

CÁCH MẠNG CÔNG NGHỆ LẦN THỨ TƯ VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

✍ NGUYỄN HẢI HOÀNG, ĐINH THỊ THU TRANG*

Ngày nhận: 05/06/2017

Ngày phản biện: 24/08/2017

Ngày duyệt đăng: 28/09/2017

Tóm tắt: Cách mạng công nghệ lần thứ tư ngày càng tác động trực tiếp đến thị trường lao động và làm thay đổi thị trường lao động trong tương lai. Bài viết này trên cơ sở phân tích nội dung cơ bản của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư, từ đó làm rõ một số vấn đề đặt ra với Công đoàn Việt Nam trước sự tác động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư và gợi ý một số giải pháp định hướng cho hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Cách mạng công nghệ lần thứ tư; Công đoàn Việt Nam; Cách mạng công nghệ lần thứ tư với Công đoàn Việt Nam

THE FOURTH TECHNOLOGICAL REVOLUTION AND SOME ISSUES FOR THE VIETNAMESE TRADE UNION

Abstract: The fourth industrial revolution has a direct impact on the labor market and changes the labor market in the future. This article mentions to the basic contents of The fourth industrial revolution, the challenges and orientable solutions of its for the development of Vietnamese union in the near future.

Keywords: Industry 4.0; Vietnamese union; industry 4.0 with the Vietnamese union.

1. Đặt vấn đề

Khái niệm Industry 4.0 hay là Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư lần đầu tiên được đề cập trong bản Kế hoạch hành động chiến lược công nghệ cao được chính phủ Đức thông qua vào năm 2012, là một thuật ngữ bao gồm một loạt các công nghệ tự động hóa hiện đại, trao đổi dữ liệu và chế tạo. Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư được định nghĩa là “một cụm thuật ngữ cho các công nghệ và khái niệm của tổ chức trong chuỗi giá trị” đi cùng với các hệ thống vật lý trong không gian ảo, Internet của vạn vật và Internet của các dịch vụ. Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư tạo điều kiện thuận lợi cho việc tạo ra các nhà máy thông minh. Trong các nhà máy thông minh này, các hệ thống vật lý không gian ảo sẽ giám sát các quá trình vật lý, tạo ra một bản sao ảo của thế giới vật lý. Với Internet của vạn vật, các hệ thống vật lý không gian ảo này tương tác với nhau và với con người theo thời gian thực, và thông qua các dịch vụ của Internet thì người dùng sẽ được tham gia vào chuỗi giá trị thông qua việc sử dụng các dịch vụ này.

Vậy thực chất Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư bao gồm những nội dung gì và nó đặt ra những

vấn đề gì đối với hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam, với tư cách là tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân lao động. Chúng tôi cố gắng đi tìm câu trả lời này với bài viết dưới đây.

2. Cách mạng công nghệ lần thứ tư - đặc điểm, xu hướng và tác động

Lịch sử phát triển của cách mạng công nghệ cho đến nay đã và đang trải qua bốn cuộc cách mạng tiêu biểu tác động gây biến đổi có tính chất lịch sử trong mối quan hệ giữa con người với giới tự nhiên cũng như trong mối quan hệ giữa con người với con người. Cuộc cách mạng lần thứ nhất diễn ra từ giữa thế kỷ XVIII đến giữa thế kỷ XIX với việc phát minh ra máy hơi nước, máy móc cơ khí, công nghiệp luyện kim, các tuyến đường sắt, hệ thống giao thông, ... trong đó hạt nhân là công nghệ cơ khí - chế tạo máy. Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ hai diễn ra vào cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX với việc phát minh ra máy phát điện và các nguồn năng lượng mới dẫn đến sự ra đời của dây truyền lắp ráp, điện khí hóa, công nghiệp hóa toàn bộ nền sản xuất vật chất và đời sống xã hội. Giai đoạn cuối thập kỷ 60, đầu thập

* Trường Đại học Công đoàn

kỷ 70 của thế kỷ XX, trên nền tảng của khoa học kỹ thuật tiến bộ, các phát minh diễn ra chủ yếu ở lĩnh vực công nghệ của nền sản xuất vật chất, với việc khám phá ra các vật liệu mới, năng lượng mới,... đã đánh dấu sự thành công của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ ba. Đến cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư được bắt đầu xuất hiện từ thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI với sự kiện tại Hội chợ Hanover năm 2011 diễn ra tại Đức, một số cuộc Hội thảo được tổ chức để bàn đến khái niệm “nền công nghiệp 4.0”, một nền công nghiệp của các nhà máy thông minh và của chuỗi giá trị toàn cầu trong sản xuất - dịch vụ - kinh doanh.

Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư xuất hiện với những đặc trưng cơ bản như sau:

Thứ nhất, nhờ khả năng kết nối thông qua các thiết bị di động và khả năng tiếp cận với cơ sở dữ liệu lớn, những tính năng xử lý thông tin sẽ được nhân lên bởi những đột phá công nghệ trên nhiều lĩnh vực.

Thứ hai, tốc độ của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư là không có tiền lệ trong lịch sử. Nếu các cuộc cách mạng công nghệ trước đây diễn ra với tốc độ tuyến tính, thì tốc độ phát triển của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư là theo hàm số mũ.

Thứ ba, cuộc cách mạng lần này 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. Bề rộng và chiều sâu của những thay đổi này báo trước sự chuyển đổi mạnh mẽ của toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị của xã hội loài người.

Các xu thế lớn của cuộc cách mạng công nghệ có thể được chia thành 3 nhóm: vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Cả ba đều liên quan chặt chẽ với nhau và với các công nghệ khác để đem lại lợi ích cho nhau dựa vào những khám phá và tiến bộ của từng nhóm. Là sự hợp nhất của nhiều loại công nghệ và làm xóa nhòa ranh giới giữa lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số và sinh học, với trung tâm là sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, robot, IoT (Internet vạn vật).

Nếu so với các cuộc cách mạng công nghệ trước đây, Cách mạng công nghệ lần thứ tư này đang phát triển với tốc độ cấp số mũ. Nó sẽ làm thay đổi triệt để về cách sống, làm việc và quan hệ của con người. Đặc biệt cuộc cách mạng này sẽ làm thay đổi lực lượng lao động trong tương lai.

Về mặt kinh tế, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ tác động mạnh mẽ đến sản xuất, thúc

đẩy nền kinh tế thế giới chuyển sang kinh tế tri thức - “thông minh”. Các thành tựu mới của khoa học - công nghệ được ứng dụng để tối ưu hóa quá trình sản xuất, phân phối, trao đổi, tiêu dùng và quản lý, quản trị...

Về mặt môi trường, cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư có tác động tích cực trong ngắn hạn và hết sức tích cực trong trung hạn và dài hạn nhờ các ứng dụng công nghệ tiết kiệm năng lượng, nguyên vật liệu thân thiện với môi trường và các công nghệ giám sát môi trường đang phát triển nhanh được hỗ trợ bởi Internet kết nối vạn vật, giúp thu thập và xử lý thông tin liên tục theo thời gian thực cũng như đưa ra cảnh báo sớm về các thảm họa thiên nhiên.

Về mặt xã hội, cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động xã hội ở nhiều nước với sự xuất hiện ngày càng đông đảo tầng lớp sáng tạo trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, thiết kế, văn hóa, nghệ thuật, giải trí, truyền thông, giáo dục, đào tạo, y tế, pháp luật... Về việc làm, trong trung hạn và dài hạn, các ngành, lĩnh vực sử dụng nhiều lao động kỹ năng thấp sẽ bị tác động trực tiếp và nhiều nhất do nhu cầu sử dụng lao động tay nghề cao tăng trong khi nhu cầu sử dụng lao động kỹ năng thấp ngày càng giảm. Nhóm lao động chịu tác động mạnh nhất là lao động phổ thông do rất dễ bị thay thế bởi quá trình tự động hóa và robot hóa. Chênh lệch giàu nghèo, phân hóa xã hội sẽ tiếp tục gia tăng.

