



Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển  
Trường Đại học Nam Cần Thơ

Website: [jsde.nctu.edu.vn](http://jsde.nctu.edu.vn)



**Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong bối cảnh các doanh nghiệp chú trọng ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất kinh doanh**

Nguyễn Thị Cẩm Hồng<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Khoa Luật, Trường Đại học Nam Cần Thơ

\*Người chịu trách nhiệm bài viết: Nguyễn Thị Cẩm Hồng (email: [ntchong@nctu.edu.vn](mailto:ntchong@nctu.edu.vn))

Ngày nhận bài: 20/02/2025

Ngày phản biện: 10/03/2025

Ngày duyệt đăng: 20/3/2025

**Title:** *Protecting the legitimate rights and interests of workers in the context of enterprises focusing on applying science and technology to business and production*

**Keywords:** *job loss, workers' rights, technological era, unemployment benefits*

**Từ khóa:** *mất việc làm, quyền lợi người lao động, thời đại công nghệ, trợ cấp thất nghiệp*

**ABSTRACT**

Currently, socio-economic development is closely tied to the application of scientific and technological advancements. Technological progress enhances production and business efficiency, bringing numerous economic benefits to the nation as a whole and enterprises in particular. However, this development has led to many concerning consequences that are increasingly evident, highlighting the downsides of modern advancements. Notably, among these is the negative impact on the rights of workers – the core force in the industrial era. The emphasis on applying advanced technologies and automation in enterprises has gradually eliminated the roles of workers, with human labor being increasingly replaced by machinery. Using the method of analysis and synthesis combined with research-based evaluation, the author focused on clarifying issues that affect workers' rights under the influence of the technological era and the responsibilities of employers – the enterprises. Through this article, the author proposes recommendations to improve the legal framework for protecting workers' rights, contributing to balancing the interests of enterprises and workers in today's modern social context.

**TÓM TẮT**

Hiện nay, kinh tế – xã hội phát triển gắn liền với ứng dụng các thành tựu khoa học, công nghệ. Công nghệ phát triển nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh và mang lại nhiều lợi ích kinh tế cho cả nước nói chung và doanh nghiệp nói riêng. Song sự phát triển này dẫn đến nhiều hệ quả đáng lo ngại đang ngày càng biểu hiện rõ rệt, cho thấy được mặt trái sự phát triển của thời đại. Trong đó, đáng kể

*đến là những tác động tiêu cực đến quyền lợi của người lao động – lực lượng nòng cốt trong thời đại công nghiệp. Việc doanh nghiệp chú trọng ứng dụng những công nghệ tiên tiến, tự động hóa đã dần xóa bỏ vị trí của người lao động, sức người dần được thay thế bằng máy móc. Bằng phương pháp phân tích – tổng hợp kết hợp với nghiên cứu định hình, tác giả tập trung làm rõ những vấn đề ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động dưới sự tác động của thời đại công nghệ và trách nhiệm của người sử dụng lao động – doanh nghiệp. Qua bài viết, tác giả đưa ra những kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện khung pháp lý về bảo vệ quyền lợi người lao động, góp phần cân bằng lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động trong bối cảnh xã hội hiện đại ngày nay.*

## 1. GIỚI THIỆU

Trước những thách thức đặt ra từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình hội nhập quốc tế, Đại hội XIII của Đảng đặc biệt chú trọng vai trò của khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo, coi đây là một trong những đột phá chiến lược phát triển đất nước trong tương lai. Hiện đại hóa quy trình sản xuất bằng công nghệ và đổi mới phương thức sản xuất cũ là một trong những yếu tố then chốt cần chú trọng hàng đầu khi bước vào giai đoạn đẩy mạnh tốc độ tăng trưởng và phát triển của nền kinh tế. Trong những năm gần đây, ứng dụng khoa học, công nghệ, tự động hóa trong sản xuất đang là xu thế mà hầu hết các doanh nghiệp nói riêng và người sử dụng lao động nói chung (gọi chung là doanh nghiệp) đang cố gắng hướng tới. Điều này cho thấy dấu hiệu tích cực trong công cuộc phát triển kinh tế ứng dụng khoa học kỹ thuật, mang lại hiệu quả đáng kể khi máy móc, công nghệ cho thấy được sự vượt trội hơn so với sức người, nâng cao hiệu quả sản xuất.

