

# BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁCH MẠNG 4.0

*ThS. Bùi Thị Tâm<sup>1</sup>*

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra trên qui mô toàn cầu, tạo ra cấu trúc và sự vận hành mới cho nền kinh tế dựa trên ứng dụng công nghệ cao, mạng lưới Internet kết nối vạn vật, trí tuệ nhân tạo, robot thông minh, công nghệ blockchain, điện toán đám mây... Điều đó tạo ra nhiều cơ hội, nhưng cũng đặt ra những thách thức lớn cần giải quyết, do đó việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, vấn đề việc làm trở thành một vấn đề cấp thiết đặt ra đối với Nhà nước, doanh nghiệp và toàn xã hội.

Ở Việt Nam, đứng trước cơ hội do công nghệ 4.0 đưa đến, hàng loạt việc làm thông qua công nghệ, thông qua internet xuất hiện, tiêu biểu là ứng dụng công nghệ gọi xe taxi, giao đồ ăn, giao hàng như Goviet, Grab, Bee, Gofood, Now.... Công nghệ này giúp cho mọi việc trở nên minh bạch về giá cả, biết trước lịch trình công việc, chi phí rẻ hơn và hạn chế sự lừa gạt. Những công việc được lặp đi lặp lại nhiều lần đã dần thay thế bằng robot, người máy, có thể kể tới như: Các máy bán hàng tự động, hệ thống rửa xe; các trạm thu phí, giám sát cầu đường; lĩnh vực du lịch, đặt tour du lịch, phòng khách sạn tự động; mua vé xe, vé máy bay...

Cách mạng công nghệ 4.0 đã cho người lao động thêm nhiều cơ hội việc làm; cơ hội làm việc thu nhập cao; thực hiện công việc qua internet, giảm thiểu việc xuất hiện trong các môi trường là việc độc hại, nguy hiểm, tiết kiệm chi phí đi lại; cải thiện chất lượng cuộc sống...

**Tuy nhiên, cách mạng 4.0 cũng tiềm ẩn nhiều thách thức đối với người lao động như:**

- Công nghệ phát triển, nhiều doanh nghiệp sẽ đưa máy móc tự động, robot điều khiển từ xa, trang thiết bị công nghệ thông minh... vào dây chuyền sản xuất của mình dẫn đến việc cắt giảm nhân công, đặc biệt là trong ngành dệt may, da

---

<sup>1</sup> Giảng viên khoa Luật, Học viện Cán Bộ Thành phố Hồ Chí Minh.

giày, điện tử... Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), 2/3 trong số 9,2 triệu lao động ngành dệt may và da giày tại Đông Nam Á đang bị đe dọa; cụ thể có 86% lao động ngành dệt may của Việt Nam, 88% lao động của Campuchia và 64% lao động Indonesia bị ảnh hưởng. Cùng với đó là hàng trăm ngàn người đang làm việc trong các hệ thống tổng đài trả lời của ngành viễn thông, ngân hàng, bảo hiểm, chứng khoán... cũng bị đe dọa.<sup>2</sup>

- Những lĩnh vực có năng suất lao động cao, có nhu cầu lao động cao đòi hỏi trình độ và kỹ năng mới sẽ có tiền lương tăng cao. Khoảng cách thu nhập giữa các nhóm lao động ngày một xa. Sự phân biệt đối xử bất bình đẳng giữa lao động có kỹ năng cao và lao động có kỹ năng thấp đang dần hình thành; trong khi nhiều người lao động (bao gồm cả người lao động đang làm việc và những người chuẩn bị tham gia vào thị trường lao động) chưa được trang bị đủ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật để thích ứng với những yêu cầu mới của máy móc, thiết bị hiện đại dẫn đến việc phải chấp nhận làm những công việc có thu nhập thấp hơn.

- Một bộ phận người lao động (tuy chưa nhiều) thực hiện công việc qua internet, nhận lương qua chuyển khoản. Trên thực tế, họ ký hợp đồng lao động với công ty, thuộc biên chế trả lương của công ty và làm việc tại Việt Nam nhưng công việc thực hiện, kết quả của công việc là ở nước ngoài. Công ty nước ngoài cũng không có hoạt động kinh doanh, không phát sinh doanh thu tại Việt Nam nên không thành lập chi nhánh, văn phòng đại diện hay công ty tại Việt Nam. Điều này đặt ra việc giải quyết các vấn đề liên quan đến bảo vệ quyền lợi cho người lao động như bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập...

Theo quy định tại điểm a, b khoản 1 Điều 2 Luật BHXH thì người lao động là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Do đó, trường hợp người lao động không ký hợp đồng lao động với công ty nước ngoài sẽ không bắt buộc nộp BHXH. Ngay cả trong trường hợp người lao động và công ty nước

---

<sup>2</sup> <http://moit.gov.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/nguon-nhan-luc-viet-truoc-nguon-cua-4-0->

ngoài có ký kết hợp đồng lao động, nhưng vẫn có nhiều trường hợp không tham gia nộp BHXH cho người lao động. Trong vấn đề này, việc quản lý của nhà nước cũng còn chưa chặt chẽ, rõ ràng, tính chất bắt buộc phải nộp BHXH trong trường hợp của người lao động cũng không thể hiện rõ. Các quy định pháp luật liên quan có tính chất áp dụng cho người lao động làm việc tại Việt Nam cho cá nhân, doanh nghiệp tại Việt Nam hơn là trường hợp người lao động ký hợp đồng lao động với công ty nước ngoài và làm việc tại Việt Nam. Tương tự như BHXH thì bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,... đối với trường hợp của người lao động ký hợp đồng lao động với công ty nước ngoài cũng mất đi tính bắt buộc, việc kiểm soát của cơ quan nhà nước trong trường hợp này cũng khó khăn.

