



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

Website: jsde.nctu.edu.vn



Sự cần thiết của cải cách pháp luật lao động Việt Nam hiện hành để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động thời kỳ công nghiệp 4.0

Trần Thị Bích Nga¹

¹Khoa Luật kinh tế, Trường Đại học ngân hàng, TP. Hồ Chí Minh

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Trần Thị Bích Nga

Ngày nhận bài: 20/02/2025

Ngày phản biện: 17/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: *The necessity of reforming Vietnam's current Labor law to meet the demands of the labor market in the era of industry 4.0*

Keywords: *artificial intelligence, digital work environment, industry 4.0, labor law, occupational safety, remote work*

Từ khóa: *an toàn nghề nghiệp, công nghiệp 4.0, luật lao động, làm việc từ xa, môi trường làm việc số hóa, trí tuệ nhân tạo*

ABSTRACT

This study discusses the necessity of labor law reform to meet the demands of the labor market in the era of Industry 4.0. Current challenges include automation, remote work, changes in skill requirements, and occupational safety. The study proposes reform solutions such as updating regulations on new technologies, supporting flexible work policies, training and skill development, and protecting worker health. The goal is to create a fair, modern, and sustainable working.

TÓM TẮT

Nghiên cứu này thảo luận về sự cần thiết của việc cải cách pháp luật lao động để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong thời kỳ Công nghiệp 4.0. Các thách thức hiện tại bao gồm tự động hóa, làm việc từ xa, thay đổi về kỹ năng và an toàn nghề nghiệp. Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách như cập nhật quy định về công nghệ mới, chính sách hỗ trợ làm việc linh hoạt, đào tạo và phát triển kỹ năng, cùng bảo vệ sức khỏe người lao động. Mục tiêu là tạo ra một môi trường làm việc công bằng, hiện đại và bền vững.

1. GIỚI THIỆU

Thời kỳ Công nghiệp 4.0 đang mang đến những thay đổi to lớn trong mọi lĩnh vực của đời sống, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động và việc làm. Sự xuất hiện của các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và Internet vạn vật (IoT) không chỉ làm thay đổi cách thức

sản xuất mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến cấu trúc và tính chất của thị trường lao động. Những công nghệ này tạo ra nhiều cơ hội mới nhưng đồng thời cũng đặt ra không ít thách thức cho người lao động và các nhà quản lý. Trong bối cảnh đó, pháp luật lao động hiện hành, vốn được xây dựng dựa trên những điều kiện và yêu

cầu của thời kỳ công nghiệp trước, đang bộc lộ nhiều hạn chế. Những quy định cũ không còn phù hợp để bảo vệ quyền lợi người lao động, đảm bảo an toàn và sức khỏe trong môi trường làm việc hiện đại. Hơn nữa, những vấn đề như làm việc từ xa, sự thay đổi nhanh chóng về kỹ năng cần thiết, và các mô hình làm việc mới mẽ đang đặt ra những yêu cầu cấp bách về cải cách luật pháp.

Để thích ứng với những thay đổi mạnh mẽ này, việc cải cách luật lao động không chỉ là một yêu cầu mà còn là một điều tất yếu. Cải cách pháp luật lao động sẽ giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động, thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và đảm bảo sự công bằng trong thị trường lao động. Trên cơ sở đó, bài viết này sẽ phân tích các thách thức hiện tại của luật lao động trong bối cảnh Công nghiệp 4.0 và đề xuất những giải pháp cải cách cần thiết.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp nghiên cứu kết hợp phương pháp định tính và định lượng nhằm đảm bảo tính toàn diện. Trước hết, phương pháp phân tích – tổng hợp được sử dụng để hệ thống hóa các quy định pháp luật lao động hiện hành, làm rõ tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đến quan hệ lao động và yêu cầu cải cách pháp luật. Tiếp theo, phương pháp so sánh luật học sẽ được áp dụng để đối chiếu pháp luật lao động Việt Nam với các quốc gia có hệ thống pháp luật phát triển, qua đó rút ra bài học kinh nghiệm và xác định những điểm cần điều chỉnh. Bên cạnh đó, khảo sát thực tiễn thông qua phỏng vấn chuyên gia, doanh nghiệp và người lao động sẽ cung cấp dữ liệu thực tế về những bất cập và khoảng trống pháp lý, từ đó đề xuất giải pháp cải cách phù hợp với bối cảnh kinh tế - xã hội của Việt Nam.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Công nghiệp 4.0 và sự tác động đến việc thực hiện pháp luật lao động Việt Nam hiện hành

Công nghiệp 4.0, hay còn được gọi là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đang tạo ra những thay đổi đột phá trong nhiều lĩnh vực trên toàn cầu, đặc biệt là trong ngành công nghiệp và lao động. Khái niệm Công nghiệp 4.0 lần đầu tiên được đề xuất tại Hội chợ Hannover vào năm 2011, và nó bao gồm các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), robot, và dữ liệu lớn (Big Data) [4]. Mục tiêu của cuộc cách mạng này là tạo ra các nhà máy thông minh, nơi mà các hệ thống sản xuất được kết nối với nhau và có khả năng ra quyết định tự động.

