



**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)



**Điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm theo yêu cầu của cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số**

Lê Vương Long<sup>1\*</sup>

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

\*Người chịu trách nhiệm bài viết: Lê Vương Long (email: [lvlong@nctu.edu.vn](mailto:lvlong@nctu.edu.vn))

Ngày nhận bài: 25/02/2025

Ngày phản biện: 19/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

**Title:** *Adjusting the law on labor and employment according to the requirements of the 4.0 revolution and the digital era*

**Keywords:** *digital age, legal innovation, 4.0 revolution*

**Từ khóa:** *công nghiệp 4.0, điều chỉnh pháp luật, kỷ nguyên số*

**ABSTRACT**

*This study focuses on studying legal adjustments required for integration during Industry 4.0 and the digital era in Vietnam. Studying legal adjustments on this topic is necessary as the foundational and valuable factor throughout the law-making process. The study consists of the following contents: Overview of globalization, Industry 4.0, and the digital era; Overview of legal adjustments required by Industry 4.0 and the digital era in Vietnam; Advantages, difficulties, and challenges regarding labor and employment due to the integration requirements of Industry 4.0 and the digital era in Vietnam; Current situation and solutions for legal adjustments regarding labor and employment due to the requirements of the Industry 4.0 and the digital era in our country today.*

**TÓM TẮT**

*Nghiên cứu tập trung về điều chỉnh pháp luật theo yêu cầu hội nhập của Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở Việt Nam. Sự cần nghiên cứu về điều chỉnh pháp luật về nội dung này bởi đó là yếu tố tiền đề có giá trị xuyên suốt quá trình xây dựng pháp luật trên thực tế. Bài viết gồm các nội dung: Khái quát về toàn cầu hoá, cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số; Khái quát về điều chỉnh pháp luật theo yêu cầu Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở Việt Nam; Thuận lợi, khó khăn và những thách thức về lao động, việc làm theo yêu cầu hội nhập Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở Việt Nam; Thực trạng và các giải pháp về điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm theo yêu cầu Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở nước ta hiện nay.*

## 1. GIỚI THIỆU

Việt Nam là quốc gia có nền kinh tế thị trường, do đó hệ thống pháp luật, khung pháp lý tất yếu chịu sự ràng buộc của các nguyên tắc kinh tế thị trường và các hiệp định kinh tế thương mại đa biên mà Việt Nam ký kết tham gia. Đổi mới và hoàn thiện thể chế pháp lý trong môi trường hội nhập toàn diện của cuộc cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số đã và đang đặt ra nhiều thách thức cho thực tiễn xây dựng pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật ở nước ta hiện nay. Theo đó, lĩnh vực lao động, việc làm là một vấn đề trọng tâm của quá trình điều chỉnh pháp luật cần được xem xét, kiến giải một cách thấu đáo, toàn diện.

## 2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Để thực hiện nghiên cứu các phương pháp được kết hợp như: Phương pháp phân tích – tổng hợp dùng để thu thập, phân tích và tổng hợp các tài liệu pháp lý, chính sách quốc gia, công ước quốc tế và các nghiên cứu học thuật về pháp luật lao động và việc làm trong môi trường số hóa; Phương pháp so sánh pháp luật để so sánh các quy định pháp luật về lao động và việc làm của Việt Nam với các nước có nền kinh tế phát triển để rút ra bài học kinh nghiệm và đề xuất điều chỉnh phù hợp. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn nhằm đánh giá thực trạng điều chỉnh pháp luật lao động, việc làm ở Việt Nam thông qua các số liệu thống kê, báo cáo chính sách và phản hồi từ các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và người lao động và Phương pháp dự báo: Dựa trên các xu hướng chuyển đổi số và phát triển kinh tế - xã hội, bài viết đưa ra nhận định và đề xuất các hướng đi chiến lược cho việc điều chỉnh pháp luật lao động trong tương lai.

## 3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

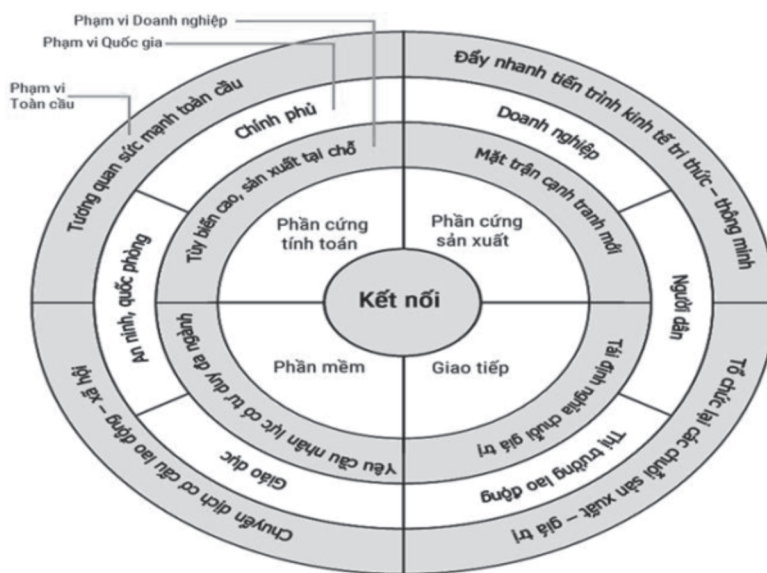
### 3.1 Khái quát về toàn cầu hoá, cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số

Ngày nay, toàn cầu hoá là khái niệm phổ biến trong đời sống quốc tế gắn với sinh mệnh của mọi quốc gia với đòi hỏi muốn phát triển tất yếu phải hội nhập, chia sẻ cộng sinh. Theo nghĩa rộng, toàn cầu hóa là một hiện tượng, một quá trình, một xu thế liên kết trong quan hệ quốc tế làm tăng sự phụ thuộc lẫn nhau về nhiều mặt của đời sống xã hội (từ kinh tế, chính trị, an ninh, văn hóa đến môi trường...) giữa các quốc gia. Theo nghĩa hẹp, toàn cầu hóa chỉ quá trình hình thành thị trường toàn cầu làm tăng sự tương tác và phụ thuộc lẫn nhau giữa các nền kinh tế quốc gia. Có hai động lực chính thúc đẩy quá trình toàn cầu hóa, đó là: (i) việc dỡ bỏ các rào cản trong các hoạt động thương mại và đầu tư ở các lĩnh vực; (ii) sự phát triển của cách mạng khoa học và công nghệ. Toàn cầu hoá gắn với nền tảng của cách mạng 4.0 và sự phát triển vượt bậc của thời đại số hay kỷ nguyên số.

Cách mạng 4.0 là thuật ngữ dùng nói về cuộc cách mạng công nghiệp, theo đó công nghệ số hoá đóng vai trò quan trọng trong trao đổi thông tin, xử lý dữ liệu và tự động hoá qui trình sản xuất. Nó bao gồm trí tuệ nhân tạo, Internet of things, big data và các công nghệ tiên tiến trong lĩnh vực kỹ thuật số, công nghệ sinh học và vật lý. Chuyển đổi số là thuật ngữ dùng phổ biến hiện nay, đó là quá trình áp dụng công nghệ kỹ thuật số vào các lĩnh vực của quản trị nhà nước, đặc biệt là lĩnh vực quản lý kinh tế trong xu thế hội nhập, toàn cầu hoá. Cách mạng công nghiệp 4.0 được GS.Schwab nêu ra từ năm 2016 gắn với sự thay đổi nhiều phương diện thực tiễn của cách mạng số hoá 1960. Ngày nay, nhân loại đã bước vào kỷ nguyên số hoá với kinh tế số, quản trị số, xã hội số và AI đang là một thực tiễn đã đang đặt ra nhiều thách thức cho điều chỉnh pháp luật, quản trị trên các lĩnh vực thực tế. Theo đó, tác động của

Công nghiệp 4.0 và sức sáng tạo vượt bậc của thời đại số phải được xem xét ở phạm vi sản xuất, kinh doanh, nguồn nhân lực lao động, quản trị nhà nước... trên phạm vi quốc gia và phạm vi toàn cầu:

Tác động của Công nghiệp 4.0 sẽ được xem xét ở phạm vi sản xuất, kinh doanh, phạm vi quốc gia và phạm vi toàn cầu, như được thể hiện:



**Hình 1. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0**

Kỷ nguyên số đang tạo ra những thay đổi sâu rộng trong lĩnh vực lao động, việc làm, quản trị nhà nước, doanh nghiệp và cá nhân người lao động với việc áp dụng các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), blockchain, và điện toán đám mây. Quá trình này không những giúp cải thiện hiệu quả làm việc, tự động hóa quy trình, mà còn thay đổi cách thức các chủ thể vận hành và quản lý lao động một cách qui chuẩn và thành thạo. Tuy nhiên, chuyển đổi số cũng đặt ra nhiều thách thức mới như mất việc làm, bất bình đẳng trong lao động, an ninh dữ liệu cá nhân, và thiếu hụt kỹ năng số cho người lao động. Theo giáo sư Andre Jean Arnaud *“Quá trình toàn cầu hoá tất yếu sẽ dẫn đến sự xuất hiện một thứ luật pháp toàn cầu được thiết kế xây dựng và thực hiện ngoài khuôn khổ nhà nước, sự trao đổi của các chủ thể kinh tế quốc tế sẽ dẫn tới ngày càng nhiều*

*hơn sự hình thành các qui định mới và cơ chế giải quyết tranh chấp phi nhà nước”* [1]. Tác dụng, lợi ích của Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số có thể thấy ở những khía cạnh cơ bản:

- Tác động đến tương quan sức mạnh toàn cầu được nhiều tổ chức quốc tế nhận định dưới ảnh hưởng của các công nghệ sản xuất mới, quá trình chuyển dịch tương quan sức mạnh kinh tế giữa các quốc gia trong những năm tới sẽ gặp ghềnh và phức tạp hơn thời gian qua.