3. Một số vấn đề đặt ra đối với Công đoàn Việt Nam

Cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư, cùng với việc thực hiện Chương trình nghị sự 2030 của Liên hợp quốc về phát triển bền vững và thực hiện các cam kết Hội nhập quốc tế đã mở ra nhiều cơ hội thuận lợi nhưng cũng đặt ra không ít khó khăn, thách thức cho hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Những năm tới, do hiệu ứng của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư, trong đó, “những khó khăn gay gắt về việc làm, sẽ là những thách thức rất lớn đối với tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam”¹. Trước thực tiễn vận động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư với tư cách là chủ thể tham gia vào hoạt động công đoàn, theo chúng tôi

¹ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, (2017), Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XI, tr. 22, Nxb Lao động.

thực tiễn đó sẽ đặt ra một số vấn đề cho tổ chức Công đoàn Việt Nam như sau:

Thứ nhất, nguy cơ thất nghiệp gia tăng, vấn đề chuyển đổi cơ cấu việc làm của các đoàn viên trong quá trình sản xuất ngày được đặt ra ngày càng cấp bách và gặp nhiều thách thức.

Như các nhà kinh tế Erik Brynjolfsson và Andrew McAfee đã chỉ ra, Cách mạng công nghệ lần thứ tư có thể mang lại sự bất bình đẳng lớn hơn, đặc biệt là ở khả năng phá vỡ thị trường lao động. Chẳng hạn, khi các hệ thống tự động hoá thay thế cho lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế, sự chuyển dịch từ nhân công sang máy móc có thể làm trầm trọng thêm sự chênh lệch giữa lợi nhuận trên vốn và lợi nhuận so với sức lao động. Nhưng nếu nhìn theo một hướng khác, Cách mạng công nghệ lần thứ tư cũng có khả năng tạo ra nhiều việc làm an toàn với mức thu nhập cao hơn. Ở thời điểm này, chúng ta không thể khẳng định chính xác vì các kịch bản đều có khả năng diễn ra, lịch sử cho thấy, kết quả có thể sẽ là một sự kết hợp của cả 2 kịch bản nêu trên. Nhưng có một điều chắc chắn rằng trong tương lai, năng lực sẽ là yếu tố đại diện quan trọng của sản xuất, hơn là vốn. Điều này sẽ làm phát sinh một thị trường việc làm ngày càng tách biệt thành các phân đoạn “kỹ năng thấp/lương thấp” và “kỹ năng cao/lương cao”, do đó sẽ dẫn đến sự gia tăng căng thẳng và sự phân hóa giàu nghèo trong xã hội. Ở một khía cạnh khác, dù các cuộc cách mạng công nghệ thường thổi bùng lên những lo ngại về thất nghiệp khi máy móc làm được tất cả mọi việc, nhưng các nhà nghiên cứu tin rằng việc giảm tổng số việc làm là không thể. Bởi siêu tự động hóa và siêu kết nối có thể nâng cao năng suất những công việc hiện tại hoặc tạo ra nhu cầu về những công việc hoàn toàn mới, nên có thể chỉ là những yêu cầu cao hơn về chất lượng nguồn nhân lực. Tuy hiện nay vẫn khó hình dung công việc khi Cách mạng công nghệ lần thứ tư thực sự bùng nổ sẽ như thế nào, nhưng chắc chắn sẽ tác động lớn đến lực lượng lao động. Theo đó, một phần lực lượng lao động kỹ năng thấp (chẳng hạn các công nhân trong dây chuyền lắp ráp) vốn đã bị ảnh hưởng nặng nề bởi tự động hóa cơ bản trong cuộc cách mạng công nghệ lần thứ 3, nay có thể bị ảnh hưởng hơn nữa. Tuy nhiên, sự ra đời của “cobots”, tức robot hợp tác có khả năng di chuyển và tương tác sẽ hỗ trợ đáng kể nhóm này, giúp các công việc kỹ năng thấp đạt năng suất nhảy vọt. Những người bị ảnh hưởng nặng nhất có thể là lực lượng lao động có kỹ năng

trung bình do sự phát triển của siêu tự động hóa và siêu kết nối, cộng với trí tuệ nhân tạo sẽ tác động đáng kể đến bản chất của các công việc tri thức của họ. Khi áp dụng các công nghệ cao thì các tập đoàn đa quốc gia ngày càng giảm bớt sự phụ thuộc vào nguồn nhân công giá rẻ và hoàn toàn có thể di rời nhà máy, đặc biệt là lĩnh vực lắp ráp, chế tạo, dệt may về các quốc gia phát triển hơn để tạo việc làm tận thu chuỗi giá trị, ảnh hưởng đến triển vọng của Việt Nam trở thành một công xưởng mới của thế giới, dẫn đến nguy cơ tăng tỉ lệ thất nghiệp, mất ổn định kinh tế xã hội nếu không có sự dịch chuyển kịp thời về cơ cấu ngành kinh tế và cơ cấu lao động.