Sự xuất hiện của Công nghiệp 4.0 đã và đang tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động Việt Nam. Các công nghệ tiên tiến không chỉ thay đổi cách thức sản xuất mà còn ảnh hưởng đến cấu trúc và tính chất của việc làm. Trước hết, tự động hóa và robot đã thay thế nhiều công việc thủ công, đặc biệt là trong các ngành sản xuất như dệt may và điện tử. Điều này đặt ra thách thức lớn đối với lực lượng lao động có kỹ năng thấp, khi họ phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm và cần phải chuyển đổi sang các ngành nghề mới yêu cầu kỹ năng cao hơn [6].

Một trong những tác động rõ rệt nhất của Công nghiệp 4.0 là sự thay đổi về kỹ năng cần thiết trong lực lượng lao động. Trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn đang yêu cầu người lao động phải có khả năng làm việc với các hệ thống kỹ thuật số phức tạp, đồng thời phải có kỹ năng phân tích và xử lý dữ liệu. Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA), tỷ lệ công nhân Việt Nam có trình độ cao chỉ chiếm

khoảng 20% tổng số lao động [5]. Điều này cho thấy rằng hệ thống giáo dục và đào tạo của Việt Nam cần phải cải cách mạnh mẽ để đáp ứng nhu cầu kỹ năng mới.

Bên cạnh đó, Công nghiệp 4.0 cũng làm thay đổi cách thức làm việc. Làm việc từ xa và mô hình làm việc linh hoạt đã trở nên phổ biến hơn, đặc biệt là trong bối cảnh đại dịch COVID-19. Bộ luật lao động hiện hành của Việt Nam, được thông qua vào năm 2012 [2] và sửa đổi năm 2019 [3], vẫn còn nhiều điểm chưa phù hợp với thực tế làm việc hiện nay. Chẳng hạn, quy định về giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi chưa thực sự linh hoạt để đáp ứng nhu cầu làm việc từ xa. Ngoài ra, các quy định về bảo vệ quyền lợi và sức khỏe của người lao động trong môi trường làm việc số hóa cũng cần được cập nhật [7]. Công nghiệp 4.0 không chỉ đặt ra những thách thức mà còn mang lại nhiều cơ hội mới. Nếu được khai thác và quản lý tốt, các công nghệ tiên tiến có thể giúp Việt Nam nâng cao năng suất lao động và cải thiện chất lượng công việc. Tuy nhiên, để làm được điều này, việc cải cách luật lao động là vô cùng cần thiết. Các chính sách cần phải linh hoạt và tiên tiến hơn để bảo vệ quyền lợi của người lao động, đồng thời thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp trong bối cảnh mới.

Như vậy, có thể thấy công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động và luật lao động của Việt Nam. Những thay đổi này đòi hỏi sự cải cách toàn diện trong hệ thống luật pháp để đảm bảo rằng quyền lợi của người lao động được bảo vệ và các doanh nghiệp có thể phát triển bền vững trong môi trường công nghiệp mới. Chỉ khi đó, Việt Nam mới có thể tận dụng tối đa các cơ hội mà Công nghiệp 4.0

mang lại và đồng thời vượt qua các thách thức đang hiện hữu.

3.2 Khái quát pháp luật lao động Việt Nam hiện hành và sự cần thiết của việc cải cách pháp luật lao động trong bối cảnh 4.0

Bộ luật lao động của Việt Nam, được ban hành lần đầu vào năm 1994 và trải qua nhiều lần sửa đổi, gần đây nhất vào năm 2019, đã đặt nền móng pháp lý cho việc bảo vệ quyền lợi người lao động và điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các quy định hiện hành của luật lao động bao gồm nhiều khía cạnh như hợp đồng lao động, điều kiện làm việc, giờ làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương, bảo hiểm xã hội, và an toàn vệ sinh lao động. Mặc dù đã có những tiến bộ đáng kể, pháp luật lao động hiện hành vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập, đặc biệt là trong bối cảnh Công nghiệp 4.0 [1].

Một trong những yếu tố quan trọng cần xem xét là sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và tác động của nó đến thị trường lao động. Công nghiệp 4.0 với các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo AI, robot, Internet vạn vật IoT, và dữ liệu lớn Big Data đang thay đổi cơ cấu và tính chất của nhiều ngành nghề. Điều này đòi hỏi pháp luật lao động phải được cập nhật để bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh mới và đảm bảo tính linh hoạt và cạnh tranh của thị trường lao động [4].