- Thúc đẩy nhanh hơn tiến trình chuyển sang nền kinh tế tri thức - thông minh và kinh tế xanh. Các thành tựu mới của khoa học - công nghệ đều được ứng dụng hội tụ để tối ưu hóa quy trình sản xuất, quản lý, tiêu dùng như hạ tầng thông minh, xây dựng thông minh, dây chuyền thông minh, sản phẩm thông minh, quản trị thông minh... Trong nền kinh tế tri thức - thông minh, nguồn lực phát triển quan trọng nhất là tri thức, nhân lực

có năng lực thích ứng và sáng tạo công nghệ. Nền kinh tế nào sở hữu nhiều tri thức, nhân lực chất lượng cao sẽ giành ưu thế lớn trong cạnh tranh toàn cầu.

- Làm thay đổi tư duy và tổ chức lại các chuỗi sản xuất - giá trị trong nước và quốc tế. Với tính tích hợp và linh hoạt cao, Công nghiệp 4.0 xóa mờ dần ranh giới giữa các khâu/công đoạn và quy trình sản xuất, đặc biệt là các khâu thiết kế, gia công, lắp ráp sản phẩm chế tạo, làm thay đổi căn bản cách thức con người tạo ra sản phẩm, từ đó tạo nên "cách mạng" về tổ chức các chuỗi sản xuất - giá trị.

- Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động - xã hội, cơ cấu ngành nghề. Công nghiệp 4.0 đang thúc đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động ở nhiều nước, ngày càng đông đảo lực lượng sáng tạo trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, thiết kế, nghệ thuật, văn hóa, giải trí, truyền thông, giáo dục - đào tạo, y tế, pháp luật. Cùng với sự phát triển của Công nghiệp 4.0 và kinh tế sáng tạo, lao động sáng tạo ngày càng chiếm vị trí chủ đạo trong lực lượng lao động xã hội, đặt ra vấn đề nhìn nhận lại vai trò của các giai cấp, tầng lớp trong xã hội hiện đại, đặc biệt là giai cấp công nhân và tầng lớp trí thức.

Với sự ra đời AI được coi như một "phương thức sản xuất mới" của nhân loại chứ không của giai cấp nào, chế độ nào. AI đem lại mức giải phóng sức lao động sống cho con người, tạo ra những giá trị mới cho sản phẩm xã hội (nó khác hẳn với lý thuyết phương thức sản xuất và thặng dư tư bản của C.Mac trước đây). Giá trị của AI là đem đến sự bình đẳng tiếp cận giúp cho con người một nền tảng không gian sáng tạo, ứng dụng cho mọi quốc gia nếu có đủ cơ sở hạ tầng kỹ thuật áp dụng mà không phân biệt môi trường xã hội.

### 3.2 Khái quát về điều chỉnh pháp luật theo yêu cầu Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở Việt Nam

Theo từ điển Black's Law Dictionary: "*Điều chỉnh (regulate) là sắp xếp, thiết lập hoặc điều khiển, chỉnh đốn bằng qui tắc, phương pháp hoặc phương thức đã được định ra; chỉ đạo bằng qui tắc hoặc khuôn mẫu; kiểm soát bằng các nguyên tắc cai trị hoặc bằng pháp luật*" [2]. Dưới góc độ học thuật, điều chỉnh pháp luật được hiểu với hai nghĩa có sự khác nhau trên thực tế. Hiểu theo nghĩa rộng, đó là quá trình nhà nước phát hiện nhu cầu của các quan hệ xã hội, xác định khuynh hướng tác động, điều chỉnh nhằm và tạo lập cơ sở pháp lý cho sự tồn tại (hoặc không tồn tại) loại hay lĩnh vực quan hệ xã hội trên thực tế. Dưới góc độ thực tiễn, hiểu theo nghĩa hẹp, đó là quá trình các chủ thể dựa trên năng lực, nhận thức nhằm thực hiện quyền nghĩa vụ pháp lý của mình được pháp luật qui định. Hay nói cách khác, đó là quá trình hành vi hoá trên thực tiễn các quyền, nghĩa vụ pháp lý của các chủ thể theo yêu cầu pháp luật. Yêu cầu, khuynh hướng và nội dung điều chỉnh pháp luật trong môi trường Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số xuất phát từ các đòi hỏi sau:

Một là, đối tượng điều chỉnh của pháp luật là tổng thể các quan hệ xã hội trên các lĩnh vực có sự thay đổi, bổ sung nhất định về bản chất, đặc tính trong tồn tại vận động của số hoá và can thiệp của AI. Tất yếu khi chưa có hoặc thiếu qui định pháp luật điều chỉnh các quan hệ, hoạt động thực tiễn phải gấp rút xây dựng pháp luật, hoàn thiện thể chế. Mặc dù, trên thực tế, trong một số lĩnh vực chẳng hạn như thương mại quốc tế bên cạnh nguồn pháp luật thành văn còn có thông lệ quốc tế, tập quán quốc tế và các thực tiễn pháp lý phát sinh được các bên có liên quan đồng thuận sử dụng làm cơ sở để điều chỉnh, giải quyết. Tuy

nhiên, pháp luật điều chỉnh các quan hệ do sự tác động của AI và pháp luật để kiểm soát AI chưa từng có trên thực tế.

Hai là, khuynh hướng điều chỉnh pháp luật cần kế thừa các nguyên tắc cơ bản đã được ghi nhận trong Bộ luật lao động và Luật việc làm đồng thời bổ sung những qui định mới thích ứng với môi trường 4.0 và kỷ nguyên số gồm:

- Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.

- Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.

- Xây dựng chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- Từng bước hình thành chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động. Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiên bộ, hài hòa và ổn định. Bảo đảm bình đẳng giới; quy định

chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

- Xây dựng chính sách phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc làm cho người lao động, xác định mục tiêu giải quyết việc làm trong chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách về việc làm. Khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia tạo việc làm và tự tạo việc làm có thu nhập từ mức lương tối thiểu trở lên nhằm góp phần phát triển kinh tế - xã hội, phát triển thị trường lao động.

- Có chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển thị trường lao động và bảo hiểm thất nghiệp, chính sách đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề; chính sách ưu đãi đối với ngành, nghề sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hoặc sử dụng nhiều lao động phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

- Hỗ trợ các chủ thể sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số, người yếu thế, lao động nhỏ lẻ của kinh tế tư nhân, tìm kiếm các phương thức hỗ trợ các điều kiện thực tế để trao quyền pháp lý cho người nghèo ở các khu vực tự chủ lao động và tìm kiếm việc làm phù hợp.

Tăng cường quản lý nhà nước về việc làm, tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật về việc làm, quản lý lao động, thông tin thị trường lao động và hoạt động của trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Kiểm tra, thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về việc làm thông qua tổ chức Công đoàn và đại diện của người lao động. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về việc làm và hợp tác

cung ứng thiết bị, giải pháp kỹ thuật mới, hiện đại của môi trường số AI.

Ba là, hoàn thiện thể chế pháp lý đòi hỏi nội luật hoá một cách kịp thời các công ước, các hiệp ước song phương và đa phương có liên quan về thương mại, lao động việc làm. Trong môi trường hội nhập lao động, việc làm nguồn pháp luật không đơn thuần chỉ là pháp luật quốc gia mà các yêu cầu của Công ước ILO về lao động quốc tế phải được tôn trọng và đảm bảo thực thi. Trong số 189 công ước của ILO có 8 Công ước cơ bản, bao trùm các chủ đề được xem là các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động như: tự do hiệp hội và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể; xóa bỏ lao động trẻ em; xóa bỏ các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; chấm dứt phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp. Theo đó, các nguyên tắc này cũng được thể hiện trong Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (1998) của ILO. Theo Tuyên bố của tổ chức ILO năm 1998, tất cả các thành viên trong ILO dù đã gia nhập hay chưa gia nhập các công ước cơ bản trên đều phải tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện nguyên tắc các nguyên tắc và quyền trong những Công ước này.