Tốc độ lan truyền, phát triển của cách mạng 4.0 diễn ra nhanh, ngay cả đối với những nước nghèo, nước đang phát triển hoặc đang phát triển, đây cũng là điểm khác biệt của cuộc cách mạng 4.0 so với ba cuộc cách mạng trước đây, các nước nghèo, nước đang phát triển sẽ chịu thiệt hại nhiều nhất, máy móc thay thế một phần hoặc toàn bộ công việc của người lao động sẽ dẫn đến tình trạng dư thừa nguồn nhân lực và nguy cơ ngay trước mắt là việc mất việc làm của hàng triệu người. Điều này, làm cho bản thân vấn đề việc làm vốn dĩ vẫn là vấn đề bức xúc, nay thực sự là một thách thức lớn đối với bản thân người lao động và hoạt động của tổ chức Công đoàn. Theo thống kê của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), trong Báo cáo ASEAN trong quá trình chuyển đổi: *Tương lai của các công việc có nguy cơ bị tự động hóa* đã ước tính và chỉ ra rằng: “86% trên tổng số lao động làm công ăn lương trong ngành dệt may - da giày của Việt Nam có thể sẽ phải đối mặt với nguy cơ tự động hóa cao... những xu hướng công nghệ này có thể sẽ phá hủy ngành dệt may - da giày ở Việt Nam,... trong ngành điện - điện tử, một tỷ lệ lớn người lao động làm công ăn lương (khoảng 3/4) có nguy cơ cao do tự động hóa trong những thập kỷ tới”³. Đây là những ngành xuất khẩu chính của Việt Nam, chiếm gần 40% tổng số việc làm trong lĩnh vực sản xuất.

Như vậy, cơ hội việc làm cho các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, yếu thế (lao động nghèo, lao động là người dân tộc thiểu số, lao động là người khuyết tật, lao động dễ bị thay thế bởi robot, hoặc quá trình robot hóa trong lao động sản xuất,...) và thực hiện

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-hanoi/documents/publication/wcms_537823.pdf

chuyển dịch cơ cấu lao động cho đoàn viên an toàn, hiệu quả; thực hiện đào tạo lại số đoàn viên, công nhân lao động như thế nào vẫn là bài toán thường trực, đồng thời là nan đề trong hoạt động của tổ chức Công đoàn, đặc biệt là Công đoàn cơ sở trong bối cảnh tác động của cách mạng 4.0.

Thứ hai, việc phát triển đoàn viên và thành lập công đoàn cơ sở

Việc phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở của Công đoàn Việt Nam sẽ trở nên khó khăn hơn do sự biến động của thị trường lao động, tính bấp bênh của việc làm, sự đa dạng, phức tạp của các loại hình việc làm, sự dịch chuyển của lao động di cư. Với sự phát triển của công nghệ do cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư tạo ra cùng với chính sách phát triển kinh tế tư nhân, khi coi kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng thì người lao động ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước sẽ tiếp tục phát triển mạnh, chiếm tỷ trọng chủ yếu. Các hình thức sử dụng lao động cũng ngày càng phát triển đa dạng, linh hoạt theo nhu cầu của thị trường, trong đó, đáng chú ý là các hình thức mới của quan hệ việc làm, như lao động cho thuê lại, lao động bán thời gian, lao động gia công tại nhà... Những hình thức mới của quan hệ việc làm sẽ có tác động tới suy nghĩ, hành vi ứng xử của công nhân lao động khi quyết định lựa chọn tổ chức đại diện cho mình. "Sau 4 năm thực hiện Nghị quyết Đại hội XI Công đoàn Việt Nam về Chương trình phát triển đoàn viên giai đoạn 2013 - 2018, đến nay cả hệ thống Công đoàn đã đạt 78% chỉ tiêu kế hoạch nhiệm kỳ"⁴, mặc dù năm 2016 với Chương trình chiến lược là "Năm phát triển đoàn viên" do Tổng Liên đoàn phát động; con số này cho thấy thực tiễn khó khăn trong việc phát triển đoàn viên và Công đoàn cơ sở. Đứng trước thực tiễn biến động của Cách mạng công nghệ lần thứ tư diễn biến theo chiều hướng ngày càng phức tạp, đòi hỏi Tổng Liên đoàn Lao động phải có những chương trình, kế hoạch hành động thiết thực ứng phó kịp thời diễn biến tác động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân, lao động và đoàn viên, qua đó thực hiện phát triển Công đoàn trong tình hình mới.