Hiện tại, luật lao động Việt Nam còn nhiều điểm chưa phù hợp với thực tế làm việc trong thời kỳ Công nghiệp 4.0. Chẳng hạn, quy định về giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi vẫn dựa trên mô hình làm việc truyền thống, không đáp ứng được nhu cầu của mô hình làm việc linh hoạt và làm việc từ xa. Theo nghiên cứu của Nguyễn Thanh Hương (2019) [6], các quy định

về hợp đồng lao động và bảo hiểm xã hội cũng cần được điều chỉnh để phản ánh thực tế của các hình thức làm việc mới, như làm việc tự do freelancer và lao động thời vụ. Bên cạnh đó, sự phát triển của công nghệ cũng đặt ra các thách thức mới về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Các công nghệ mới có thể mang lại nguy cơ mới cho người lao động, chẳng hạn như các vấn đề về căng thẳng tâm lý và bảo mật thông tin cá nhân. Do đó, luật lao động cần có những quy định rõ ràng và hiệu quả để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động trong môi trường làm việc hiện đại [5].

Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật lao động còn được nhấn mạnh bởi yêu cầu nâng cao trình độ và kỹ năng của người lao động. Trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, nhu cầu về kỹ năng số và kỹ năng công nghệ ngày càng tăng. Tuy nhiên, hệ thống giáo dục và đào tạo của Việt Nam chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu này. Hiện tại, hệ thống giáo dục chủ yếu tập trung vào lý thuyết và chưa có sự liên kết chặt chẽ với thị trường lao động. Nhiều sinh viên tốt nghiệp vẫn thiếu các kỹ năng thực tiễn và kỹ năng công nghệ cần thiết để làm việc trong môi trường hiện đại. Theo một báo cáo của Ngân hàng Thế giới, chỉ có khoảng 40% sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học và cao đẳng tại Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực công nghệ thông tin và kỹ thuật số [8]. Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo nghề và đào tạo lại cho người lao động cũng chưa được đầu tư đúng mức. Nhiều người lao động trong các ngành công nghiệp truyền thống thiếu cơ hội để nâng cao kỹ năng hoặc học hỏi các công nghệ mới. Điều này dẫn đến tình trạng một phần lớn lực lượng lao động không thể thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của công

nghệ và thị trường lao động. Do đó, pháp luật lao động cần có những chính sách khuyến khích đào tạo và nâng cao kỹ năng cho người lao động để họ có thể thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động.

Có thể thấy, mặc dù pháp luật pháp lao động hiện hành đã đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và điều chỉnh quan hệ lao động, nhưng nó vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập trong bối cảnh Công nghiệp 4.0. Việc hoàn thiện pháp luật lao động là cần thiết để đảm bảo rằng luật pháp không chỉ phản ánh thực tế hiện tại mà còn dự đoán và thích ứng với các xu hướng và thách thức trong tương lai. Điều này sẽ giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động, nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế Việt Nam.

3.3 Những thách thức hiện tại của pháp luật lao động trong bối cảnh Công nghiệp 4.0

Trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, luật lao động Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức mới. Công nghiệp 4.0 không chỉ đơn thuần là việc áp dụng các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo AI, robot, Internet vạn vật IoT, và dữ liệu lớn Big Data, mà còn là sự thay đổi cơ bản về cách thức sản xuất, quản lý và tương tác trong môi trường làm việc. Những thay đổi này đòi hỏi pháp luật lao động phải được cập nhật và điều chỉnh để phù hợp với thực tế mới, đồng thời bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh mới.

Thứ nhất, một trong những thách thức lớn nhất đối với pháp luật lao động hiện hành là sự gia tăng của tự động hóa và robot trong các ngành công nghiệp. Tự động hóa đã thay thế nhiều công việc thủ công, đặc biệt là trong các ngành sản xuất như dệt may và điện tử. Điều

này dẫn đến nguy cơ mất việc làm cho những lao động có kỹ năng thấp và yêu cầu họ phải chuyển đổi sang các ngành nghề mới yêu cầu kỹ năng cao hơn. Tuy nhiên, luật lao động hiện hành chưa có các quy định cụ thể để bảo vệ những lao động bị ảnh hưởng bởi quá trình tự động hóa này. Nguyễn Thanh Hương đã chỉ ra rằng việc thiếu các chính sách hỗ trợ và đào tạo lại cho những người lao động bị mất việc do tự động hóa là một vấn đề cần được giải quyết [6]. Cụ thể: Thiếu chương trình đào tạo chuyển đổi kỹ năng: Khi công việc thủ công bị thay thế bởi tự động hóa, những lao động có kỹ năng thấp thường không có đủ kỹ năng để chuyển sang các ngành nghề mới đòi hỏi kỹ năng cao hơn. Họ cần được đào tạo lại để có thể làm việc trong môi trường công nghệ mới. Tuy nhiên, hiện nay, các chương trình đào tạo chuyển đổi kỹ năng ở Việt Nam vẫn còn hạn chế cả về số lượng và chất lượng. Nhiều người lao động không có cơ hội tham gia các khóa đào tạo này do thiếu thông tin, chi phí đào tạo cao, hoặc do không có đủ thời gian để học tập do phải lo kiếm sống hàng ngày. Thiếu chính sách hỗ trợ tài chính: Những người lao động bị mất việc làm do tự động hóa thường gặp khó khăn về tài chính trong thời gian chờ tìm công việc mới hoặc trong quá trình đào tạo lại. Hiện tại, hệ thống bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam còn nhiều hạn chế và chưa thể đáp ứng đầy đủ nhu cầu hỗ trợ tài chính cho người lao động. Điều này làm tăng áp lực tài chính lên người lao động và gia đình họ, khiến họ gặp khó khăn trong việc tiếp cận các cơ hội đào tạo và việc làm mới. Thiếu sự liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo: Nguyễn Thanh Hương cũng nhấn mạnh rằng cần có sự liên kết chặt chẽ hơn giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo để đảm