Bốn là, rà soát và cập nhật các qui định bổ sung cho việc thực thi các công ước mà nhà nước đã ký kết trên các lĩnh vực có liên quan đến lao động, việc làm. Theo số liệu thống kê đến 2021, Việt Nam đã tham gia 25 công ước về quyền lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong đó có 7/8 công ước cơ bản. Chỉ riêng trong năm 2019, Việt Nam đã phê chuẩn 3 công ước của ILO, bao gồm Công ước 88 về tổ chức dịch vụ việc làm; Công ước 159 về tái thích ứng việc làm cho người khuyết tật; Công ước 98 của về quyền thương lượng tập thể. Trong số 3 Công ước này, Công ước 98 là công ước cốt lõi, bản lề của ILO

trong khuôn khổ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, trở thành một cấu phần quan trọng của các Hiệp định Thương mại Tự do thế hệ mới, như CPTPP (Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương) hay FTA giữa Việt Nam và EU (EVFTA), cũng như trong phần lớn chính sách về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp của các công ty đa quốc gia. Quốc hội Việt Nam thông qua Bộ luật Lao động (sửa đổi) với nhiều quy định mới bảo đảm tốt hơn quyền của người lao động theo đúng các cam kết quốc tế về lao động mà Việt Nam tham gia, phù hợp với tiến trình Việt Nam thực thi Hiệp định CPTPP và EVFTA. Tháng 6/2020, Việt Nam phê chuẩn Công ước số 105 của ILO về xóa bỏ lao động cưỡng bức, đưa tổng số công ước cơ bản của ILO mà Việt Nam phê chuẩn lên 7/8 công ước [3].

Năm là, điều chỉnh pháp luật trong điều kiện hội nhập toàn cầu hoá không thể thiếu góc độ so sánh pháp luật và pháp điển hoá qui định pháp luật về lĩnh vực lao động, việc làm và an sinh xã hội. Đây là một hoạt động có ý nghĩa trong việc định chế pháp luật, hoàn thiện thể chế pháp lý, giải quyết xung đột pháp luật. Hơn nữa trong môi trường kinh tế số, xã hội số, quản trị số trên thực tế điều chỉnh pháp luật có sự chuyển hoá nhiều nội dung qui phạm kỹ thuật thành qui phạm pháp luật. Do đó, phạm vi điều chỉnh pháp luật rộng mở, đa dạng, rút ngắn các phương thức tổ chức thực thi, đánh giá hiệu quả và kết nối thuận lợi với các yếu tố khác của cơ chế điều chỉnh xã hội. Tiến hành pháp điển hoá về lĩnh vực lao động, việc làm và an sinh xã hội là điều kiện đảm bảo cho quá trình thực thi, áp dụng pháp luật được thuận lợi, mặt khác giúp cho việc hệ thống hoá, nhận diện các khuynh hướng điều chỉnh pháp luật được cụ thể và rõ ràng hơn.

Sáu là, dưới góc độ tổng quan, điều chỉnh pháp luật trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập không đơn thuần được hình thành từ chủ thể nhà nước mà trong nhiều trường hợp nó bắt nguồn từ sáng kiến của các chủ thể kinh tế. Theo đó, sự tác động sâu rộng đến các lĩnh vực cụ thể làm không ngừng mở rộng không gian phạm vi, mức độ, khuynh hướng điều chỉnh pháp luật. Sự tác động với phạm vi mở không chỉ trong nội bộ quốc gia mà còn cả cấp độ quốc tế, xuyên và liên quốc gia, khu vực. Sự ra đời của các hiệp định thương mại kinh tế số (Digital Economy Agreements – DEAs) đã thiết lập các quy tắc thương mại điện tử và hợp tác kinh tế kỹ thuật số. Hơn nữa, được hưởng lợi nhiều nhất từ các hiệp định này thông qua các khuôn khổ và quy tắc chung cho thương mại kỹ thuật số bởi vậy các doanh nghiệp được phép kết nối với nhau một cách liền mạch hơn. Mặt khác, các hiệp định thương mại kinh tế số cũng hướng đến mục tiêu giảm chi phí hoạt động, tăng hiệu quả kinh doanh và tạo điều kiện tiếp cận dễ dàng hơn với các thị trường nước ngoài.

Bảy là, trong bối cảnh địa chính trị khu vực và thế giới có những biến đổi nhạy cảm, việc lựa chọn các đối tác về kỹ thuật, công nghệ cần tiếp cận trên nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi và tôn trọng độc lập, chủ quyền toàn vẹn lãnh thổ là một yêu cầu tất yếu cho sự phát triển. Theo đó, không chỉ chủ quyền thực địa mà có cả chủ quyền an ninh, an toàn trên không gian mạng. AI là thực tiễn kỹ thuật vượt bậc của nhân loại, nhưng nó cũng có thể bị lợi dụng chằm ngoi cho những sai sót các phạm trù nào đó trên thực tế.

Tám là, về tư duy lập pháp, lập qui cần tránh khuynh hướng nóng vội, cầu toàn trong điều chỉnh pháp luật. Nóng vội, chủ quan hoá, áp đặt ý chí nhà nước làm thay đổi bản chất khách quan và sự phát triển an toàn của quan hệ xã hội. Quá

trình pháp luật hoá, phi pháp luật hoá, qui phạm hoá, lượng hoá mức độ, phạm vi điều chỉnh phải bảo đảm đúng thời điểm và nhu cầu quan hệ trên thực tế. Ngược lại, nếu quá cầu toàn để quan hệ xã hội xuất hiện, biến đổi trạng thái vận động mới điều chỉnh pháp luật sẽ lạc hậu, không còn phù hợp với thực tiễn.

### **3.3 Thuận lợi, khó khăn và những thách thức về lao động, việc làm theo yêu cầu hội nhập Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở Việt Nam**

Việt Nam đang đứng trước vận hội không thể lùi bước hoặc đứng ngoài quá trình toàn cầu hoá theo yêu cầu hội nhập cuộc Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số với nhiều ước vọng thành công. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy bên cạnh những thuận lợi có được nước ta cũng gặp phải những rào cản, khó khăn không hề nhỏ về nhiều mặt.

#### *3.3.1 Những thuận lợi cơ bản*

Có thể khẳng định thuận lợi lớn nhất là về nhận thức, ý chí của Chính phủ và nhân dân đồng lòng, quyết tâm bước vào hội nhập để nắm bắt cơ hội vượt lên chính mình. Các kỳ đại hội Đảng toàn quốc đều có nghị quyết chỉ đạo đường lối đi tắt, đón đầu nắm bắt thời cơ, vận hội đưa đất nước, dân tộc chuyển mình vào kỷ nguyên mới. Mặt khác, theo đánh giá, Việt Nam có một số lợi thế như vị trí địa lý như dễ dàng tiếp cận các thị trường lớn ở châu Á; chi phí lao động vẫn có tính cạnh tranh cao, do đó thu hút các công ty muốn tối ưu hóa chi phí. Ngoài ra, Chính phủ Việt Nam cũng thực hiện nhiều chính sách hỗ trợ đầu tư nước ngoài. Bên cạnh đó, lực lượng lao động của Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong câu chuyện thành công này, là nhân tố quan trọng để các công ty cân nhắc dịch chuyển địa điểm sản xuất. Việt Nam đứng thứ 9 trong số 60 quốc gia. Tổng chỉ số nguồn nhân lực của ManpowerGroup (Mỹ) - cho thấy Việt Nam sở hữu một lực lượng

lao động đáng tin cậy và có tay nghề cao. Chính vì ưu thế đó lực lượng lao động của Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong cho thành công và là nhân tố quan trọng để các công ty cân nhắc dịch chuyển địa điểm sản xuất. Theo dữ liệu của S&P Global Market Intelligence (Mỹ), Việt Nam đã vượt qua Mexico trở thành nước dẫn đầu trong xu hướng “nearshoring” (các công ty chuyển hoạt động sản xuất, dịch vụ và hậu cần từ một quốc gia xa sang các quốc gia lân cận) [4].

### 3.3.2 Những khó khăn, thách thức

Tiến bộ của công nghệ 4.0 và kỹ nguyên số đem lại khả năng giải phóng sức lao động sống của con người, rút ngắn qui trình làm việc và đem lại hiệu quả thực tế cao. Ở nước ta, bên cạnh những thuận lợi đó nó cũng gây ra những hạn chế, khó khăn nhất định như:

- Sự lạc hậu về năng lực tư duy không bắt nhịp đủ và kịp thời yêu cầu thực tiễn của nội dung cuộc Cách mạng 4.0 và kỹ nguyên số hoá. Ngay cả tư duy xây dựng pháp luật cũng bị lạc hậu hoặc chưa hiểu thấu đáo hết nội hàm yêu cầu đặt ra cho điều chỉnh pháp luật. Điều này đem lại khó khăn cho chính quá trình đào tạo nguồn nhân lực, tìm kiếm lao động việc làm nhất là những đối tượng chưa đào tạo chuyên môn, nghề nghiệp. Sản phẩm và ứng dụng thực tiễn của công nghệ 4.0 sẽ đem lại những mức độ lao động hoàn toàn khác nhau giữa nhóm người này. Hơn nữa, góc độ điều chỉnh pháp luật về kiểm soát AI nói chung và ở nước ta hầu như chưa qui định cụ thể có trên thực tế [5].