Thứ ba, nguồn lực tài chính đảm bảo cho hoạt động của Công đoàn và Công đoàn cơ sở có nguy cơ giảm sút do nguồn thu tài chính từ đoàn phí công đoàn giảm.

Trong xu thế phát triển cách mạng 4.0, trong khoảng thời gian tới việc robot hóa thay thế người

lao động trong nhà máy sẽ là tất yếu và phổ biến, người công nhân sẽ bị robot "cướp mất" việc làm và sẽ có hàng triệu công nhân, đoàn viên công đoàn mất việc, điều này đã làm cho tình trạng thất nghiệp ngày một gia tăng với quy mô lớn và trên diện rộng; cùng với sự biến đổi cơ cấu lao động theo hướng tăng số lượng lao động trình độ cao, tăng tính độc lập của người lao động sẽ làm cho số đoàn viên công đoàn có nguy cơ giảm đi và nguồn lực tài chính bảo đảm cho hoạt động của Công đoàn Việt Nam vì thế cũng có nguy cơ bị giảm sút do nguồn thu tài chính giảm từ việc giảm đoàn phí hoặc không thu được vì đoàn viên thất nghiệp. Điều này, sẽ gây khó khăn cho Công đoàn Việt Nam trong việc tạo ra những quyền lợi khác biệt và lớn hơn giữa đoàn viên công đoàn và người lao động không phải là đoàn viên công đoàn, dẫn đến bất lợi trong việc cạnh tranh, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động mới thành lập gia nhập Công đoàn Việt Nam, như vậy một vòng luẩn quẩn sẽ xuất hiện, đe dọa đến sự tồn tại và phát triển của Công đoàn.

Thứ tư, môi trường hoạt động của Công đoàn có nhiều biến đổi mang tính phức tạp

Quan hệ lao động trong bối cảnh những thành tựu của cuộc cách mạng 4.0 được thực hiện trong nền kinh tế, xã hội sẽ có những diễn biến phức tạp, khó lường hơn. Nhiều tình huống trong quan hệ lao động giữa người lao động với giới chủ, trong quan hệ lao động giữa người lao động với tổ chức công đoàn sẽ xảy ra với những diễn biến khó lường. Chẳng hạn, trước nguy cơ và tỷ lệ thất nghiệp ngày càng gia tăng thì xu hướng giảm sút đoàn viên công đoàn cũng có khả năng xảy ra; hoặc trước xu hướng robot hóa thay thế người lao động trong doanh nghiệp sẽ tạo sức ép buộc người lao động có thể bị bóc lột từ giới chủ nhiều hơn, những xung đột trong quan hệ lao động giữa người lao động với giới chủ có nguy cơ gia tăng và diễn biến phức tạp; hoặc sự biến đổi cơ cấu lao động - người lao động có mức độ hàm lượng kỹ thuật thấp, sẽ từng bước tự điều chỉnh, nâng cao trình độ, kỹ năng lao động để chuyển dịch theo hướng lao động trình độ cao, sáng tạo; lúc đó người lao động có thể trở thành một chủ thể độc lập với sự thành thạo nhiều kỹ năng, họ có khả năng tự bảo vệ hoặc thông qua các thiết chế pháp luật để trực tiếp

⁴ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, (2017), Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XI, tr. 109, Nxb Lao động.

bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ, khi đó họ cảm thấy không cần thiết thực hiện quyền công đoàn của mình trong lao động sản xuất và không tham gia tổ chức công đoàn. Những tình huống trên đều có thể xảy ra hoặc đồng loạt xảy ra sẽ tạo những khó khăn và thách thức to lớn cho Công đoàn Việt Nam trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ, vai trò của mình điều hòa các quan hệ lao động, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ; không những thế vấn đề này cũng trực tiếp tác động hạn chế đến sự phát triển của tổ chức Công đoàn Việt Nam trong quá trình hoạt động của mình.