Tuy nhiên, hoạt động này cũng đã dẫn đến một thách thức mới đó là đòi hỏi phải có một “lực lượng sản xuất hiện đại” và làn sóng thất nghiệp do nhu cầu sử dụng lao động giảm. Khi máy móc

dần thay thế công việc của con người thì đồng nghĩa vị trí việc làm bị cắt giảm, yêu cầu đặt ra đối với người lao động là phải có chuyên môn cao để vận hành, phối hợp thực hiện công việc bằng máy móc. Lao động chân tay thuần túy bị đẩy sang nhóm lao động không chuyên môn và tỷ lệ thất nghiệp đối với nhóm người này tăng cao, để bắt kịp xu thế của thời đại và có được việc làm thì họ phải nâng cao trình độ của mình. Vấn đề này chỉ được giải quyết ở mức độ tương đối thấp, bởi “máy móc thay thế con người” ở nhiều mặt trong hoạt động sản xuất thì vị trí công việc không còn nhiều, không đáp ứng được nhu cầu việc làm cho người lao động, đặc biệt lực lượng lao động là thanh niên.

Theo Báo cáo xu hướng việc làm toàn cầu cho thanh niên 2024 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên toàn cầu năm 2023 là 13%, một trong những nguyên nhân dẫn đến thất nghiệp là do nhu cầu sử dụng lao động giảm. Trong phạm vi lãnh thổ Việt Nam, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên độ tuổi từ 15 – 24 trong quý 3 năm 2024 là 7,75% [9], mặc dù thấp hơn so với tỷ lệ trung bình trên phạm vi toàn cầu nhưng vẫn còn ở mức cao. Từ những lẽ trên, việc

nghiên cứu hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh quyền lợi người lao động và nghĩa vụ của người sử dụng lao động phù hợp với bối cảnh phát triển, đổi mới công nghệ như hiện nay là cần thiết, cấp bách để đảm bảo sự cân bằng giữa phát triển kinh tế với nhu cầu việc làm của người lao động.

## 2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp định tính, phân tích các hiện trạng thực tế trong việc ứng dụng khoa học-công nghệ vào sản xuất kinh doanh, dẫn đến việc thu hẹp cơ hội việc làm của người lao động do bị thay thế bởi các thiết bị công nghệ tại các doanh nghiệp. Từ đó, bình luận và đối chiếu với các quy định pháp luật trong lĩnh vực lao động – việc làm tập trung ở các chính sách phúc lợi và làm rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động khi thay đổi cơ cấu, công nghệ khiến cho người lao động bị mất việc.

## 3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

### 3.1 Khái quát chung về sự tác động của thời đại công nghệ đến người lao động

Lịch sử phát triển loài người đã trải qua bốn cuộc cách mạng công nghiệp lớn, mỗi cuộc cách mạng công nghiệp đều dẫn đến những hệ quả tích cực nhất định và tác động to lớn đến người lao động. Từ cách mạng công nghiệp lần thứ nhất đến cách mạng công nghiệp lần thứ ba, sự ra đời lần lượt của động cơ hơi nước, điện – cơ khí, điện tử và công nghệ thông tin đã góp phần giải quyết được các công việc nặng nhọc mà trước đó con người chỉ có thể thực hiện dựa vào cơ bắp và các công cụ thô sơ. Nền sản xuất chuyển biến dần theo xu hướng tự động hóa, tuy nhiên, tự động hóa ở thời điểm ấy vẫn còn ở mức độ cơ sở, phụ thuộc vào sự điều chỉnh và vận hành của con người. Ba cuộc cách mạng này cho ra đời các ngành, nghề mới dựa trên cơ sở khoa học thuần

túy, biến khoa học thành một ngành lao động đặc biệt, tạo cơ hội việc làm cho những người lao động có trình độ thấp và thúc đẩy việc học hỏi, nâng cao trình độ của người lao động để đáp ứng các vị trí công việc đòi hỏi trình độ cao như nghiên cứu sản xuất, vận hành máy móc phức tạp,... Máy móc lúc bấy giờ không thể thay thế con người bởi chúng không có nhận thức mà tư duy của con người là thứ mà máy móc không thể thay thế được.