- Sự lạc hậu về hiện trạng cơ sở vật chất trên thực tế do kỹ nguyên số ập đến quá nhanh và diễn ra trên nhiều phương diện đã không cho phép nhà nước đầu tư kịp thời nền tảng hạ tầng kỹ thuật số. Đầu tư cho KH&CN, cho giáo dục và đào tạo rất thấp và chưa huy động được các nguồn lực xã hội trong lúc đó muốn có nhân lực cao và sản phẩm

chất lượng cao thì phải có đầu tư cao cho KH&CN, giáo dục và đào tạo. Theo thống kê, chi cho KH&CN ở nước ta mới chỉ chiếm khoảng 0,8-1% GDP, một con số rất nhỏ, chỉ tương đương như một số tập đoàn đa quốc gia.

- Việc tham gia WTO, EVFTA và các hiệp định song phương về thương mại, kỹ thuật đòi hỏi quá cao phải nội luật hoá các văn bản với hàng ngàn qui chuẩn đòi hỏi phải được diễn giải nội hàm cơ bản mới thấu hiểu để thực thi. Đồng thời, trong môi trường kỹ nguyên số, không tránh khỏi việc dùng các thuật ngữ kỹ thuật trong văn bản qui phạm gây khó khăn cho nhiều chủ thể khi thực hiện trên thực tế. Chẳng hạn, nhiều thuật ngữ, cụm từ được sử dụng mà chưa được giải nghĩa cho rõ ràng như: giao dịch điện tử; chứng thực điện tử; tình trạng hay yêu cầu; giao tiếp điện tử, truyền dẫn điện tử ... vv. Việc thiếu hiểu biết nội hàm các thuật ngữ này có thể dẫn tới các cách giải thích khác nhau và theo đó hẳn sẽ khó tránh khỏi các xung đột pháp luật và tranh chấp thực tiễn áp dụng.

- Các quy định điều chỉnh về thương mại số trong FTA của Việt Nam còn chưa điều chỉnh một số vấn đề đã được đưa vào trong một số FTA khác trên thế giới. Có thể kể đến các quy định về cấm địa phương hóa dữ liệu đối với dịch vụ tài chính; trách nhiệm của nhà cung cấp dịch vụ trung gian; mở cửa đối với dữ liệu chính phủ; thanh toán điện tử; dịch vụ logistics cho thương mại điện tử... Điều này một mặt cho thấy xu hướng mở rộng phạm vi của các chương về thương mại số trong FTA, mặt khác, cho thấy trong tương lai, khi Việt Nam đàm phán FTA mới có chương về thương mại điện tử, có thể cân nhắc để bổ sung thêm những quy định nêu trên.

- Toàn cầu hoá với cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và kỹ nguyên số đã và đang diễn ra

một cuộc khủng hoảng lao động lớn cho mọi quốc gia. Đặc biệt, với một đất nước có nguồn lao động dồi dào như Việt Nam thì cuộc khủng hoảng này sẽ lớn hơn rất nhiều và gây ra nhiều hệ lụy đến các mặt của đời sống xã hội. Vì thế, chúng ta cần có chính sách lao động phù hợp khi đương đầu với cuộc cách mạng này. Làm thế nào để duy trì việc làm cho người lao động, các chính sách đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, chuyển hoá ngành nghề... cho người lao động là những thách thức vô cùng lớn không thể giải quyết trong một thời gian ngắn hoặc đánh đổi số phận của cả nền kinh tế.

- Lao động chất xám hay trí tuệ được coi trọng và có vị trí tiên phong trong ứng dụng trên tất cả các lĩnh vực thực tế. Thị trường lao động và quan hệ lao động diễn ra sôi động không đơn thuần chỉ gồm người sử dụng lao động với người lao động mà còn có bên môi giới lao động, các tổ chức công đoàn, đại diện người lao động các sàn, trang điện tử về giao dịch lao động việc làm. Việc tiếp cận thông tin lao động, việc làm trong môi trường số hoá đem lại tiện ích, thuận lợi cho các doanh nghiệp và người lao động.

- Hiện nay, các chuyên gia tin học cho rằng tốc độ phát triển AI nhanh hơn dự đoán khi nó đã có khả năng thể hiện tính phản kháng và lập mưu tự động. Nó được coi như một “phương thức sản xuất mới” có năng suất lao động cao vượt bậc trước đây. Được coi là ông trùm của AI, Elon Musk cho rằng nỗi sợ nhất chính là AI. Bản chất siêu xa lộ thông tin, siêu máy tính, siêu kho dữ liệu khổng lồ (Big dataan) được tính toán bởi thuật toán deep learning (học sâu) gấp tỷ lần con người về tính toán, suy nghĩ. Thị trường lao động, việc làm ngày càng có nhiều biến động về qui trình làm việc, cạnh tranh, xung đột xảy ra ở tất cả các lĩnh vực, vùng miền. Theo đó, những

người sử dụng lao động sẽ đối mặt với sự thiếu hụt trầm trọng những người có kỹ năng làm việc chuyên môn sâu. Đối với người lao động phải cạnh tranh về việc làm, đồng lương và chế độ đãi ngộ, chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

- Sự dịch chuyển lao động, việc làm không giới hạn trong phạm vi quốc gia, khu vực mà có tính toàn cầu. Mô hình sản xuất sản phẩm ở đa quốc gia đã hình thành chuỗi cung ứng sản phẩm, dịch vụ cung cấp nguồn nhân lực gắn kết lao động, việc làm chặt chẽ và chuyên môn hoá về qui trình, quản trị doanh nghiệp, tập đoàn xuyên quốc gia. Nếu chúng ta không nắm bắt cơ hội và cung ứng lao động chất lượng thì sẽ tụt hậu. Đỉnh cao của công nghiệp bán dẫn, số hoá hiện nay là cạnh tranh sản xuất, cung ứng chipset dung lượng và tốc độ vượt trội đã đứng trước thách thức giữa tụt hậu và phát triển. Do đó, “Nếu ta không đầu tư hoặc thu hút đầu tư vào những mảng tạo giá trị gia tăng cao như thiết kế thì đầu tư hoặc làm việc trong mảng sản xuất, kể cả chip bán dẫn, thì lương của kỹ sư hay người lao động cũng vẫn rất thấp. Nói một cách 'hình ảnh', ngay cả sản xuất chip cũng chả khác mấy so với sản xuất ti vi hay điện thoại, khác chăng chỉ là sản phẩm siêu nhỏ. Cần nhớ thêm, lao động trong lĩnh vực sản xuất là người bản địa và trả lương theo mặt bằng bản địa. Chính vì lý do đó, dù đã bắt đầu tiến hành đầu tư sản xuất tại Việt Nam hàng tỷ USD, nhưng NVIDIA cũng chả hào hứng gì, vì không làm chỗ này thì hoàn toàn có thể bung nhà máy hoặc đặt hàng sản xuất tại các nơi khác trên thế giới”.

- Kỹ nguyên số đã đem lại ứng dụng kinh tế số, xã hội số, quản trị số với một thực tiễn quá trình đào thải, chọn lọc lao động, việc làm khắt khe trên thực tế đòi hỏi các doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động không đơn thuần đưa ra các chiêu bài cạnh tranh nguồn nhân lực mà phải tính đến

các bước đi chắc chắn trong đào tạo riêng cho mình. - Cổng thông tin việc làm trực tuyến, ví dụ: các nền tảng như LinkedIn, Indeed, hoặc VietnamWorks79 cung cấp các dịch vụ kết nối nhà tuyển dụng với người tìm việc, tự động hóa quy trình tuyển dụng thông qua việc phân tích hồ sơ, đăng tin tuyển dụng và gợi ý công việc dựa trên hồ sơ ứng viên. Đây là ứng dụng giúp nhà tuyển dụng nhanh chóng tiếp cận được ứng viên tiềm năng, giảm chi phí tuyển dụng và thời gian sàng lọc hồ sơ thủ công.

- Hệ thống quản lý và theo dõi người lao động bằng công nghệ số, ví dụ: Các doanh nghiệp sử dụng hệ thống quản lý nhân sự (HRM) như SAP SuccessFactors,80 Workday81 để quản lý dữ liệu nhân viên, tiền lương, hợp đồng lao động, và hiệu suất làm việc một cách tự động và có tổ chức. Mục đích của các hệ thống này là nhằm giảm thiểu thủ tục giấy tờ, quản lý dữ liệu nhân sự một cách hiệu quả và tối ưu hoá quá trình đánh giá hiệu suất.

- Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của kinh tế thị trường gắn với cách mạng kinh tế số, xã hội số, quản trị số đòi hỏi quá trình đào tạo, giáo dục tăng nhanh nhất là giáo dục hướng nghiệp, khởi nghiệp, đào tạo nghề. Điều đó làm xuất hiện mô hình liên kết đào tạo công, tư, hợp tác nước ngoài đào tạo, xuất khẩu lao động... được coi trọng và đem lại nhiều việc làm, giá trị kinh tế cho các đối tượng khác nhau.