bảo rằng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động [6]. Hiện nay, nhiều chương trình đào tạo vẫn còn nặng về lý thuyết và không đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của các doanh nghiệp. Điều này dẫn đến tình trạng sinh viên tốt nghiệp vẫn thiếu kỹ năng cần thiết và khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp. Thiếu chiến lược dài hạn về phát triển nguồn nhân lực: Việc thiếu một chiến lược dài hạn về phát triển nguồn nhân lực cũng là một trong những nguyên nhân khiến cho hệ thống đào tạo và hỗ trợ người lao động bị mất việc làm do tự động hóa còn nhiều hạn chế. Cần có một chiến lược toàn diện, bao gồm việc dự báo nhu cầu kỹ năng của thị trường lao động trong tương lai, xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp, và thiết lập các cơ chế hỗ trợ tài chính và kỹ thuật cho người lao động...

Thứ hai, làm việc từ xa và mô hình làm việc linh hoạt cũng đặt ra những thách thức mới cho luật lao động. Đại dịch COVID-19 đã thúc đẩy sự phát triển của làm việc từ xa, và nhiều doanh nghiệp đã áp dụng mô hình làm việc linh hoạt để duy trì hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam vẫn còn nhiều quy định dựa trên mô hình làm việc truyền thống, chẳng hạn như quy định về giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, và điều kiện làm việc tại văn phòng. Điều này gây khó khăn cho việc quản lý và bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc từ xa. Phạm Quang Anh đã nhấn mạnh rằng luật lao động cần được cập nhật để bao gồm các quy định rõ ràng về làm việc từ xa, bao gồm quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động, cũng như các biện pháp bảo vệ sức khỏe và an toàn cho người lao động [7].

Thứ ba, sự thay đổi nhanh chóng về kỹ năng cần thiết trong thị trường lao động cũng đặt ra một thách thức lớn. Công nghiệp 4.0 yêu cầu người lao động phải có kỹ năng số và kỹ năng công nghệ cao, trong khi nhiều lao động hiện tại chưa được trang bị đầy đủ những kỹ năng này. Hệ thống giáo dục và đào tạo của Việt Nam chủ yếu tập trung vào lý thuyết và chưa có sự liên kết chặt chẽ với thị trường lao động, dẫn đến tình trạng nhiều sinh viên tốt nghiệp thiếu kỹ năng thực tiễn và không đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực công nghệ thông tin và kỹ thuật số. Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới, chỉ có khoảng 40% sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học và cao đẳng tại Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực này [7].

Thứ tư, bên cạnh đó, các vấn đề về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong môi trường làm việc số hóa cũng đặt ra những thách thức mới. Công nghiệp 4.0 không chỉ mang lại các cơ hội mà còn kèm theo các rủi ro mới, chẳng hạn như các vấn đề về căng thẳng tâm lý và bảo mật thông tin cá nhân. Pháp luật lao động cần có những quy định cụ thể để đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động trong môi trường làm việc số hóa. Chẳng hạn, cần có các biện pháp để giảm thiểu căng thẳng và mệt mỏi do làm việc liên tục với máy tính và các thiết bị kỹ thuật số, cũng như bảo vệ thông tin cá nhân của người lao động trong môi trường số hóa [5].

Tóm lại, Pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong bối cảnh Công nghiệp 4.0. Những thách thức này đòi hỏi luật lao động phải được cập nhật và điều chỉnh để bảo vệ quyền lợi của người lao động, đồng thời đáp ứng được yêu cầu của môi trường làm việc mới. Việc cải cách

luật lao động là cần thiết để đảm bảo tính linh hoạt và cạnh tranh của thị trường lao động, cũng như thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế Việt Nam.