Tuy nhiên, đến cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư thời điểm hiện tại, khoa học – công nghệ đã phát triển đến mức vượt xa khỏi những gì mà con người từng nghĩ. Trí tuệ nhân tạo ra đời kết hợp với máy móc tạo ra hàng loạt dây chuyền công nghệ tự động hóa, điều đáng nói là công nghệ này mang trong mình tư duy như một con người, có khả năng tiếp thu, học hỏi, suy nghĩ và đáp ứng những nhu cầu của con người. Mức độ thông minh của công nghệ này chưa có dấu hiệu dừng lại. Mặt trái của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là gây ra sự bất bình đẳng, khi người “giàu” biết cách tiếp thu và vận dụng thì ngày càng trở nên giàu hơn và người “nghèo” không có khả năng tiếp cận, đã quen với việc lao động chân tay thuần túy thì ngày càng trở nên nghèo hơn do không có chỗ đứng trong thị trường lao động của thời đại mới. Khi tự động hóa thay thế lao động chân tay trong nền kinh tế, robot thay thế con người trong nhiều lĩnh vực và việc này đem lại một nguồn lợi đáng kể cho người sử dụng lao động khi chuyển từ việc sử dụng lao động truyền thống sang vận hành bằng các hệ thống tự động, càng thúc đẩy nhanh chóng quá trình hàng triệu lao động trên thế giới bị đào thải bởi dây chuyền công nghệ. Vấn đề này đã bắt đầu xuất hiện từ rất sớm ở các nước phát triển và ngày càng có dấu hiệu gia tăng đáng kể ở nhiều quốc gia, vì

dụ như việc triển khai mã vạch trên quy mô lớn máy quét và các hệ thống điểm bán hàng liên quan tại Hoa Kỳ vào những năm 1980 đã giảm chi phí lao động cho mỗi cửa hàng ước tính là 4,5% [4]. Xét riêng ngành dệt may và giày dép, ILO đã ước tính hơn 80% công nhân trong ngành này ở Việt Nam và Campuchia có thể bị thay thế bởi tự động hóa trong tương lai [5]. Nhìn chung, cuộc chạy đua công nghệ trong thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã gây ra những ảnh hưởng không nhỏ đến người lao động, đặc biệt là về vấn đề việc làm.

### **3.2 Trách nhiệm trả trợ cấp của doanh nghiệp khi ứng dụng công nghệ vào sản xuất dẫn đến người lao động mất việc làm**

Ứng dụng các thành tựu khoa học – công nghệ vào đổi mới dây chuyền sản xuất là xu thế tất yếu mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng phải chạy theo để bắt kịp với sự phát triển của thời đại. Công nghệ hiện đại giúp doanh nghiệp tăng đáng kể hiệu quả sản xuất kể cả số lượng lẫn chất lượng, đặc biệt là công nghệ tự động hóa hiện nay. Tuy nhiên, việc doanh nghiệp chạy theo phát triển kinh tế đã đưa những người lao động vào thế không có việc làm hoặc mất đi việc làm. Pháp luật về lao động và pháp luật về việc làm ở nước ta hiện nay đã đặt ra những giải pháp để ứng phó với vấn đề này, nhưng trên thực tế cho thấy chỉ giải quyết hiệu quả được một phần cho những người lao động đang có việc làm nhưng doanh nghiệp thay đổi công nghệ nên phải mất việc. Còn lại một phần lớn lực lượng lao động trên thị trường chưa từng tham gia vào quan hệ lao động, có nhu cầu làm việc nhưng do nhu cầu sử dụng lao động giảm nên họ vẫn đang trong tình trạng thất nghiệp. Theo thống kê, số người thiếu việc làm trong độ tuổi lao động quý I năm 2024 khoảng 933,0 nghìn người, tăng 26,4 nghìn người so với quý trước và