- Về sở hữu trí tuệ, những sản phẩm tri thức, những sản phẩm của sự sáng tạo khởi nghiệp cần được pháp luật bảo vệ tối đa để đem đến sự công bằng, kích thích nhiều hơn khoa học và công nghệ phát triển. Cần coi trọng và chặt chẽ hơn trong các chính sách, định chế pháp luật về sở hữu trí tuệ nhất là trong làm ăn với đối tác nước ngoài. Đặc biệt, trong môi trường kỹ thuật số của thời

đại công nghiệp 4.0 thì đòi hỏi những chính sách này đổi mới hơn, sáng tạo hơn, phù hợp hơn với thông lệ quốc tế. Nguyên tắc về nguồn gốc xuất xứ hàng hoá, lao động có liên quan đến sản phẩm và dịch vụ phải minh định cụ thể nếu không bị đối tác truy xét về quan hệ thị trường và lao động, việc làm (chẳng hạn lao động cưỡng bức, lao động của trẻ em, ngành nghề cấm, vùng xuất xứ sản phẩm không được phép,...).

- Bên cạnh đó, toàn cầu hoá cũng đã làm thay đổi sứ mệnh nhà nước từ chỗ điều tiết, quản trị trực tiếp chuyển sang mô hình nhà nước kiến tạo phát triển tạo lập môi trường cho các mô hình, chủ thể tự chủ hoạt động trong khuôn khổ pháp luật để bảo đảm phúc lợi xã hội và bảo vệ các quyền con người trên các lĩnh vực.

### **3.4 Thực trạng điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm theo yêu cầu Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở nước ta**

Về quan điểm và định hướng, Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã xác định: *“Phát triển nhanh và bền vững dựa chủ yếu vào khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Phải đổi mới tư duy và hành động, chủ động nắm bắt kịp thời, tận dụng hiệu quả các cơ hội của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn với quá trình hội nhập quốc tế để cơ cấu lại nền kinh tế, phát triển kinh tế số, xã hội số; nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh. Phát huy tối đa lợi thế của các vùng, miền; phát triển hài hoà giữa kinh tế với văn hoá, xã hội, bảo vệ môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu; quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tượng chính sách, người có công, người nghèo, người yếu thế, đồng bào dân tộc thiểu số”* [6].

*3.4.1 Những kết quả bước đầu đạt được của điều chỉnh pháp luật theo yêu cầu hội nhập Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số*

Trước hết đó là đổi mới tư duy, xác định quan điểm định tính khuynh hướng điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm theo yêu cầu của Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số đã được xác định cụ thể, rõ ràng gồm:

Một là, quán triệt sâu sắc quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập tại các Văn kiện, Nghị quyết của Đảng, Nghị quyết của Quốc hội; thực hiện phát triển thị trường lao động toàn diện, bền vững theo hướng hiện đại, hiệu quả phù hợp với đặc điểm của từng vùng, từng địa phương làm cơ sở, động lực phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; trong đó triển khai các giải pháp đột phá về phát triển nguồn nhân lực, đầu tư mạnh mẽ vào con người, trọng tâm là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài, tận dụng hiệu quả cơ cấu dân số vàng, chủ động thích ứng với xu hướng già hóa dân số và sẵn sàng cho Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Hai là, Nhà nước giữ vai trò kiến tạo, quản lý và điều tiết phát triển thị trường lao động hiện đại, linh hoạt và hiệu quả; tạo điều kiện để dịch chuyển lao động từ khu vực có năng suất lao động thấp sang khu vực có năng suất lao động cao hơn, giảm rủi ro, chi phí di chuyển lao động.

Ba là, xây dựng chính sách việc làm gắn với quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng; phát triển việc làm bền vững, việc làm xanh gắn với quy hoạch kinh tế - xã hội và bố trí đầu tư; tăng cường các hình thức tín dụng để phát triển việc làm; quan tâm hỗ trợ đối tượng yếu thế tham gia vào thị trường lao động.

Bốn là, phát triển nguồn nhân lực quốc gia đáp ứng quá trình công nghiệp hóa đất nước; đẩy mạnh việc đổi mới hình thức đào tạo, thu hút đầu tư trong và ngoài nước về đào tạo; có chính sách

từng bước phổ cập nghề cho thanh niên; ưu tiên phân bổ ngân sách cho giáo dục nghề nghiệp trong ngân sách giáo dục - đào tạo và trong các chương trình, dự án của ngành, địa phương; tăng cường xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp ở những địa bàn, ngành, nghề phù hợp.

Năm là, Nhà nước tạo dựng cơ chế đảm bảo an sinh xã hội toàn diện, bao trùm để người lao động yên tâm làm việc, tăng thu nhập, bảo đảm cuộc sống. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý nguồn nhân lực và tổ chức vận hành các yếu tố của thị trường lao động để có sự đột phá trong công tác quản lý nhà nước và hoạt động của thị trường lao động. Thực tiễn quá trình điều chỉnh pháp luật đã bám sát cơ sở lý luận, nhận thức nền tảng đã đưa ra và từng bước triển khai trong xây dựng pháp luật, tổ chức thực thi pháp luật với những kết quả bước đầu khả quan, gồm:

Thứ nhất, sự nhạy bén trong điều chỉnh pháp luật để nắm bắt cơ hội cho Việt Nam đi tắt đón đầu trong xu hướng dịch chuyển sản xuất toàn cầu bằng việc thu hút các tập đoàn, công ty xuyên quốc gia đến đầu tư trong thời gian vừa qua. Tuy nhiên, thị trường lao động nước ta phát triển chưa đủ mạnh để giải phóng mọi nguồn lực cho đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, chưa tạo được nhiều việc làm theo hướng bền vững, mất cân đối cung - cầu lao động cục bộ giữa các vùng, khu vực, ngành nghề và nhân lực chất lượng chưa cao.

Thứ hai, nhanh chóng sửa đổi Luật việc làm theo hướng tối ưu hoá quản trị lao động và mở rộng khả năng tìm kiếm việc làm cho mọi đối tượng có nhu cầu. Tập trung bổ sung các quy định nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ việc làm, cả việc làm ở lĩnh vực công và ở lĩnh vực tư. Theo đó, sẽ sớm xây dựng sàn giao dịch việc làm trực tuyến quốc gia, đẩy mạnh giao dịch việc làm trên

môi trường mạng theo hướng công khai, minh bạch có sự kết nối, liên thông. Trách nhiệm của Bộ lao động thương binh xã hội phải xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về người lao động có sự kết nối, chia sẻ các cơ sở dữ liệu quốc gia như dân cư, bảo hiểm xã hội, thuế, tạo điều kiện cho người lao động giao dịch, tìm kiếm việc làm và thụ hưởng những chính sách về việc làm.

Thứ ba, đối với chính sách bảo hiểm thất nghiệp, điều chỉnh pháp luật hướng tới sửa đổi chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo nguyên tắc tập trung hỗ trợ hiệu quả cho người lao động thất nghiệp, thúc đẩy trách nhiệm doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Cùng với đó, chế độ bảo hiểm thất nghiệp cũng tăng cường tư vấn, giới thiệu việc làm giúp người lao động sớm quay trở lại thị trường lao động, đồng thời tạo thuận lợi cho người lao động nhận trợ cấp thất nghiệp.

Thứ tư, xây dựng và hoàn thiện thể chế pháp lý là một nhiệm vụ trọng tâm luôn được Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh thông qua các kỳ họp về chủ đề xây dựng pháp luật hàng tháng của Chính phủ. Đó là một nút thắt của cơ chế mà nhiều ngành, địa phương phản ánh đã được nhanh chóng xác định trong chính sách pháp luật, huynh hướng điều chỉnh pháp luật và gấp rút được pháp luật hoá, qui phạm hoá để tổ chức thực thi trên thực tế với những kết quả đáng ghi nhận.

Thứ năm, chính phủ cũng đã nắm bắt được tổng thể cơ hội và yêu cầu của đổi mới để xác định phương hướng đi tắt, đón đầu trong quá trình xây dựng cơ sở hạ tầng kỹ thuật phát triển công nghệ thông tin, xây dựng Chính phủ điện tử với mô hình kinh tế số, xã hội số và quản trị số trên thực tế. Có được những kết quả thực tế đó bắt nguồn từ những sáng kiến điều chỉnh pháp luật của Chính phủ, thủ tướng Chính phủ và các tư

lệnh ngành cho từng lĩnh vực về lao động, việc làm trên thực tế.

