

DOI: 10.62829/VNHN.371.15.22

CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ VÀ VẤN ĐỀ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

✍ TS. Nguyễn Thị Yên

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **TÓM TẮT:** Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) được đề cập rất nhiều trong vài năm gần đây. CMCN 4.0 đã và đang tác động mạnh mẽ tới toàn bộ đời sống, đặc biệt là đối với thị trường việc làm. Sự tác động này mang đến không ít khó khăn, thách thức cho các quốc gia trong công tác bảo đảm việc làm bền vững, cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao mức sống cho người lao động và Việt Nam cũng không ngoại lệ. Sự gia tăng của tự động hóa và robot hóa có nguy cơ thay thế nhiều công việc truyền thống, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp chế tạo và sản xuất. Theo một số nghiên cứu, một tỷ lệ không nhỏ lao động phổ thông có thể mất việc làm do các công nghệ tự động hóa thay thế (1). Để giải quyết được khó khăn này đòi hỏi Nhà nước phải thực hiện đồng bộ nhiều biện pháp, trong đó đặc biệt chú trọng đến việc hoàn thiện pháp luật về việc làm nhằm thực hiện mục tiêu thúc đẩy phát triển thị trường lao động, hướng tới bảo đảm việc làm bền vững cho tất cả lao động.

Thực tiễn vừa qua cho thấy, mặc dù hệ thống pháp luật của Việt Nam về việc làm đã không ngừng được hoàn thiện, song các quy định hiện hành chưa đầy đủ và chưa kịp thời phản ánh sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và thị trường lao động. Việc xây dựng một hệ thống pháp luật linh hoạt, đáp ứng được yêu cầu của cả người lao động và người sử dụng lao động trong bối cảnh CMCN 4.0 là hết sức cần thiết. Trên cơ sở phân tích và luận giải tác động của CMCN 4.0 đối với thị trường việc làm thông qua việc đánh giá thực trạng hệ thống pháp luật về việc làm, bài viết đề xuất các kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm nhằm tăng cường bảo đảm hiệu quả việc làm trong bối cảnh mới này.

● **Từ khóa:** Pháp luật về việc làm; Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư; CMCN 4.0; hoàn thiện pháp luật.

● **ABSTRACT:** The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) has been widely discussed in recent years. Industry 4.0 has been and continues to exert strong impacts on all aspects of life, particularly on the labor market. These impacts bring numerous challenges for countries in ensuring sustainable employment, improving working conditions, and enhancing workers' living standards, and Vietnam is no exception. The rise of automation and robotics poses the risk of replacing many traditional jobs, especially in manufacturing

and production sectors. According to several studies, a significant proportion of unskilled workers may lose their jobs due to automation technologies ⁽¹⁾. Addressing this challenge requires the State to implement a comprehensive set of measures, with particular attention to improving labor legislation in order to promote the development of the labor market and ensure sustainable employment for all workers.

Recent practice shows that although Vietnam's legal framework on employment has been continuously improved, the current regulations remain incomplete and have not promptly reflected the rapid changes of technology and the labor market. Building a flexible legal system that meets the needs of both employees and employers in the context of Industry 4.0 is therefore essential. Based on an analysis of the impacts of Industry 4.0 on the labor market and an assessment of the current state of labor law, this article proposes recommendations and solutions to improve labor legislation, thereby enhancing employment protection in this new context.

● **Keywords:** Labor law; Fourth Industrial Revolution; Industry 4.0; legal reform