tăng 47,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước [8]. Có thể thấy, con số trên đang ở mức đáng lo ngại. Công nghệ tự động hóa hiện đại đã gây ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi của người lao động, đặc biệt là quyền được làm việc – một trong những quyền cơ bản của con người. Trong một cuộc nghiên cứu tính khả thi khi ứng dụng công nghệ kỹ thuật mới, Mc.Kinsey đã chỉ ra rằng: “những công nghệ hiện đại có thể tự động hóa 45% hoạt động của con người trên gần 60% các ngành nghề” [6].

Hiện nay, để giải quyết vấn đề người lao động mất việc sau khi doanh nghiệp ứng dụng công nghệ vào sản xuất, Bộ luật Lao động 2019 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp này là phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Theo đó, người lao động làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do thay đổi công nghệ sản xuất thì cứ mỗi năm làm việc thì được trả 01 tháng tiền lương (bình quân 06 tháng liền kề) theo hợp đồng lao động [1]. Bên cạnh đó, người lao động khi đóng bảo hiểm thất nghiệp ít nhất từ đủ 12 tháng trong khoảng thời gian từ 24 đến 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động (tùy vào từng loại hợp đồng lao động) còn được hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm 2013 [2]. Qua các quy định vừa nêu, có thể thấy pháp luật Việt Nam đã đặt ra sự ràng buộc trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động khi họ rơi vào tình trạng mất việc làm. Tuy nhiên, các quy định này vẫn còn tồn tại một số vấn đề vướng mắc sau:

Trường hợp người lao động bị mất việc, nếu có tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ thời điểm bắt đầu làm việc chính thức cho đến khi mất việc sẽ được hưởng “trợ cấp thất nghiệp” nếu có thời gian

đóng từ đủ 12 tháng trở lên và thỏa mãn các điều kiện khác theo quy định tại Điều 49 Luật Việc làm năm 2013. Ngược lại, nếu người lao động không đóng bảo hiểm thất nghiệp hoặc đóng không đủ tính từ thời điểm bắt đầu làm việc đến khi mất việc thì khoảng thời gian không đóng bảo hiểm thất nghiệp (người sử dụng lao động không đóng cho người lao động) sẽ là cơ sở để tính trợ cấp thôi việc, người sử dụng lao động sẽ chi trả phần này cho người lao động. Những khoản trợ cấp nêu trên thực chất là một khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động bị mất việc do doanh nghiệp gây ra một cách thụ động. Khoản tiền này mang ý nghĩa là một khoản bồi thường mà doanh nghiệp bù đắp cho người lao động khi họ buộc phải nghỉ việc nhưng không do lỗi của họ, nhằm giúp người lao động giải quyết những khó khăn trong thời gian bị mất việc và tìm kiếm việc làm mới[3]. Thế nhưng, điều kiện để người lao động được nhận những khoản tiền này đã loại trừ đi một phần lớn bộ phận người lao động, bởi, chỉ những người lao động làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên mới được hưởng trợ cấp mất việc và có thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp thất nghiệp. Đồng nghĩa, những người lao động chưa đáp ứng điều kiện về thời gian nêu trên không được hưởng các khoản trợ cấp tài chính khi họ mất việc làm. Theo tác giả, việc bỏ lọt những trường hợp như trên là không hợp lý, bởi mục đích chính của những khoản trợ cấp này là để người lao động giải quyết khó khăn trong một giai đoạn nhất định bị mất việc, không có việc làm do doanh nghiệp thay đổi công nghệ và đào thải họ. Theo thống kê, chỉ tính riêng những tháng đầu năm 2023, thị trường lao động tại Việt Nam gặp nhiều biến động theo chiều hướng khó khăn, trên 500.000 người bị ảnh hưởng, trong đó có hơn