3.4 Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động nhằm đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong bối cảnh 4.0

Một là, đảm bảo quyền lợi người lao động trong môi trường làm việc tự động hóa: Trong bối cảnh tự động hóa và trí tuệ nhân tạo AI đang dần thay thế nhiều công việc thủ công, việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động trở nên cấp bách. Một số công việc có nguy cơ biến mất hoặc bị thay đổi hoàn toàn do sự can thiệp của máy móc và công nghệ. Do đó, luật lao động cần bổ sung các quy định bảo vệ người lao động, chẳng hạn như quyền được đào tạo lại và chuyển đổi công việc. Điều này không chỉ giúp người lao động duy trì việc làm mà còn nâng cao khả năng thích ứng với môi trường làm việc mới. Ví dụ, một công nhân dệt may có thể được đào tạo để trở thành một kỹ thuật viên vận hành và bảo trì máy móc tự động. Ngoài ra, cần có các chính sách hỗ trợ tài chính cho người lao động trong quá trình đào tạo lại và chuyển đổi công việc. Các doanh nghiệp cũng cần có trách nhiệm trong việc đào tạo lại nhân viên của mình, đặc biệt là khi họ áp dụng các công nghệ mới vào quy trình sản xuất. Điều này không chỉ giúp người lao động duy trì việc làm mà còn nâng cao khả năng thích ứng với môi trường làm việc mới, góp phần ổn định xã hội và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Nguyễn Thanh Hương (2019) đã chỉ ra rằng [6] việc thiếu các chính sách hỗ trợ và đào tạo lại cho những người lao động bị mất việc do tự động hóa là một vấn đề cần được giải quyết. Cụ thể, trong nghiên cứu của mình, tác giả cũng đã

nhấn mạnh rằng, chỉ khi có các chính sách bảo vệ và hỗ trợ rõ ràng, người lao động mới có thể yên tâm và sẵn sàng thích ứng với những thay đổi do Công nghiệp 4.0 mang lại.

Hai là, quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc sử dụng công nghệ mới: Doanh nghiệp sử dụng công nghệ mới cần phải có trách nhiệm không chỉ về hiệu quả sản xuất mà còn về tác động xã hội và quyền lợi của người lao động. Trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, việc triển khai các công nghệ tự động hóa và trí tuệ nhân tạo AI mang lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp, bao gồm tăng năng suất, giảm chi phí và nâng cao chất lượng sản phẩm. Tuy nhiên, việc này cũng đặt ra nhiều thách thức đối với quyền lợi của người lao động, đặc biệt là những lao động có kỹ năng thấp và dễ bị thay thế bởi máy móc. Pháp luật lao động cần quy định rõ ràng về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đào tạo và nâng cao kỹ năng cho người lao động khi triển khai công nghệ tự động hóa. Các doanh nghiệp nên có kế hoạch đào tạo lại hoặc nâng cao kỹ năng cho nhân viên để họ có thể thích ứng với các công nghệ mới. Ví dụ, khi một doanh nghiệp dệt may áp dụng máy móc tự động vào quy trình sản xuất, họ cần phải đào tạo các công nhân về cách vận hành, bảo trì và sửa chữa máy móc này. Điều này không chỉ giúp duy trì việc làm cho người lao động mà còn nâng cao hiệu quả và an toàn trong sản xuất. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng cần phải đảm bảo an toàn lao động trong môi trường làm việc tự động hóa. Các quy định về an toàn lao động cần được cập nhật để bao gồm các rủi ro mới do công nghệ mang lại, chẳng hạn như nguy cơ chấn thương từ các thiết bị tự động hoặc căng thẳng tâm lý do làm việc liên tục với các hệ thống kỹ thuật số. Doanh nghiệp phải

thực hiện các biện pháp bảo vệ an toàn cho người lao động, bao gồm cung cấp thiết bị bảo hộ, đào tạo về an toàn lao động, và thiết lập các quy trình làm việc an toàn. Hơn nữa, các doanh nghiệp cần có các chính sách bồi thường thích hợp cho những lao động bị mất việc do tự động hóa. Phạm Quang Anh (2021) đã nhấn mạnh rằng[7], trong trường hợp lao động bị thay thế bởi máy móc, doanh nghiệp phải có trách nhiệm hỗ trợ tài chính và tìm kiếm các cơ hội việc làm mới cho họ. Điều này có thể bao gồm việc cung cấp gói hỗ trợ tài chính tạm thời, giúp người lao động tham gia các khóa đào tạo lại, hoặc kết nối họ với các doanh nghiệp khác có nhu cầu tuyển dụng. Vì thế, quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc sử dụng công nghệ mới cần được làm rõ và chi tiết trong luật lao động. Điều này sẽ đảm bảo rằng doanh nghiệp không chỉ tập trung vào hiệu quả sản xuất mà còn quan tâm đến quyền lợi và an toàn của người lao động, góp phần tạo ra một môi trường làm việc công bằng và bền vững trong bối cảnh Công nghiệp 4.0.