Ngày nhận bài: 20/9/2025 Ngày bình duyệt: 23/9/2025 Ngày duyệt đăng: 26/9/2025

I. TẦM QUAN TRỌNG CỦA VIỆC HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM ĐỂ THÍCH ỨNG VỚI SỰ THAY ĐỔI NÀY

Trong bối cảnh CMCN 4.0, mức độ tổn thương của các nhóm lao động ngày càng cao do tính cạnh tranh ngày càng gay gắt của thị trường việc làm bởi sự dịch chuyển của lao động nước ngoài vào thị trường trong nước, sự thay thế của trí tuệ nhân tạo... Vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm ở Việt Nam là cần thiết để đảm bảo sự thích ứng kịp thời và hiệu quả với những thay đổi nhanh chóng của thời đại. Đây là một nhiệm vụ cấp bách và quan trọng trong bối cảnh CMCN 4.0. Điều này không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động, thích ứng với những thay đổi mới, mà còn tạo ra một môi trường kinh doanh thuận lợi, bền vững và đảm bảo sự công bằng xã hội. Chỉ khi có một hệ thống pháp luật hoàn thiện, Việt Nam mới có thể tận dụng được hết các cơ hội và vượt qua những thách thức của CMCN 4.0, hướng tới một tương lai phát triển bền vững và thịnh vượng.

Thứ nhất, pháp luật về việc làm đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền

lợi của người lao động. Trong bối cảnh CMCN 4.0, nguy cơ mất việc làm do tự động hóa và robot hóa đang gia tăng. Các công việc thủ công, lặp đi lặp lại dễ dàng bị thay thế bởi máy móc và công nghệ. Do đó, hệ thống pháp luật cần được cập nhật để bảo vệ quyền lợi của người lao động trong việc chuyển đổi nghề nghiệp, cung cấp hỗ trợ tái đào tạo và nâng cao kỹ năng. Chỉ khi có một hệ thống pháp luật hoàn thiện, người lao động mới có thể yên tâm học hỏi, phát triển kỹ năng mới mà không lo lắng về an ninh công việc của mình.

Thứ hai, pháp luật về việc làm cần phải thích ứng với những hình thức làm việc mới xuất hiện trong CMCN 4.0. Các hình thức làm việc linh hoạt, làm việc từ xa, và làm việc theo dự án đang trở nên phổ biến. Pháp luật hiện hành cần được điều chỉnh để bao quát những hình thức làm việc này, đảm bảo người lao động trong những lĩnh vực này cũng được bảo vệ và hưởng các quyền lợi tương đương như lao động truyền thống. Điều này không chỉ giúp người lao động mà còn tạo điều kiện cho các doanh nghiệp linh hoạt trong việc sử dụng nguồn nhân lực, từ đó nâng cao hiệu quả kinh doanh và cạnh tranh.

Thứ ba, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm còn giúp tạo ra một môi trường kinh doanh thuận lợi và bền vững. Doanh nghiệp cần một khung pháp lý rõ ràng và ổn định để có thể hoạch định chiến lược phát triển và đầu tư dài hạn. Khi pháp luật về việc làm được hoàn thiện, doanh nghiệp có thể dễ dàng tuân thủ các quy định, tránh những rủi ro pháp lý không đáng có. Đồng thời, một hệ thống pháp luật minh bạch và công bằng sẽ giúp thu hút đầu tư nước ngoài, tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới, và thúc đẩy nền kinh tế phát triển bền vững.

Cuối cùng, hoàn thiện pháp luật về việc làm trong bối cảnh CMCN 4.0 là một yêu cầu tất yếu để đảm bảo sự công bằng xã hội. Những người lao động yếu thế, ít có cơ hội tiếp cận công nghệ và giáo dục sẽ dễ bị tổn thương hơn trong thời đại mới. Pháp luật cần phải đảm bảo rằng không ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình chuyển đổi này. Chính phủ cần có những chính sách hỗ trợ đặc biệt để giúp đỡ những người lao động này, từ đó duy trì sự ổn định xã hội và công bằng.

II. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

2.1. Thành tựu của pháp luật về việc làm ở Việt Nam trước tác động cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thứ nhất, hệ thống pháp luật về việc làm ngày càng đồng bộ, hoàn thiện. Việc làm là chính sách quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội và là một trong những quyền cơ bản của công dân được ghi nhận trong các bản Hiến pháp Việt Nam qua các thời kỳ. Hiến pháp 2013 đã kế thừa và phát triển những nội dung về việc làm của các bản Hiến pháp trước đó. Khoản 1, khoản 3 Điều 35 Hiến pháp 2013 quy định “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”; “Nghiêm cấm phân

biệt đối xử, cưỡng bức lao động” cho thấy đã có sự kế thừa có chọn lọc, phát triển quy định của Hiến pháp trước và tiếp thu hợp lý pháp luật quốc tế về quyền lao động và việc làm của con người một cách thực chất, rõ ràng hơn. Ngoài ra Điều 9 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập làm pháp luật không cấm; Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm”, nhờ có việc làm người lao động mới tạo ra sản phẩm cho xã hội, cho bản thân và gia đình và quy định này đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong việc bảo đảm quyền lao động và việc làm của công dân trên thực tiễn.

Thời gian qua, hệ thống pháp luật về việc làm ở Việt Nam ngày càng được bổ sung, hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lý đầy đủ, thống nhất, đồng bộ, minh bạch, đáp ứng nhu cầu của người lao động và người sử dụng lao động. Có thể kể đến một số văn bản sau: Luật Việc làm năm 2025, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020... Các luật trên đều chứa đựng những quy định về việc làm, giải quyết việc làm, đẩy mạnh tạo công ăn việc làm cho người lao động trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Có thể thấy, sau khi Hiến pháp 2013 được thông qua, hàng loạt các văn bản pháp luật được ra đời quy định về việc làm, tạo việc làm cùng các chế độ, chính sách cho người lao động đã tạo điều kiện cho các doanh nghiệp sử dụng lao động hợp lý và bảo vệ, giúp đỡ người lao động yên tâm trong quá trình lao động.

Thứ hai, thúc đẩy, tạo nhiều việc làm cho người lao động. CMCN 4.0 tạo nhiều đột phá về mặt công nghệ như chế tạo

rôbot, công nghệ in 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học.... Sự phát triển của các ngành nghề mới tạo ra nhiều việc làm cho người lao động và việc làm sẽ tăng theo hướng các công việc trí tuệ và sáng tạo có thu nhập cao và công việc chân tay có thu nhập thấp nhưng những công việc thường nhật, lặp đi lặp lại sẽ giảm đáng kể. Luật Việc làm 2013 đã bổ sung những quy định về lao động, việc làm để phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn đã tạo nhiều cơ hội việc làm, tạo điều kiện cho người lao động trong quá trình gia nhập thị trường lao động trước tác động CMCN 4.0. Mặt khác, Luật Việc làm đã quy định cụ thể, rõ ràng việc Nhà nước cần phải thực hiện các chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; tạo việc làm cho thanh niên và thực hiện các biện pháp hỗ trợ phát triển thị trường lao động.

Song song đó, nhiều chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước được ban hành và thực thi như: huy động nguồn vốn đầu tư phát triển, đẩy mạnh phát triển kinh tế tạo nhiều việc làm; lập Quỹ Quốc gia về việc làm để cho vay vốn tạo việc làm với lãi suất ưu đãi theo các dự án nhỏ; hình thành Quỹ Giải quyết việc làm địa phương; hình thành và phát triển hệ thống các Trung tâm giới thiệu việc làm) và các cơ sở đào tạo nghề xã hội; phát triển nhiều hình thức, mô hình tổ chức giải quyết việc làm phong phú, đa dạng; quan tâm đến hoạt động xuất khẩu lao động và chuyên gia nhằm giải quyết việc làm với thu nhập cao, đồng thời nâng cao trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp cho người lao động ... từ đó, góp phần nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về tạo việc làm cho người lao động, qua đó, đã huy động được mọi nguồn lực cho đầu tư phát triển và tạo việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, bước đầu chuyển đổi cơ cấu và chất lượng lao động theo hướng tích cực.