54% người lao động bị mất việc làm [7]. Có thể thấy số lượng người lao động “mất việc” là vô cùng lớn, tình trạng người lao động mất việc nhưng không được hưởng các khoản trợ cấp dễ dẫn đến khủng hoảng. Để giải quyết vấn đề này, thiết nghĩ các nhà làm luật cần bổ sung thêm trường hợp người lao động chưa đáp ứng đủ điều kiện về thời gian làm việc cũng như thời gian tham gia bảo hiểm thất nghiệp được hưởng một khoản trợ cấp nhất định, đủ để họ trang trải cuộc sống hoặc hỗ trợ kinh phí học nghề, nâng cao tay nghề để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, sớm trở lại làm việc.

### **3.3 Tăng cường trách nhiệm đào tạo và sử dụng nguồn lao động sau đào tạo của doanh nghiệp khi ứng dụng công nghệ vào sản xuất dẫn đến người lao động mất việc làm**

Như phân tích ở trên, trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc khi thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động theo điểm b khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2019 thì là một trong những căn cứ làm chấm dứt hợp đồng lao động theo khoản 11 Điều 34 BLLĐ 2019, đồng thời người sử dụng lao động có trách nhiệm phải trả trợ cấp mất việc cho người lao động theo Điều 47 BLLĐ 2019. Tuy nhiên, tác giả cho rằng hiện nay việc chi trả các khoản trợ cấp khi người sử dụng lao động thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh dẫn đến người lao động mất việc làm, chỉ mới đặt ra nghĩa vụ kinh tế về phía người sử dụng lao động, chưa thể hiện được phần nào trách nhiệm của doanh nghiệp trước lượng người lao động bị cho thôi việc, từ đó có khả năng dẫn đến những hệ quả nghiêm trọng khác cho tình hình trật tự - an toàn xã hội, khi sự

phát triển của công nghệ, kỹ thuật đang có xu hướng vượt xa trình độ của phần lớn thị trường lao động phổ thông. Qua đó, tác giả cho rằng trong việc cải tiến và áp dụng công nghệ vào quá trình sản xuất của doanh nghiệp, dẫn đến thu hẹp nhu cầu đối với thị trường lao động, thì cần phải tăng cường, làm rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong vấn đề đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao, trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

Theo quy định tại Điều 60 Bộ luật lao động 2019 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, pháp luật đặt ra trách nhiệm đối người sử dụng lao động trong việc xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình. Theo đó, tác giả cho rằng cần bổ sung quy định cụ thể về trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động hằng năm phải gắn với kế hoạch thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Nói cách khác, doanh nghiệp phải có trách nhiệm đào tạo nâng cao trình độ cho số lao động sẽ bị thay thế do việc áp dụng công nghệ, kỹ thuật vào sản xuất trước khi quy trình, công nghệ, máy móc mới được vận hành. Bên cạnh đó, tác giả cho rằng việc người sử dụng lao động thực hiện nghĩa vụ đào tạo, nâng cao trình độ cho người lao động phải hướng đến mục tiêu là “tái sử dụng nguồn lao động có sẵn” trong doanh nghiệp, tức là người sử dụng lao động phải có trách nhiệm xây dựng các phương án đưa người lao động vào những vị trí khác phù hợp với trình độ sau đào tạo của người lao động trong doanh nghiệp, nhằm giảm tỷ lệ mất việc ở người lao

động khi doanh nghiệp thay đổi cơ cấu công nghiệp.

Theo quy định tại khoản 3 Điều 42 BLLĐ 2019, trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Trong đó, điểm a khoản 1 Điều 44 BLLĐ 2019 quy định phương án sử dụng lao động phải có nội dung về “số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian”. Tuy nhiên, pháp luật vẫn còn giao quyền tự chủ khá lớn trong việc quyết định xây dựng các phương án sử dụng lao động của người sử dụng lao động khi thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, cụ thể: Pháp luật chưa có những quy định cụ thể về những trường hợp người sử dụng lao động phải tiếp tục sử dụng người lao động và trường hợp người lao động phải được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, đồng thời cho phép trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm [1].