Thứ sáu, nhận diện đúng và kịp thời những thách thức trước mắt và lâu dài trong lĩnh vực công nghệ thông tin, cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0 và kỹ nguyên số. Cách mạng 4.0 kéo theo sự phát triển của thương mại số toàn cầu đã đặt ra những vấn đề mới cần phải giải quyết ở mức độ quốc gia và quốc tế. Theo đó, đáng chú ý là các vấn đề khó khăn trong việc xác định pháp luật áp dụng trong những tình huống nhất định, đặc biệt trong bối cảnh “không biên giới” của internet. Đồng thời các khó khăn để xác định khả năng áp dụng của các quy định pháp luật dựa trên lãnh thổ đối với các hoạt động được tiến hành trên mạng toàn cầu. Khi công nghệ thông tin nắm vai trò quan trọng chủ chốt của cuộc cách mạng, thời đại công nghệ thông tin chiếm hữu mọi thứ, internet kết nối vạn vật mọi vấn đề trong xã hội thì cần một chính sách pháp lý chặt chẽ, phù hợp để quản lý quyền riêng tư của công dân và sự an toàn của an ninh mạng.

Thứ bảy, đã bước đầu định hướng điều chỉnh pháp luật về phát triển doanh nghiệp không tách rời môi trường số, quản trị số và xây dựng một nguồn nhân lực bền vững không chỉ là mục tiêu dài hạn mà còn là điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp tồn tại và phát triển trong một thị trường lao động ngày càng cạnh tranh, đầy biến động. Việc tích hợp ESG (Environmental-Social-Governance) vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực không chỉ giúp doanh nghiệp mở rộng thu hút và giữ chân nhân tài lao động mà còn đáp ứng yêu cầu khắt khe về phát triển xanh, sạch và bền vững mà các nhà đầu tư, khách hàng và cộng đồng xã hội đang hướng tới.

### 3.4.2 Những hạn chế, tồn tại của điều chỉnh pháp luật, xây dựng pháp luật theo yêu cầu hội nhập cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số

Ngoài những kết quả đạt được của thời kỳ đầu công cuộc đổi mới, nhìn lại một cách toàn diện, thực tiễn điều chỉnh pháp luật, xây dựng pháp luật ở nước ta trong thời gian qua vẫn còn có những hạn chế, tồn tại, lúng túng nhất định nguyên do bởi tốc độ phổ biến, sức lan tỏa của cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số quá nhanh trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội của nhân loại. Đặc biệt, với việc xuất hiện các nhóm, loại quan hệ xã hội mới gắn với yêu cầu lao động, việc làm kỹ thuật cao đã đặt ra nhu cầu phải có pháp luật điều chỉnh gấp. Trong lúc đó, tư duy lập pháp, lập qui không thay đổi kịp để định hướng đúng, đủ bản chất, yêu cầu của quan hệ xã hội gắn với kỹ thuật mới. Do đó, đời sống pháp lý đã cho thấy hiện trạng:

Thứ nhất, chưa thực sự đánh giá đúng và kịp thời mức độ tác động xấu của thị trường lao động sau hậu Covid dẫn đến tình trạng thất nghiệp cao, người lao động chuyển nghề, bỏ việc về quê nhiều trên thực tế. Hậu quả của tình trạng này kéo dài và phổ biến ở các ngành, địa phương đã làm cho các doanh nghiệp bị động trong thực hiện hợp đồng đã ký kết. Tình trạng người lao động thất nghiệp, lao động không có hợp đồng, bảo hiểm xã hội chiếm tỷ lệ khá cao trên thực tế. Theo Tổng cục Thống kê, có khoảng 33 triệu lao động tự do, chiếm hơn 65% tổng số lao động trong cả nước. Điều quan ngại là hầu hết lao động phi chính thức không có bảo hiểm xã hội, chiếm tới 97,9%. Tình trạng người lao động làm việc thời gian ngắn rồi xin hưởng bảo hiểm thất nghiệp đã gây ra biến động lao động, tăng lực lượng lao động phi chính thức. Sự dịch chuyển của người lao động phổ thông diễn ra thường nhật dẫn đến khó có thể nộp bảo hiểm tự nguyện.

Thứ hai, theo đánh giá của Chính phủ, đại dịch COVID-19 diễn biến phức tạp trong thời gian qua đã làm cho thị trường lao động bị ảnh hưởng nặng nề, hàng triệu lao động bị giảm giờ làm, giảm thu nhập, tạm dừng việc, mất việc làm, thất nghiệp; gần 2 triệu lao động rời khỏi thị trường lao động (phần lớn là lao động tự do, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật); nhiều lao động di cư trở về quê, khiến quan hệ cung - cầu lao động bị ảnh hưởng tiêu cực; tình trạng khan hiếm lao động cục bộ ở một số ngành, lĩnh vực, địa bàn còn tồn tại; chưa có giải pháp căn cơ lâu dài để khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động, khan hiếm lao động trình độ cao, vẫn tiềm ẩn nguy cơ đứt gãy chuỗi cung ứng, thiếu hụt lao động cục bộ cho giai đoạn phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ ba, mặc dù đã được nhận diện trong điều chỉnh pháp luật, phân tích chính sách và đánh giá tác động của pháp luật trên thực tế nhưng nhìn chung chúng ta chưa thực sự đi trước, đón đầu trong việc đào tạo nguồn nhân lực lao động có chất lượng thích ứng, kịp thời để cung cấp cho thị trường trong và ngoài nước. Đặc biệt nguồn nhân lực chuyên sâu về công nghệ thông tin, AI ứng dụng thực tiễn. Theo đó, sự thiếu hụt các kỹ năng của người lao động để duy trì việc làm hoặc chuyển đổi nghề, thích ứng với tình hình sau đại dịch; đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành nghề mới, kỹ năng mới phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và quá trình dịch chuyển cơ cấu kinh tế, hội nhập quốc tế cũng như gắn kết cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, thu hút đầu tư nước ngoài vào Việt Nam [7].

Thứ tư, mặc dù đã có bước tiến đáng kể về công nghệ thông tin tích hợp được nhiều các số liệu công dân và quản lý nhà nước, nhưng chúng ta thiếu cơ sở dữ liệu điện tử trong quản lý lao

động, dự báo nhu cầu kỹ năng tương lai; giáo dục - đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, Chưa kịp thời đưa ra các khuyến cáo và giải pháp để ngăn chặn tình trạng sử dụng công nghệ cao lừa đảo người dân tham gia vào các đường dây mua bán hàng hoá đa cấp, hàng kém chất lượng, hùn vốn làm ăn lầy lã cao..vv. Tình trạng lừa gạt người dân xuất cảnh lao động ra nước ngoài như Campuchia, châu Phi.. bị bóc lột và đánh đập, giam cầm.

Thứ năm, đặc biệt điều chỉnh pháp luật về góc độ quản lý nhà nước, trách nhiệm quản lý ngành đối với trang mạng Internet chưa thực sự ngăn chặn được các sản phẩm độc hại như hình ảnh, phim khiêu dâm, tình trạng mua bán vũ khí, chất nổ, ma túy...cũng như khuyến khích lối sống ảo, bất chấp luật pháp và đạo lý. Đáng quan ngại một số sản phẩm như tranh ảnh, nguyên liệu, bản đồ...của nước ngoài tìm lợi dụng cách quảng bá đưa ra các hình ảnh, xuyên tạc lịch sử vi phạm chủ quyền lãnh thổ Việt Nam.

### *3.4.3 Một số giải pháp về điều chỉnh pháp luật đối với lao động, việc làm theo yêu cầu cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số ở nước ta*

Hiện nay, ở nước ta đã và đang tiến hành cuộc cách mạng đồng bộ cải cách thể chế và cải cách tổ chức bộ máy nhà nước, các thiết chế chính trị xã hội, các tổ chức xã hội tự quản. Mục đích cơ bản là giảm thiểu biên chế, tiết kiệm nguồn ngân sách chi tiêu công cho hoạt động của các chủ thể này. Hơn nữa, kỷ nguyên số hoá đã giải phóng nhiều lao động sống, tích hợp nhiều phương diện quản trị, quản lý đã đem lại thừa nhân lực trong lĩnh vực lao động công. Hoàn thiện thể chế pháp lý bắt đầu từ xác định chính sách và phương hướng, nội dung với các giải pháp trước mắt về điều chỉnh pháp luật.

Nhóm giải pháp chung đối với điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm theo yêu cầu của Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số:

Trước hết phải thừa nhận thị trường lao động nước ta phát triển chưa đủ mạnh để giải phóng mọi nguồn lực cho đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, chưa tạo được nhiều việc làm theo hướng bền vững, mất cân đối cung - cầu lao động cục bộ giữa các vùng, khu vực, ngành nghề và nhân lực chất lượng chưa cao. Đặc biệt, đại dịch COVID-19 diễn biến phức tạp trong thời gian qua đã làm cho thị trường lao động bị ảnh hưởng nặng nề, hàng triệu lao động bị giảm giờ làm, giảm thu nhập, tạm dừng việc, mất việc làm, thất nghiệp; gần 2 triệu lao động rời khỏi thị trường lao động (phần lớn là lao động tự do, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật); nhiều lao động di cư trở về quê, khiến quan hệ cung - cầu lao động bị ảnh hưởng tiêu cực; tình trạng khan hiếm lao động cục bộ ở một số ngành, lĩnh vực, địa bàn còn tồn tại. Điều chỉnh pháp luật chưa có giải pháp căn cơ lâu dài để khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động, khan hiếm lao động trình độ cao, vẫn tiềm ẩn nguy cơ đứt gãy chuỗi cung ứng, thiếu hụt lao động cục bộ cho giai đoạn phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội; sự thiếu hụt các kỹ năng của người lao động để duy trì việc làm hoặc chuyển đổi nghề, thích ứng với tình hình sau đại dịch; thiếu cơ sở dữ liệu điện tử trong quản lý lao động, dự báo nhu cầu kỹ năng tương lai; giáo dục - đào tạo chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành nghề mới, kỹ năng mới phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và quá trình dịch chuyển cơ cấu kinh tế, hội nhập quốc tế cũng như gắn kết cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, thu hút đầu tư nước ngoài vào Việt Nam,...