Thứ ba, đảm bảo cho người lao động có việc làm và việc làm bền vững

Xác định việc làm là một vấn đề cấp thiết, giải quyết việc làm cho người lao động là một trong những ưu tiên hàng đầu trong các chính sách kinh tế – xã hội và việc thực hiện các chương trình phát triển kinh tế – xã hội đã góp phần tích cực giảm sức ép việc làm trong nước, tạo thêm nhiều chỗ làm việc mới. Trong bối cảnh CMCN 4.0, để bảo đảm cho người lao động có việc làm và việc làm bền vững, Luật Việc làm đã dành cả Chương V quy định về bảo hiểm thất nghiệp nhằm chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia hình thức bảo hiểm này. Điều 43 Luật Việc làm 2013 quy định”. Trong quá trình sử dụng sức lao động của người lao động, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động làm việc cho mình”. Thông qua các quy định về bảo hiểm thất nghiệp, tình trạng người lao động mất việc làm đã giảm mạnh ngay cả khi thị trường lao động chịu sự tác động mạnh mẽ của sự phát triển của khoa học – kỹ thuật. Ngoài ra, Nhà nước ban hành các chính sách nhằm giải quyết việc làm cho người lao động như: chính sách hỗ trợ tài chính, cho vay vốn, giảm, miễn thuế và các biện pháp khuyến khích để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị, cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo nhiều việc làm cho người lao động.

2.2. Hạn chế của pháp luật việc làm ở Việt Nam trước tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Mặc dù, pháp luật về việc làm thời gian qua đã ngày càng hoàn thiện, song qua quá trình triển khai thực hiện, đặc biệt trước bối cảnh tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0, pháp luật về việc làm còn bộc lộ những khó khăn, hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, Việt Nam là một trong những quốc gia có nền kinh tế phát triển với tốc độ nhanh nhờ vào định hướng phát triển nền kinh tế số, thúc đẩy sự phát triển kinh tế số.

Phát triển kinh tế số mở ra các cơ hội việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, với nhiều hình thức việc làm đa dạng, từ việc làm đòi hỏi trình độ cao đến những việc làm với trình độ phổ thông. Tuy nhiên, hiện nay chưa có quy định chính sách trong việc chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin trong thông tin thị trường lao động, dịch vụ việc làm; thiếu các chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển việc làm sáng tạo, việc làm trong bối cảnh kinh tế số, chuyển đổi số; chưa có quy định, chế tài bảo vệ quyền lợi của người lao động cũng như xử lý cụ thể đối với các hành vi giao dịch việc làm trên môi trường điện tử...

Thứ hai, đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) theo quy định của Luật Việc làm chưa bao phủ hết tất cả đối tượng có quan hệ lao động; chính sách BHTN chưa thực sự gắn với thị trường lao động, còn nặng về giải quyết trợ cấp thất nghiệp, chưa chú ý thỏa đáng đến giải pháp phòng ngừa thất nghiệp; một số quy định về chế độ trợ cấp thất nghiệp, căn cứ đóng BHTN không còn phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW. Mặt khác, đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội cũng còn bất cập. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Chương II. Việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động (gồm 04 điều, từ Điều 9 đến Điều 12), tuy nhiên, nội dung về quản lý lao động chỉ quy định về trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động (trong trường hợp có giao kết hợp đồng lao động), chưa quy định rõ đối với các trường hợp người lao động tự làm, không có giao kết hợp đồng lao động, chưa thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm của nhà nước trong quản lý lao động.

Hiện nay, lực lượng lao động cả nước có 51,6 triệu người, lao động làm công hưởng lương khoảng 25 triệu lao động, tuy nhiên chỉ có 16,8 triệu lao động tham gia bảo hiểm xã hội (đã được Bảo hiểm xã hội Việt Nam thu thập, tổng hợp, cập nhật thành cơ sở dữ liệu quốc gia về bảo hiểm xã hội). Như vậy,

có khoảng 9 triệu lao động làm công hưởng lương không/chưa tham gia bảo hiểm xã hội và trên 35 triệu lao động (2/3 lực lượng cả nước) chưa được nắm được thông tin cụ thể. Pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể, trực tiếp điều chỉnh đối với các nhóm lao động này, làm cơ sở hoạch định và triển khai các chính sách hỗ trợ, ví dụ như các gói an sinh xã hội trong giai đoạn Covid-19 vừa qua.