4. Một số giải pháp định hướng hoạt động của Công đoàn Việt Nam trước làn sóng cách mạng công nghệ lần thứ tư

*** Giải pháp trước mắt**

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ công đoàn nói chung trong toàn hệ thống Công đoàn, nhất là đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn cơ sở về nội dung, xu hướng vận động cũng như sự tác động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư đến lao động và việc làm của người công nhân, lao động; xây dựng bộ phận, về lâu dài thì cần thành lập một tổ chức độc lập ứng phó với cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư; bộ phận này có nhiệm vụ nắm bắt diễn biến thực tiễn vận động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư, kịp thời có báo cáo đánh giá về sự tác động cũng như ảnh hưởng của nó đến lao động và việc làm, giúp cho Tổng Liên đoàn Lao động có những chương trình trọng điểm ứng phó, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cũng như tận dụng những cơ hội mà cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư tạo ra để chuyển dịch hoạt động của tổ chức Công đoàn ngày càng phát triển.

Thứ hai, tích cực tuyên truyền đến công nhân, lao động và các đoàn viên công đoàn về cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư, có những hình thức, biện pháp tuyên truyền cụ thể, hiệu quả để giúp cho người công nhân, lao động và các đoàn viên công đoàn thấy được sự tác động, đặc biệt là những thách thức mà người công nhân, lao động phải đối diện trước những hiệu ứng của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư, từ đó giúp người lao động thực sự chủ động, hình thành và trau dồi những kỹ năng lao động mới thích ứng với những biến đổi và tác động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư tạo ra.

*** Giải pháp lâu dài, có tính chất chiến lược**

Thứ nhất, Công đoàn cần bám sát thực tiễn vận động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư trên thế giới cũng như ở Việt Nam và tình hình lao động, việc làm, từ đó sớm có kế hoạch, chương trình phát triển các kỹ năng nghề nghiệp mới cho người công nhân, lao động cũng như các đoàn viên; trong đó đặc biệt chú trọng đào tạo nâng cao trình độ tay nghề và kỹ năng sáng tạo trong lao động cho đoàn viên và người lao động.

Thứ hai, trong tiến trình Hội nhập quốc tế và thực tiễn vận động của Cách mạng công nghệ lần thứ tư theo cấp số mũ, diễn biến với nhiều thay đổi khó lường, đòi hỏi Công đoàn Việt Nam cần đổi mới mạnh mẽ, thực chất cả về tổ chức và hoạt động cho phù hợp với thực tiễn vận động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư. Trong đó, có những giải pháp đổi mới mạnh mẽ, quyết liệt tư duy về công đoàn và tổ chức bộ máy phù hợp với xu hướng phát triển của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư và thông lệ quốc tế. Đặc biệt, trong đổi mới hoạt động tư duy của Công đoàn và tổ chức, bộ máy cần chú trọng năng lực dự báo tình hình tác động của bối cảnh thế giới nói chung, thực tiễn tác động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư nói riêng đến đời sống công nhân, lao động, đến việc làm, cơ cấu lao động và sự chuyển dịch cơ cấu lao động... để từ đó, có định hướng chiến lược hoạt động của Công đoàn suốt chặng đường và trong từng giai đoạn, nhằm thực hiện tốt công tác bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên, từng bước phát triển Công đoàn trong thời kỳ mới.

Thứ ba, Công đoàn tiếp tục chủ động phối hợp và tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước, liên kết hợp tác các bên với doanh nghiệp, nhằm hình thành sự liên kết chuỗi hỗ trợ chủ động ứng phó với sự tác động tiêu cực của cách mạng công nghệ lần thứ tư đối với lao động và việc làm.

Công đoàn chủ động trong phối hợp với Chính phủ, các Bộ, Ngành khẩn trương cụ thể hóa các nhiệm vụ, cũng như ban hành các cơ chế, chính sách giải quyết những vấn đề cấp bách về an sinh xã hội, giải quyết việc làm, tạo việc làm mới, chuyển dịch cơ cấu lao động cho phù hợp với xu thế vận động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư.

Thực hiện hợp tác, liên kết với các đối tác quốc tế, bao gồm các Công đoàn Ngành Toàn cầu, các tổ chức của người lao động mới và các Tổ chức Đoàn

kết Hỗ trợ Công đoàn qua đó tạo điều kiện để Tổng Liên đoàn Lao động tiếp tục nhân rộng những nỗ lực của mình, đáp ứng nhu cầu của người lao động trong xu thế vận động của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư.