Ba là, quy định về làm việc từ xa và linh hoạt: Chính sách hỗ trợ làm việc từ xa. Đại dịch COVID-19 đã thúc đẩy sự phát triển của mô hình làm việc từ xa, và xu hướng này được dự đoán sẽ tiếp tục sau đại dịch. Mô hình này mang lại nhiều lợi ích như tiết kiệm thời gian di chuyển, tăng cường sự linh hoạt trong công việc và cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Tuy nhiên, việc làm việc từ xa cũng đặt ra nhiều thách thức đối với cả người lao động và doanh nghiệp, đặc biệt là về mặt pháp lý và quản lý. Do đó, luật lao động cần cập nhật các quy định để hỗ trợ làm việc từ xa một cách hiệu quả. Trước hết, các chính sách này nên bao gồm việc cung cấp trang thiết bị cần thiết cho người lao

động làm việc từ xa. Doanh nghiệp cần đảm bảo rằng người lao động có đủ các thiết bị như máy tính, phần mềm và kết nối internet ổn định để thực hiện công việc một cách hiệu quả. Ngoài ra, cần có các quy định về bảo trì và nâng cấp thiết bị để đảm bảo không gián đoạn công việc. Bên cạnh đó, việc đảm bảo an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động làm việc từ xa là vô cùng quan trọng. Trong môi trường làm việc từ xa, người lao động thường phải truy cập vào hệ thống thông tin của doanh nghiệp từ xa, điều này làm tăng nguy cơ bị tấn công mạng và mất mát dữ liệu. Pháp luật lao động cần quy định rõ ràng về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo vệ an toàn thông tin, bao gồm việc áp dụng các biện pháp bảo mật, mã hóa dữ liệu và đào tạo người lao động về an toàn thông tin [5]. Ngoài ra, các quy định về quản lý giờ làm việc và hiệu suất công việc cũng cần được điều chỉnh để phù hợp với mô hình làm việc linh hoạt. Doanh nghiệp cần thiết lập các quy tắc rõ ràng về giờ làm việc, đảm bảo rằng người lao động không bị quá tải công việc và có đủ thời gian nghỉ ngơi. Đồng thời, cần có các cơ chế đánh giá hiệu suất công việc dựa trên kết quả công việc thay vì thời gian làm việc. Điều này không chỉ giúp tăng cường hiệu quả công việc mà còn tạo động lực cho người lao động làm việc từ xa. Chính sách hỗ trợ làm việc từ xa cũng cần bao gồm các biện pháp hỗ trợ tinh thần cho người lao động. Làm việc từ xa có thể dẫn đến cảm giác cô lập và căng thẳng tâm lý do thiếu sự tương tác trực tiếp với đồng nghiệp. Doanh nghiệp nên tổ chức các hoạt động kết nối trực tuyến, cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý và tạo môi trường làm việc thoải mái để hỗ trợ tinh thần cho người lao động.

Tóm lại, để hỗ trợ làm việc từ xa một cách hiệu quả, luật lao động cần cập nhật các quy định bao gồm việc cung cấp trang thiết bị cần thiết, đảm bảo an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân, quản lý giờ làm việc và hiệu suất công việc, cũng như hỗ trợ tinh thần cho người lao động. Điều này sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc linh hoạt, hiệu quả và bền vững trong bối cảnh Công nghiệp 4.0.

Bốn là, bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc từ xa: Người lao động làm việc từ xa cần được bảo vệ quyền lợi như những người làm việc tại văn phòng. Điều này bao gồm quyền được nghỉ ngơi, quyền được hưởng các phúc lợi xã hội, và quyền được đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Trong môi trường làm việc từ xa, người lao động thường phải tự quản lý thời gian và công việc của mình, điều này có thể dẫn đến tình trạng làm việc quá giờ và không có đủ thời gian nghỉ ngơi. Do đó, luật lao động cần có các quy định cụ thể về giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, và cách thức giám sát để đảm bảo người lao động từ xa không bị ép buộc làm việc quá sức và được nghỉ ngơi đầy đủ. Ngoài ra, quyền được hưởng các phúc lợi xã hội cũng cần được đảm bảo cho người lao động làm việc từ xa. Các phúc lợi như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, và các chế độ phúc lợi khác cần được áp dụng công bằng và minh bạch cho tất cả người lao động, bất kể họ làm việc tại văn phòng hay từ xa. Điều này giúp đảm bảo rằng người lao động làm việc từ xa không bị thiệt thòi và được bảo vệ quyền lợi xã hội đầy đủ như những người làm việc tại chỗ.

Một khía cạnh quan trọng khác là quyền được đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Người lao động làm việc từ xa cũng cần được tiếp cận các chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng

như những người làm việc tại văn phòng. Các doanh nghiệp cần cung cấp các khóa đào tạo trực tuyến và các chương trình phát triển kỹ năng để giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn và thích ứng với các yêu cầu công việc mới. Điều này không chỉ giúp người lao động phát triển nghề nghiệp mà còn nâng cao hiệu quả làm việc và sự hài lòng trong công việc. Luật lao động cần có các quy định cụ thể để đảm bảo rằng người lao động làm việc từ xa không bị phân biệt đối xử và được bảo vệ quyền lợi đầy đủ. Các doanh nghiệp cần phải có chính sách minh bạch và công bằng trong việc quản lý và đánh giá hiệu suất của nhân viên làm việc từ xa. Điều này bao gồm việc thiết lập các tiêu chí đánh giá rõ ràng, công bằng, và minh bạch, đảm bảo rằng hiệu suất của người lao động làm việc từ xa được đánh giá dựa trên kết quả công việc thay vì thời gian làm việc. Phạm Quang Anh (2021) đã nhấn mạnh rằng, việc bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc từ xa là cần thiết để đảm bảo sự công bằng và bình đẳng trong môi trường làm việc hiện đại. Các doanh nghiệp cần nhận thức rõ tầm quan trọng của việc này và triển khai các chính sách phù hợp để bảo vệ quyền lợi của tất cả người lao động, bất kể họ làm việc ở đâu [7].