Thứ ba, một số quy định của Luật Việc làm năm 2013 chưa đảm bảo phù hợp với điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Cụ thể, Luật Việc làm 2013 quy định về dịch vụ việc làm bao gồm các hoạt động tại Khoản 1 Điều 36, chưa bao phủ hết các hoạt động theo Công ước số 88 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về dịch vụ việc làm mà Việt Nam đã tham gia. Công ước số 88 của ILO nhấn mạnh dịch vụ việc làm phải được hợp thành một hệ thống quốc gia bao gồm một mạng lưới các cơ quan dịch vụ việc làm địa phương hoặc vùng.

Tuy nhiên, hiện nay các trung tâm dịch vụ việc làm hoạt động chưa có sự phối hợp, kết nối, chia sẻ dữ liệu, hoạt động giữa các trung tâm còn hạn chế và chưa thể hiện nguyên tắc thống nhất về hoạt động nghiệp vụ.

III. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

Hệ thống pháp luật về việc làm ở Việt Nam hiện nay đang đứng trước nhu cầu cải cách sâu rộng để thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế và xã hội trong bối cảnh CMCN 4.0. Cải cách này không chỉ nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững và cạnh tranh của các doanh nghiệp trong nước. Những thách thức mà thị trường lao động hiện nay phải đối mặt đòi hỏi một

hệ thống pháp luật linh hoạt, minh bạch và hiệu quả hơn.

Thứ nhất, một trong những yêu cầu cấp bách của việc cải cách hệ thống pháp luật về việc làm là phải đảm bảo quyền lợi cơ bản của người lao động trong bối cảnh các hình thức làm việc mới xuất hiện. CMCN 4.0 đã và đang tạo ra những thay đổi to lớn trong cách thức làm việc, với sự gia tăng của các công việc linh hoạt, làm việc từ xa và việc làm tự do. Những hình thức làm việc này mang lại nhiều cơ hội mới nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức về pháp lý. Hiện nay, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam còn nhiều bất cập trong việc điều chỉnh và bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong các hình thức làm việc mới này. Cần có những quy định cụ thể yêu cầu doanh nghiệp phải đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cho người lao động những kiến thức mới, kỹ năng mới nhằm đáp ứng các yêu cầu của CMCN 4.0. Các quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, và bảo vệ an toàn lao động cần phải được điều chỉnh để phản ánh đúng thực tế mới, đảm bảo người lao động được bảo vệ một cách công bằng và hợp lý.

Thứ hai, cần thiết lập một khung pháp lý rõ ràng và cụ thể về việc áp dụng công nghệ mới trong quản lý lao động và việc làm. Sự phát triển của AI, IoT và Big Data đã tạo ra nhiều công cụ quản lý lao động tiên tiến nhưng cũng đặt ra những vấn đề pháp lý mới. Ví dụ, việc sử dụng dữ liệu cá nhân và giám sát người lao động thông qua các thiết bị IoT cần phải tuân thủ các quy định về bảo mật thông tin và quyền riêng tư. Hiện nay, pháp luật Việt Nam vẫn chưa có những quy định cụ thể và rõ ràng về vấn đề này, dẫn đến những lo ngại về vi phạm quyền riêng tư và lạm dụng dữ liệu. Do đó, việc xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo mật thông tin, quyền riêng tư và quản lý dữ liệu là vô cùng cần thiết.