Theo chúng tôi, cần đổi tư duy phát triển với cách nhìn đột phá về điều chỉnh, xây dựng pháp luật để đi tắt đón đầu công nghệ và giải quyết vấn đề lao động, việc làm. Thế giới ngày nay đang thay đổi vô cùng nhanh chóng, không hề có ý định dừng lại để “chờ đợi” bất kỳ ai. Việt Nam cần phải có sự thay đổi để thoát khỏi sự trì trệ, chậm chạp và nguy cơ tụt hậu ngày càng xa so với thế giới. Chúng tôi đồng ý và chia sẻ quan điểm của Bộ Lao động thương binh xã hội về 4 nhóm giải pháp tổng thể được nêu lên trong Dự thảo sửa đổi Luật việc làm đã được đưa ra lấy ý kiến đóng góp gần đây [8]:

Thứ nhất, điều chỉnh pháp luật tập trung bổ sung các quy định nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ việc làm, cả việc làm công và việc làm tự do với nhóm chính sách quản trị nguồn nhân lực, phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả, hiện đại, bền vững và hội nhập. Cụ thể, sẽ xây dựng sản giao dịch việc làm trực tuyến quốc gia, đẩy mạnh giao dịch việc làm trên môi trường mạng theo hướng công khai, minh bạch có sự kết nối, liên thông. Trong đó, cần xác định rõ vai trò, trách nhiệm của ngành lao động, thương binh và xã hội trong hệ thống thông tin thị trường lao động. Hệ thống thông tin thị trường lao động sẽ cập nhật thông tin thường xuyên, liên tục nhằm đáp ứng yêu cầu của người lao động, người sử dụng lao động; xây dựng sản giao dịch việc làm công và tư. Theo đó, cùng với vai trò của ngành lao động, các cơ quan thống kê chịu trách nhiệm về thông tin thị trường lao động thuộc hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia và thông tin thị trường lao động theo pháp luật về thống kê. Những quy định trên nhằm phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động thống nhất, có sự liên thông, kết nối và chia sẻ. Về đăng ký lao động, cần quy định tập trung nhằm xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia

về người lao động có sự kết nối, chia sẻ các cơ sở dữ liệu quốc gia như dân cư, bảo hiểm xã hội, thuế, tạo điều kiện cho người lao động giao dịch, tìm kiếm việc làm và thụ hưởng những chính sách về việc làm.

Thứ hai, pháp luật cần sửa đổi chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo hướng tập trung hỗ trợ hiệu quả cho người lao động thất nghiệp, thúc đẩy trách nhiệm doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Đồng thời, chế độ bảo hiểm thất nghiệp cũng tăng cường tư vấn, giới thiệu việc làm giúp người lao động sớm quay trở lại thị trường lao động, đồng thời tạo thuận lợi cho người lao động nhận trợ cấp thất nghiệp, khắc phục cơ bản tình trạng gian lận, trục lợi chính sách trên thực tế.

Thứ ba, điều chỉnh pháp luật cần coi trọng về hỗ trợ việc làm cho người yếu thế tập trung vào quá trình phát triển kỹ năng nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Cần bổ sung trong Luật việc làm quy định về phát triển kỹ năng nghề, công nhận tương đương, miễn đánh giá kỹ năng nghề nhằm tạo điều kiện thuận lợi, giảm chi phí cho người lao động trong nâng cao trình độ kỹ năng nghề, thúc đẩy doanh nghiệp tuyển và sử dụng lao động có tay nghề. Với nhóm chính sách thúc đẩy tạo việc làm theo hướng bền vững cần tập trung sửa đổi, bổ sung quy định tạo cơ hội cho tất cả người lao động, không phân biệt có hay không có quan hệ lao động. Cần bổ sung các quy định chính sách hỗ trợ việc làm cho lao động của người cao tuổi, sử dụng thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự, lao động nghèo, lao động dân tộc thiểu số, lao động nữ... phù hợp với sức khỏe, không trái với quy định pháp luật chuyên ngành. Theo đó, sẽ tạo môi trường để người lao động phi chính thức tiếp cận và thụ hưởng các chính sách, nhất là tư vấn, giới thiệu việc làm, cung cấp thông

tin thị trường lao động, tín dụng ưu đãi giải quyết việc làm, phát triển kỹ năng nghề.

Thứ tư, pháp luật cần có những qui định ưu đãi, khuyến khích thực hiện quy định các chính sách hỗ trợ việc làm phù hợp với xu hướng mới như việc làm xanh, việc làm số, chuyển đổi năng lượng, thích ứng già hóa dân số. Mặc dù, luật chỉ quy định những vấn đề có tính chất nguyên tắc do các nội dung này rất đa dạng, liên tục thay đổi, biến động trên thực tế. Hơn nữa, Luật việc làm chịu tác động bởi nhiều hệ thống pháp luật, chính sách, các quy định phát triển kinh tế, đầu tư, vốn, doanh nghiệp, các luật giáo dục, bảo hiểm xã hội...vv.

Thứ năm, cần nhanh chóng xây dựng dữ liệu quốc gia và kết nối với các lĩnh vực khác có liên quan về lao động, việc làm, chế độ của nhà nước, của loại hình doanh nghiệp, vùng kinh tế để hình thành thị trường lao động điện tử minh bạch, tin cậy

Nhóm giải pháp cụ thể đối với điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm theo yêu cầu của Cách mạng 4.0 và kỷ nguyên số:

Điều chỉnh pháp luật cần chi tiết và cụ thể hơn theo từng lĩnh vực của lao động, việc làm và trách nhiệm của các chủ thể có liên quan trong quá trình thực hiện trên thực tế. Theo chúng tôi, đổi mới cơ chế pháp lý cần hướng tới thuận lợi trong tiếp cận việc làm của người lao động, tiếp cận vốn, môi trường làm việc. Theo đó, cần xem xét lại góc độ thực tế pháp luật điều chỉnh đã phù hợp hay chưa và cần bổ sung chỉnh sửa những qui định gì về ngành, nghề và các mô hình tổ chức doanh nghiệp, công ty, tập đoàn, qui định về thành lập, sát nhập, giải thể; chế độ trách nhiệm phân cấp quản lý, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động, việc làm; chế độ tiền lương, thu nhập, bảo hiểm, thất nghiệp cho người lao động; tổ chức Công

đoàn, ban đại diện người lao động, hội đồng quản trị, ban giám đốc, doanh thu và thuế các loại...trong doanh nghiệp; vốn doanh nghiệp, phương thức thu hút vốn, tiếp cận nguồn vốn trong và ngoài nước, định mức lao động việc làm của doanh nghiệp trong nước với lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài để cân đối mức hưởng thụ lương, thưởng và các giá trị bảo trợ và theo thu nhập. Mặt khác, cần phân định để thấy được đặc thù giữa điều chỉnh pháp luật về lao động, việc làm trong lĩnh vực công, lĩnh vực tư và lao động có yếu tố nước ngoài.

- Đối với lao động, việc làm trong lĩnh vực công: Đây là lĩnh vực lao động của nguồn nhân lực trong bộ máy nhà nước, các thiết chế chính trị xã hội, tổ chức xã hội... trên nhiều phương diện. Nhìn chung, đặc thù của lao động, việc làm của nhóm chủ thể này là gắn với quyền lực công, phân hoá chuyên môn có tính ổn định và mang tính phi lợi nhuận. Dĩ nhiên, có nhiều loại chủ thể ở các cơ quan, tổ chức khác nhau như: công chức, viên chức, cán bộ và những người lao động phục vụ đặc điểm, yêu cầu công việc cũng khác nhau. Cơ sở pháp lý qui định về lao động, việc làm cho nhóm đối tượng này trên thực tế chủ yếu được điều chỉnh bởi các luật tổ chức bộ máy nhà nước, tổ chức chính trị xã hội.