Như vậy, có thể thấy rằng để bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc từ xa, luật lao động cần cập nhật các quy định bao gồm quyền được nghỉ ngơi, quyền được hưởng các phúc lợi xã hội, và quyền được đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Các doanh nghiệp cần có chính sách minh bạch và công bằng trong việc quản lý và đánh giá hiệu suất của nhân viên làm việc từ xa. Điều này sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc công bằng, hiệu quả và bền vững trong bối cảnh Công nghiệp 4.0.

Năm là, chính sách đào tạo và phát triển kỹ năng: Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo. Trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, nhu cầu về kỹ năng số và kỹ năng công nghệ cao đang gia tăng. Luật lao động cần có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng cho người lao động. Các biện pháp khuyến khích này có thể bao gồm ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính cho các chương trình đào tạo, và các hình thức công nhận doanh nghiệp có đóng góp tích cực vào việc nâng cao kỹ năng lao động.

Sáu là, Hỗ trợ người lao động nâng cao kỹ năng phù hợp với yêu cầu mới: Pháp luật lao động cần có các chính sách hỗ trợ người lao động nâng cao kỹ năng để thích ứng với yêu cầu mới của thị trường lao động. Điều này bao gồm việc cung cấp các khóa đào tạo, hỗ trợ tài chính cho người lao động tham gia các chương trình đào tạo, và thiết lập các cơ chế đào tạo liên tục. Các chương trình đào tạo nên tập trung vào các kỹ năng cần thiết trong Công nghiệp 4.0, như kỹ năng số, kỹ năng công nghệ, và kỹ năng mềm.

Bảy là, bảo vệ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong môi trường số hóa: Quy định về an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu. Trong môi trường làm việc số hóa, an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân trở nên vô cùng quan trọng. Khi công nghệ số ngày càng phát triển và các mô hình làm việc từ xa trở nên phổ biến, việc đảm bảo rằng thông tin cá nhân của người lao động không bị lạm dụng hoặc truy cập trái phép trở thành một vấn đề cấp bách. Các vụ tấn công mạng và vi phạm dữ liệu ngày càng tăng, gây ra nhiều rủi ro không chỉ cho doanh nghiệp mà còn cho người lao động. Do đó, luật lao động cần có các quy định cụ thể để bảo vệ quyền

riêng tư và an toàn thông tin của người lao động. Luật lao động cần quy định rõ ràng về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo vệ thông tin cá nhân của người lao động. Các doanh nghiệp phải tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn thông tin quốc tế và có các biện pháp bảo vệ dữ liệu cá nhân một cách hiệu quả. Điều này bao gồm việc mã hóa dữ liệu, kiểm soát truy cập, và áp dụng các biện pháp bảo mật kỹ thuật để ngăn chặn truy cập trái phép. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần thực hiện đào tạo thường xuyên cho nhân viên về an toàn thông tin, giúp họ nhận thức được các nguy cơ và biện pháp phòng tránh.

Các biện pháp bảo vệ dữ liệu cá nhân cần được thiết lập và thực hiện một cách nghiêm ngặt. Điều này bao gồm việc xác định rõ ràng quyền hạn và trách nhiệm của các bên liên quan trong việc quản lý và bảo vệ dữ liệu. Các quy định pháp lý cần yêu cầu doanh nghiệp phải có chính sách bảo vệ dữ liệu cá nhân, bao gồm các quy trình xử lý, lưu trữ, và tiêu hủy dữ liệu một cách an toàn. Doanh nghiệp cũng cần phải có cơ chế giám sát và kiểm tra định kỳ để đảm bảo rằng các biện pháp bảo vệ dữ liệu đang được thực hiện đúng đắn và hiệu quả. Một ví dụ cụ thể là việc áp dụng các công nghệ như blockchain để tăng cường bảo mật dữ liệu. Blockchain cho phép lưu trữ thông tin theo cách phân tán và mã hóa, giúp ngăn chặn việc truy cập trái phép và giảm thiểu rủi ro bị mất mát dữ liệu. Ngoài ra, việc sử dụng các hệ thống quản lý danh tính số (digital identity management systems) [5] cũng có thể giúp bảo vệ thông tin cá nhân của người lao động, đảm bảo rằng chỉ những người có quyền truy cập mới có thể truy cập dữ liệu. Bên cạnh đó, luật lao động cần quy định rõ ràng về quyền của người lao động đối

với dữ liệu cá nhân của họ. Người lao động cần có quyền truy cập, sửa chữa, và xóa bỏ dữ liệu cá nhân của mình khi cần thiết. Các doanh nghiệp phải cung cấp cho người lao động các thông tin cần thiết về cách thức dữ liệu cá nhân được sử dụng và bảo vệ. Điều này không chỉ giúp bảo vệ quyền riêng tư của người lao động mà còn tạo sự tin tưởng và minh bạch trong quan hệ lao động. Tóm lại, để bảo vệ an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong môi trường số hóa, luật lao động cần có các quy định cụ thể về an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Các doanh nghiệp cần tuân thủ các tiêu chuẩn an toàn thông tin và thực hiện các biện pháp bảo vệ dữ liệu một cách hiệu quả. Điều này sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc an toàn và bảo mật, bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh Công nghiệp 4.0.