Thứ ba, cải cách hệ thống pháp luật việc làm còn đòi hỏi sự linh hoạt và thích

ứng nhanh với sự thay đổi của thị trường lao động. CMCN 4.0 đã làm thay đổi nhanh chóng cấu trúc việc làm và nhu cầu về kỹ năng lao động. Hệ thống pháp luật cần phải linh hoạt hơn để hỗ trợ quá trình chuyển đổi nghề nghiệp và nâng cao kỹ năng cho người lao động. Các quy định về đào tạo nghề, hỗ trợ học tập suốt đời, và chuyển đổi công việc cần phải được củng cố và phát triển. Đồng thời, cần có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhằm tạo ra một lực lượng lao động có kỹ năng cao, đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh mới.

Thứ tư, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm cần phải đảm bảo sự cân bằng giữa quyền lợi của người lao động và lợi ích của doanh nghiệp. Một hệ thống pháp luật công bằng và minh bạch sẽ giúp giảm thiểu các tranh chấp lao động và tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của doanh nghiệp. Hiện nay, một số quy định pháp luật lao động của Việt Nam còn khá cứng nhắc và chưa thực sự phù hợp với thực tiễn, gây ra những khó khăn cho doanh nghiệp trong việc quản lý và sử dụng lao động. Việc cải cách pháp luật cần hướng tới việc đơn giản hóa các thủ tục hành chính, tạo ra một môi trường pháp lý thuận lợi cho doanh nghiệp, đồng thời vẫn đảm bảo quyền lợi của người lao động.

Thứ năm, việc tăng cường hiệu quả thực thi pháp luật là một yếu tố quan trọng trong cải cách hệ thống pháp luật việc làm. Hiện nay, tình trạng vi phạm pháp luật lao động vẫn còn phổ biến ở nhiều nơi, đặc biệt là trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Để đảm bảo sự công bằng và minh bạch, cần phải tăng cường các biện pháp giám sát và kiểm tra, nâng cao năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Đồng thời, cần có các biện pháp xử lý nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm pháp luật, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao

động và tạo ra một môi trường làm việc an toàn, lành mạnh.

Thứ sáu, cần chú trọng đến việc bảo vệ các đối tượng lao động yếu thế trong quá trình cải cách pháp luật việc làm. CMCN 4.0 có thể làm gia tăng khoảng cách giàu nghèo và tạo ra những bất bình đẳng mới trong thị trường lao động. Những đối tượng lao động yếu thế như phụ nữ, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số và lao động vùng sâu, vùng xa cần được bảo vệ và hỗ trợ đặc biệt. Cần có các chính sách hỗ trợ đặc biệt cho các đối tượng yếu thế này như: hỗ trợ đào tạo, phát triển kỹ năng, tạo cơ hội việc làm, và các biện pháp bảo vệ đặc biệt trong quá trình làm việc, đảm bảo rằng họ có thể tiếp cận công nghệ và cơ hội việc làm mới một cách bình đẳng. Rà soát các ngành nghề cần đào tạo dự phòng, bổ sung một số ngành nghề mới phát sinh do sự phát triển của khoa học công nghệ để lao động yếu thế bảo đảm cơ hội việc làm bền vững, không bị gián đoạn, không bị ảnh hưởng thu nhập. Khi các đối tượng yếu thế được bảo vệ và hỗ trợ, hiệu quả thực thi pháp luật lao động sẽ được nâng cao, góp phần tạo ra một môi trường lao động công bằng và bền vững.

Cuối cùng, việc cải cách hệ thống pháp luật về việc làm cần phải được thực hiện một cách toàn diện và đồng bộ, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội. Chính phủ cần có một chiến lược rõ ràng và sự cam kết mạnh mẽ trong việc thực hiện các cải cách pháp luật, đồng thời tạo điều kiện cho các bên liên quan tham gia vào quá trình này. Các doanh nghiệp cần chủ động trong việc tuân thủ và thực hiện các quy định pháp luật, đồng thời đầu tư

vào đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Các tổ chức xã hội cần đóng vai trò giám sát, phản biện và hỗ trợ người lao động trong quá trình cải cách.