Trong lĩnh vực công, một số lao động, việc làm gắn với mô hình doanh nghiệp nhà nước được điều chỉnh gắn với pháp luật chuyên ngành. Thành phần kinh tế nhà nước có vai trò chủ đạo đối với nền kinh tế quốc dân, trong tổ chức biên chế lao động, việc làm của các công ty, tập đoàn kinh tế có những thành phần chủ chốt là công chức lãnh đạo. Đa số người lao động còn lại ở những đơn vị này làm việc theo chế độ hợp đồng có bảo hiểm. Đặc thù ngoại trừ các doanh nghiệp sản xuất các thiết bị an ninh quốc phòng người

lao động được coi là công nhân chuyên nghiệp được hưởng lương và các chế độ phụ cấp của nhà nước theo thứ bậc chuyên môn nghiệp vụ. Trong điều kiện hiện nay, khuynh hướng điều chỉnh chính pháp luật lao động, việc làm đối với nhóm chủ thể trong lĩnh vực này là:

- Xây dựng hoàn chỉnh, đồng bộ và thực thi đề án cải cách tổ chức bộ máy nhà nước và các thiết chế chính trị xã hội. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với vị trí việc làm, thực hiện việc tinh gọn tổ chức, biên chế lao động, việc làm theo yêu cầu cải cách bộ máy nhà nước, cải cách các thiết chế chính trị xã hội đáp ứng nhu cầu chuyển đổi quản trị ở trên tất cả các lĩnh vực. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, tận tâm vì công việc là “công bộc của nhân dân”.

- Tiếp tục tiến hành công cuộc đấu tranh chống tham nhũng, tiêu cực, lãng phí trong hoạt động công quyền, thực thi công vụ, xử lý nghiêm minh, công bằng các hành vi vi phạm pháp luật. Tuyệt đối không có vùng cấm, không bỏ sót hoặc nương nhẹ vì những lý do ngoại lệ.

- Điều chỉnh pháp luật cần hướng tới nguyên tắc loại trừ lợi ích nhóm, sân sau hoặc móc ngoặc để trục lợi hưởng chính sách đặc thù trợ cấp của nhà nước. Bảo đảm chế độ lương, thưởng đúng với pháp luật và sự cống hiến thực tế của người lao động trong quá trình làm việc. Đồng thời cá thể hoá trách nhiệm, nghĩa vụ về vị trí việc làm đảm nhiệm nếu để thất thoát hoặc lãng phí tài sản công.

- Đối với quan hệ lao động, việc làm trong lĩnh vực tư: Kinh tế tư nhân là thành phần kinh tế dựa trên chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất, bao gồm kinh tế cá thể, tiểu chủ và kinh tế tư bản tư nhân. Cả hai thành phần kinh tế trên thuộc cùng chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất; tuy nhiên, quy mô sở hữu là khác nhau, bao gồm kinh

tế cá thể, kinh tế hộ gia đình, tổ hợp tác, hợp tác xã. Trong điều kiện thực tế đây là thành phần kinh tế nhỏ lẻ, phần lớn yếu về vốn và năng lực kinh doanh. Tuy nhiên đây là những chủ thể dễ tiếp cận, tập hợp lao động việc làm cho những người yếu thế, hạn chế về áp dụng trình độ kỹ thuật mới. Do đó, điều chỉnh pháp luật cần tạo lập một không gian pháp lý với những ưu đãi đặc thù để bảo đảm cho các chủ thể phát triển cùng các thành phần kinh tế khác. Ở đây, điều chỉnh pháp luật lao động, việc làm phải gắn với thực tế và nội dung lao động ở các ngành nghề, địa phương, nhu cầu chuyển đổi ngành nghề. Chủ yếu coi trọng giải pháp hạn chế thất nghiệp, người lao động bỏ hợp đồng, chế độ bảo hiểm thất nghiệp, chế độ hỗ trợ tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, chế độ tư vấn, giới thiệu việc làm, cung ứng lao động, việc làm. Ở nước ta hiện nay, pháp luật chưa qui định cụ thể mô hình tập đoàn kinh tế, đó là không phải là một loại hình doanh nghiệp mà chỉ là nhóm công ty có mối quan hệ thông qua sở hữu cổ phần, phần góp vốn hoặc liên hệ khác, nó hoàn toàn không có tư cách pháp nhân riêng. Trong điều kiện kinh doanh quốc tế, thiết nghĩ Việt Nam nên hướng tới hoàn thiện pháp luật điều chỉnh hạn chế này theo hướng tới khuyến khích các tập đoàn kinh tế cả công và tư mạnh về vốn và có năng lực chuyên ngành tốt đủ sức cạnh tranh trong kinh doanh quốc tế. Các tập đoàn kinh tế tư nhân như: Vingroup, FPT, Hoà Phát, Masan... đã lớn mạnh và tạo ra nhiều việc làm, thu hút hàng triệu lao động và góp phần giải quyết nhiều khó khăn cho nhà nước trong an sinh xã hội, xoá đói giảm nghèo.

Đối với nhóm quan hệ lao động, việc làm cá thể, hộ kinh tế gia đình, tổ hợp tác, hợp tác xã, nhóm quan hệ lao động này rất đa dạng, phổ biến

và thường trì trệ, ít đổi mới trong môi trường kinh doanh điện tử, số hoá. Thực chất mông lao động này tập trung ở khu vực kinh tế phi chính thức, qui mô kinh doanh, buôn bán nhỏ lẻ thiếu tính chuyên nghiệp và mức độ liên kết thấp nên còn có nhiều khó khăn. Chính sách kinh tế của nhà nước và điều chỉnh pháp luật cần coi trọng việc gắn xoá đói giảm nghèo, tạo công ăn việc làm cho người lao động khu vực này. Trong môi trường số hoá, lao động cá thể có phương thức kinh doanh online tạo việc làm những người phụ trợ như shipper hàng hoá. Mặt khác, pháp luật cần hướng tới việc cấu trúc các tổ hợp tác, hợp tác xã vào hệ thống chuỗi sản xuất hàng hoá đảm bảo chất lượng xuất khẩu hoặc cung cấp cho các nhà máy sản xuất thức ăn đồ hộp.

- Đối với nhóm quan hệ lao động, việc làm trong lĩnh vực kinh tế hợp tác với nước ngoài: Chính sách của nhà nước và điều chỉnh pháp luật cần hướng tới mở rộng hợp tác xuất khẩu lao động với các quốc gia khác có nhu cầu cao về lao động, việc làm. Đây là một thị trường lao động phát triển mạnh ở nước ta trong thời gian qua dưới nhiều hình thức như: các tập đoàn nước ngoài hợp đồng trực tiếp với người lao động và việc làm, lương, bảo hiểm do phía đầu tư nước ngoài chi trả hoặc hình thức thông qua hợp đồng với một doanh nghiệp Việt Nam. Ở nhóm quan hệ lao động xuất khẩu hợp tác với nước ngoài thì việc làm được phía nước ngoài đào tạo, quản lý mọi mặt và chi trả lương. Trên thực tế đây là lực lượng lao động đem lại nguồn thu lớn cho chính gia đình người lao động và một phần cho các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và thuế cho ngân sách quốc gia.

#### 4. KẾT LUẬN

Cách mạng công nghiệp 4.0 và kỹ nguyên số là một bước tiến vượt bậc của nhân loại trên con

đường phát triển với sự gắn kết của nhiều quốc gia và trên tất cả các lĩnh vực. Nó là công cụ hữu hiệu giải phóng sức lao động, việc làm cho con người trên các phương diện kinh tế số, xã hội số, quản trị số. Việt Nam đã có những yếu tố tiền đề quan trọng về nhân lực, trí tuệ, cơ sở vật chất để tự tin bước vào kỷ nguyên mới mặc dù còn có nhiều thách thức và khó khăn nhất định.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Andre, J. A. (1998) *Entre modernite' etmondialitsaion, Cing lecons d'histoire delaphilosophie du droit et del'État*, Nxb LGDI.
- [2] Dictionary (1990). *Black's Law Dictionary*. West Publishing Co., United States of America, 1990.
- [3] Bộ LĐTB&XH. (2020). *Tình hình phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Việt Nam*, Trang thông tin điện tử Bộ LĐTB&XH.[https://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang\\_vn/chuyen\\_muc/tieu\\_chuan\\_ilo/index](https://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/chuyen_muc/tieu_chuan_ilo/index).
- [4] TTXVN/Vietnam. (2024). *Việt Nam trở thành nước đi đầu trong xu hướng dịch chuyển sản xuất toàn cầu*. <https://www.vietnamplus.vn/viet-nam-tro-thanh-nuoc-di-dau-trong-xu-huong-dich-chuyen-san-xuat-toan-cau-post994144.vnp>.
- [5] Nhật Minh (2024). *Việt Nam xây dựng bộ quy tắc quản trị trí tuệ nhân tạo*. <https://vnexpress.net/viet-nam-xay-dung-bo-quy-tac-quan-tri-tri-tue-nhan-tao-4827237>.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII*. Nxb Chính trị quốc gia Sự Thật
- [7] Chính phủ. (2023). *Nghị quyết 06/NQ-CP ngày 10/01/2023: Về thị trường lao động linh*

*hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập  
nhằm phục hồi nhanh nền kinh tế - xã hội.*

[8] Đào Ngọc Dung (2024). Tờ trình dự thảo Luật  
Việc làm sửa đổi. *Dân trí*, ngày 09/11/2024.