Những thách thức đó đòi hỏi Nhà nước phải có những biện pháp để bảo vệ người lao động trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, trước hết chính là sự thay đổi về chính sách pháp luật để bảo vệ người lao động.

#### **Một số giải pháp bảo vệ người lao động trong công cuộc cách mạng 4.0:**

**Thứ nhất, về chính sách, pháp luật.** Cần tách riêng điều khoản về trường hợp thay đổi cơ cấu và do thay đổi công nghệ trong Bộ luật Lao động. Cần bổ sung nghĩa vụ của người sử dụng lao động về việc ưu tiên sử dụng người lao động của mình, tạo điều kiện đào tạo người lao động cho phù hợp với chuyên môn khi ứng dụng công nghệ mới. Đồng thời, cần thay đổi mức trợ cấp mất việc làm theo hướng tăng từ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương lên 02 - 03 tháng tiền lương trong quá trình họ đi tìm việc làm mới, ổn định cuộc sống, đồng thời hỗ trợ đào tạo ngành nghề mới cho người lao động. Việc làm này sẽ giúp cho người lao động tránh được phần nào những xáo trộn ảnh hưởng đến cuộc sống khi doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ. Để có thể hỗ trợ tối đa cho người lao động, thì ngoài các doanh nghiệp sử dụng người lao động phải đóng quỹ bảo hiểm thất nghiệp thì nên quy định các doanh nghiệp sử dụng công nghệ 4.0 cũng phải tham gia đóng vào quỹ với một mức cố định hàng năm tương ứng với mức độ, phạm vi sử dụng công nghệ 4.0 để quỹ bảo hiểm thất nghiệp có nguồn lực tài chính hỗ trợ người lao động.

**Thứ hai, về tâm thế của người lao động.** Người lao động đang và sẽ làm việc cũng cần phải xác định cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 là xu thế tất yếu của quy luật phát triển kinh tế xã hội. Người lao động không có quyền lựa chọn mà bắt buộc phải thích nghi bằng cách chủ động học tập, rèn luyện, đi trước đón đầu các kỹ năng cần thiết cho một nền kinh tế thông minh và công nghiệp hóa. Mỗi cá nhân người lao động phải nỗ lực tự vượt qua chính mình, trước hết là tư duy, tập quán, lề lối làm việc cũ và thói quen tự học tập, tự trang bị kiến thức, kỹ năng để đáp ứng yêu cầu phát triển mới, vấn đề này cần được cụ thể hóa thành điều luật về trách nhiệm của người lao động trong Bộ luật Lao động.

**Thứ ba, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực kỹ thuật, công nghệ cao.** Đây là điểm mấu chốt khi đa số các cơ sở đào tạo trong nước mới đáp ứng được một phần rất nhỏ so với nhu cầu. Nếu thực hiện tốt biện pháp này sẽ tạo được những hiệu ứng “*dây chuyền*”: Người được đào tạo trước có thể trực tiếp hướng dẫn hoặc đào tạo cho nhân lực kế cận. Đây cũng là biện pháp mà các nước đang phát triển tương tự như Việt Nam trong khu vực đang áp dụng như Thailand, Malaysia, Indonesia...

**Thứ tư, cần đổi mới phương pháp giáo dục và mục tiêu giáo dục.** Các cơ sở dạy học, đào tạo nghề về các ngành nghề áp dụng công nghệ 4.0, như: điện công nghiệp, cơ điện tử và cơ khí, năng lượng và vật liệu mới, công nghệ sinh học... yêu cầu bắt buộc phải đáp ứng về chất lượng, nội dung đào tạo lẫn thiết bị, máy móc công nghệ; các giáo viên cũng phải được đào tạo lại, thường xuyên được tập huấn, bổ sung kiến thức để phù hợp với công nghệ 4.0.

### **Kết luận:**

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang mở ra cho Việt Nam nhiều cơ hội, cũng như đặt ra những thách thức lớn cần giải quyết, do đó việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, vấn đề việc làm trở thành cấp thiết đặt ra đối với Nhà nước, doanh nghiệp và toàn xã hội. Để có thể giải quyết được vấn đề này trước hết cần có sự thay đổi trong hệ thống pháp luật.

***Tài liệu tham khảo:***

1. Luật Bảo hiểm Y tế năm 2008.
2. Bộ luật Lao động năm 2019.
3. Văn bản hợp nhất 46/VBHN-VPQH năm 2018 hợp nhất Luật Bảo hiểm Y tế do Văn phòng Quốc hội ban hành ban hành ngày 10/12/2018.