.1111/jems.12521.
- [19] C. Criscuolo, D. Andrews, and P. N. Gal, *The global productivity slowdown, technology divergence, and public policy: A firm-level perspective*, Hutchins Center Working Papers, 2016.
- [20] R. J. Gordon, *Why has economic growth slowed when innovation appears to be accelerating*. National Bureau of Economic Research, no. w24554, 2018, doi: 10.3386/w24554.
- [21] D. Andrews, C. Criscuolo, and P. N. Gal, *The best versus the rest: the global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*, OECD Productivity Working Papers, OECD Publishing, Paris, no. 5, 2016, doi: 10.1787/63629cc9-en.
- [22] P. Gal, *Digitalisation and productivity: In search of the holy grail - Firm-level empirical evidence from EU countries*, OECD Economics Department Working Papers, OECD Publishing, Paris, no. 1533, 2019, doi: 10.1787/5080f4b6-en.
- [23] The Prime Minister, *Decision No. 127/QĐ-TTg promulgating the National Strategy on Artificial Intelligence Research, Development and Application to 2030*, 2021.
- [24] N. Minh, "Workers face artificial intelligence," *Online Financial Magazine*, 2018. [Online]. Available: <https://tapchitaichinh.vn/nguoi-lao-dong-doi-mat-voi-tri-tue-nhan-tao.html>. [Accessed Jan. 29, 2024].