Tám là, các biện pháp bảo vệ sức khỏe tinh thần của người lao động: Công nghiệp 4.0 không chỉ mang lại các cơ hội mà còn kèm theo các rủi ro mới, chẳng hạn như căng thẳng tâm lý do làm việc liên tục với máy tính và các thiết bị kỹ thuật số. Pháp luật lao động cần có các quy định về bảo vệ sức khỏe tinh thần của người lao động, bao gồm việc hạn chế thời gian làm việc liên tục, cung cấp các dịch vụ tư vấn tâm lý, và tạo điều kiện cho người lao động có thời gian nghỉ ngơi và thư giãn. Các doanh nghiệp cần phải nhận thức rõ về tầm quan trọng của sức khỏe tinh thần và có các chính sách hỗ trợ người lao động trong vấn đề này.

Nhìn chung, có thể khẳng định rằng việc cải cách pháp luật lao động là cần thiết để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh Công nghiệp 4.0. Các chính sách cần phải linh hoạt và tiên tiến hơn để bảo vệ quyền lợi của

người lao động, đồng thời thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp trong bối cảnh mới.

4. KẾT LUẬN

Việc cải cách pháp luật lao động trong bối cảnh Công nghiệp 4.0 là cần thiết và cấp bách. Các lý do chính bao gồm sự thay đổi mạnh mẽ trong cấu trúc và tính chất của công việc do sự phát triển của tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, nhu cầu bảo vệ quyền lợi của người lao động trong môi trường làm việc từ xa và linh hoạt, và sự cần thiết phải nâng cao kỹ năng cho người lao động để họ có thể thích ứng với những yêu cầu mới của thị trường lao động. Ngoài ra, việc đảm bảo an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân trong môi trường số hóa cũng là một yếu tố quan trọng. Cải cách pháp luật lao động không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn đảm bảo tính linh hoạt và cạnh tranh của thị trường lao động. Điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế và đóng góp vào sự thịnh vượng chung của xã hội. Việc điều chỉnh các quy định pháp lý để phù hợp với thực tế mới sẽ giúp tạo ra một môi trường làm việc công bằng, hiện đại và bền vững, nơi mà cả người lao động và doanh nghiệp đều có thể phát triển. Kêu gọi các cơ quan quản lý, doanh nghiệp và người lao động cùng hợp tác để thúc đẩy cải cách là một bước đi cần thiết. Các cơ quan quản lý cần chủ động nghiên cứu và đề xuất các sửa đổi cần thiết cho luật lao động, doanh nghiệp cần thực hiện các chính sách bảo vệ và hỗ trợ người lao động, còn người lao động cần nâng cao nhận thức và tích cực tham gia vào quá trình thay đổi. Để bắt đầu quá trình cải cách, cần có các khuyến nghị cụ thể như: thiết lập các chương trình đào tạo và nâng cao kỹ năng cho người lao động, xây dựng các chính sách hỗ trợ làm việc

từ xa và linh hoạt, và thiết lập các quy định cụ thể về an toàn thông tin và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Nhìn về tương lai, sau khi pháp luật lao động được cải cách, thị trường lao động sẽ trở nên linh hoạt hơn, với các kỹ năng mới được phát triển để đáp ứng yêu cầu của Công nghiệp 4.0. Kỳ vọng về một môi trường làm việc công bằng, hiện đại và bền vững sẽ trở thành hiện thực, nơi mà người lao động được bảo vệ và phát triển, còn doanh nghiệp thì có thể tận dụng tối đa các lợi ích từ công nghệ mới. Điều này không chỉ góp phần nâng cao năng suất lao động mà còn thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ luật Lao động. (1994). *Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*.
- [2] Bộ luật Lao động. (2012). *Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*.
- [3] Bộ luật Lao động. (2019). *Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*.
- [4] Klaus, S. (2016). The Fourth Industrial Revolution, *World Economic Forum*.
- [5] MOLISA. (2020). Vietnam Labor Market Report 2020, Ministry of Labor - Invalids and Social Affairs.
- [6] Nguyễn Thanh Hương (2019). Impact of Industry 4.0 on Labor Market in Vietnam, *Journal of Economics and Development*, 21(2).
- [7] Phạm Quang Anh (2021). Challenges and Solutions for Vietnamese Labor Law in the Context of Industry 4.0, *Legal Studies Review*, 34(3).
- [8] World Bank (2020). *Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy*.