Việc tăng cường sự tham gia của các bên liên quan là yếu tố quan trọng để đảm bảo tính hiệu quả và bền vững trong thực thi pháp luật lao động. Sự tham gia của các tổ chức công đoàn, hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức xã hội dân sự sẽ tạo ra một cơ chế giám sát và đối thoại hiệu quả giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các tổ chức công đoàn cần được khuyến khích và hỗ trợ để thực hiện vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Đồng thời, các hiệp hội doanh nghiệp cần đóng vai trò cầu nối giữa doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước, phản ánh kịp thời những khó khăn, vướng mắc của doanh nghiệp trong việc thực thi pháp luật lao động và đề xuất các giải pháp phù hợp. Cơ chế đối thoại xã hội giữa các bên liên quan cũng cần được đẩy mạnh, tạo ra môi trường thảo luận cởi mở, minh bạch và xây dựng.

Hoàn thiện pháp luật về việc làm ở Việt Nam hiện nay là một nhiệm vụ cấp bách và quan trọng trong bối cảnh CMCN 4.0. Những thách thức và cơ hội mà CMCN 4.0 mang lại đòi hỏi một hệ thống pháp luật linh hoạt, minh bạch và hiệu quả hơn, đảm bảo quyền lợi của người lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của các doanh nghiệp. Chỉ khi có một hệ thống pháp luật lao động hiệu quả và minh bạch, Việt Nam mới có thể tận dụng được hết các cơ hội và vượt qua những thách thức trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và CMCN 4.0, hướng tới một tương lai phát triển bền vững và thịnh vượng./

(1) Theo đài BBC (Anh), nghiên cứu của McKinsey Global Institute tiến hành với khoảng 800 loại hình nghề nghiệp tại 46 quốc gia trên thế giới, từ đó nhận thấy hơn 1/5 số lao động toàn cầu sẽ bị ảnh hưởng trước xu thế phát triển công nghệ tự động hóa.

Cũng theo báo cáo này, những ngành nghề công việc đặc biệt dễ tổn thương trước xu hướng phát triển công nghệ tự động gồm môi giới cầm cố tài sản, trợ lý luật sư, kế toán và các vị trí công việc thuộc bộ phận không trực tiếp tạo ra doanh thu tại các doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII tập 1, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021.
2. Quốc hội (2013). Luật Việc làm 2013.
3. Quốc hội (2019). Bộ luật Lao động 2019.
4. Tăng cường củng cố nền tảng việc làm, thu nhập, đời sống của công nhân lao động nhằm mục tiêu xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam hiện đại, lớn mạnh; đăng trên <https://congdoancaosu.vn/tang-cuong-cung-co-nen-tang-viec-lam-thu-nhap-doi-song-cua-cong-nhan-lao-dong-nham-muc-tieu-xay-dung-giai-cap-cong-nhan-viet-nam-hien-dai-lon-manh-3/> truy cập 05/6/2024
5. Luật Việc làm sửa đổi hướng tới 4 nhóm chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đăng trên <https://baotintuc.vn/thoi-su/luat-viec-lam-sua-doi-huong-toi-4-nhom-chinh-sach-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-20230210233258808.htm> truy cập ngày 25/5/2024
6. Học viện Hành chính Quốc gia, Trường chính sách công Lý Quang Diệu –Singapo, Viện Kinh tế Việt Nam (2018), Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế “*Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với quản trị nhà nước*”, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
7. Trần Thị Vân Hoa (2017) (Chủ biên), *Cách mạng công nghiệp 4.0 – Vấn đề đặt ra cho phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của Việt Nam* (sách chuyên khảo), Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
8. Trần Thị Thanh Bình, *Cách mạng công nghiệp 4.0 – Cơ hội và thách thức của giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay*, đăng trên https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/816338/view_content.
9. Nguyễn Đắc Hưng (2018), *Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề đặt ra đối với Việt Nam*, Nxb Quân đội Nhân dân, Hà Nội.
10. PGS.TS Đặng Minh Tuấn (Chủ biên) (2021), *Pháp luật trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.