Như vậy, việc pháp luật không quy định cụ thể về những điều kiện bắt buộc người sử dụng lao động phải tuân thủ các điều kiện cụ thể trong việc lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 BLLĐ 2019 khi có sự thay đổi về cơ cấu, công nghệ dễ dẫn đến hiện tượng chưa thể khai thác hết được tiềm năng sử dụng lao động của một doanh nghiệp, hoặc các doanh nghiệp có xu hướng tránh né các trách nhiệm lâu dài đối người lao động, từ đó có xu hướng cho người lao động thôi việc và chấp nhận trả trợ cấp mất việc làm theo quy định pháp luật. Trên cơ sở đó, tác giả

cho rằng nhà làm luật cần quy định về trách nhiệm cụ thể của doanh nghiệp trong việc tiếp tục sử dụng lao động và đào tạo lao động theo những điều kiện nhất định, trước khi thực hiện phương án cho thôi việc và trả trợ cấp mất việc.

#### 4. KẾT LUẬN

Người lao động là một lực lượng đông đảo, đóng vai trò nòng cốt trong sự phát triển kinh tế xã hội. Hiện nay, do tác động của xu thế hội nhập và phát triển, các doanh nghiệp nói riêng và người sử dụng lao động nói chung phải áp dụng các công nghệ hiện đại mang tính tự động hóa vào quy trình sản xuất, kinh doanh của mình. Tuy nhiên, sự bùng nổ trong việc tự động hoá dây chuyền sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp cần phải được kiểm soát và tính đến những hệ quả tiêu cực có thể phát sinh, nhất là đối với quyền lợi của người lao động có nguy cơ mất việc trước sự thay đổi về cơ cấu, công nghệ của các doanh nghiệp. Trên cơ sở tình hình phát triển công nghệ tự động hóa trong sản xuất, kinh doanh đang có xu hướng làm giảm nhu cầu sử dụng lao động ở các doanh nghiệp. Tác giả tập trung làm rõ trách nhiệm của doanh nghiệp đối với lực lượng người lao động có nguy cơ bị thay thế, khi doanh nghiệp ứng dụng công nghệ vào quy trình sản xuất bao gồm: i) chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động và bố trí việc làm mới cho người lao động phù hợp với trình độ sau đào tạo; ii) trách nhiệm chi trả các khoản trợ cấp cho người lao động mất việc theo quy định của pháp luật. Qua bài viết, tác giả chỉ ra những điểm thiếu sót, chưa hợp lý trong quy định pháp luật liên quan đến lao động và việc làm dưới góc độ trách nhiệm của người sử dụng lao động khi áp dụng công nghệ, kỹ thuật vào quá trình sản xuất dẫn đến người lao động bị mất việc, từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện cơ

chế bảo vệ quyền lợi người lao động trong bối cảnh các doanh nghiệp chú trọng ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất kinh doanh thay thế cho lực lượng lao động phổ thông.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ luật Lao động 2019.
- [2] Luật Việc làm 2013.
- [3] Đàm Bích Hiền (2000). *Trợ cấp thôi việc theo pháp luật Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, tr.19.
- [4] Basker, E. (2015). “Change at the checkout: Tracing the impact of a process innovation” *The Journal of Industrial Economics*, June 2015, Volume 63, Number 2, pp. 339–70.
- [5] International Labour Organisation. (2016). *ASEAN in Transformation: How Technology Is Changing Jobs and Enterprises*, Geneva, P.7-8.
- [6] Michael, C., James, M., & Mehdi, M. (2016). *Where machines could replace humans-and where they can't (yet)*. July 2016.
- [7] Nhật Dương. Hỗ trợ lao động mất việc, không chỉ cần trợ cấp tiền, *Tạp chí điện tử VnEconomy*. <https://vneconomy.vn/ho-tro-lao-dong-mat-viec-khong-chi-can-tro-cap-tien.htm>
- [8] Tổng cục Thống kê. (2024). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2024*.
- [9] Tổng cục Thống kê. (2024). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2024*.