Công đoàn cần thực hiện phối hợp chặt chẽ với các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo nhằm đổi mới hệ thống phát triển kỹ năng để đáp ứng tốt hơn với môi trường làm việc luôn thay đổi và những sáng kiến cải tiến công nghệ mới. Việc nâng cao các kỹ năng cốt lõi như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy sáng tạo và tư duy phân tích cũng ngày càng đóng vai trò công cụ then chốt trong các doanh nghiệp mà đòi hỏi công nhân, lao động các đoàn viên cần phải không ngừng hoàn thiện.

Thứ tư, tiếp tục nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt là đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở.

Cần trang bị cho cán bộ công đoàn cơ sở những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động, pháp luật công đoàn như: Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội... Trang bị những kiến thức xã hội: Các vấn đề liên quan đến Gia đình, Bình đẳng giới, Dân số - Kế hoạch hóa gia đình, phòng chống tệ nạn xã hội... Trang bị các kỹ năng tổ chức hoạt động như: Kỹ năng tuyên truyền miệng, kỹ năng đối thoại, kỹ năng vận động, thuyết phục, kỹ năng thương lượng, kỹ năng tổ chức các sự kiện văn hóa trong công nhân (các cuộc thi, diễn đàn, tổ chức sân chơi cho công nhân, lao động; kỹ năng nắm bắt tâm trạng, tư tưởng của công nhân, lao động; kỹ năng giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công. Việc đầu tư cung cấp các kỹ năng cho cán bộ Công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp là yêu cầu rất cần bản giúp cho cán bộ công đoàn hoạt động được tốt hơn trong các loại hình doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

5. Kết luận

Trên cơ sở quán triệt phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin trong quá trình nghiên cứu, rằng: mỗi thời đại kinh tế được phân biệt với thời đại kinh tế khác không phải ở chỗ sản xuất ra cái gì, mà là sản xuất bằng cái gì và như thế nào? Sự xuất hiện của các tư liệu sản xuất mới, do cuộc Cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư tạo ra đang từng bước tác động làm thay đổi có tính chất lịch sử đối với thế giới, đúng theo như Giáo sư Klaus Schwab sớm cảnh báo “chúng ta

đang cần kể một cuộc cách mạng công nghệ sẽ làm thay đổi về cơ bản cách sống, lao động và giao tiếp giữa người với người. Trong chiều sâu, quy mô và tính phức tạp của nó, sự biến động sẽ là không có tiền lệ trong toàn bộ kinh nghiệm sống của loài người”⁵. Trong sự tác động to lớn đó của Cách mạng công nghệ lần thứ tư đến toàn xã hội, thì hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam với tư cách tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động không thể nằm ngoài quỹ đạo của sự tác động này. Có thể nói, cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư chính là tiền đề, điều kiện, vừa tạo cơ hội đồng thời lại đặt ra thách thức cho tổ chức Công đoàn nói chung, Công đoàn Việt Nam nói riêng, và nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn Việt Nam là cần phải nhận thức đúng, nắm chắc bản chất vấn đề này để xây dựng các thiết chế Công đoàn, tiến hành chuẩn bị những điều kiện vật chất cần thiết để vượt qua những thách thức mà cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư tạo ra nhằm không những thúc đẩy sự phát triển của Công đoàn Việt Nam mà còn thực hiện bảo vệ vững chắc quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. *Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2017), Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Tổng liên đoàn lao động Việt Nam khóa XII*, Nxb Lao động, Hà Nội.
2. Nguyễn Viết Thảo, “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (5), tr.79-84, tháng 05/2017.
3. https://kinhtetrunguoc.vn/thong-tin-chuyen-de/-/view_content/content/781176/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-4-va-nhung-van-%C4%91e-%C4%91at-ra-%C4%91oi-voi-chinh-sach-khoa-hoc-cong-nghe-va-%C4%91ao-tao-nguon-nhan-luc-cua-viet-nam
4. <http://www.qdnd.vn/chinh-tri/tin-tuc-su-kien/bai-phat-bieu-cua-chu-tich-nuoc-tran-dai-quang-tai-le-khai-khoa-2016-dai-hoc-quoc-gia-thanh-pho-ho-chi-minh-489169>
5. <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Nghiencuu-Traodoi/2017/43245/Cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-Co-hoi-va-thach-thuc.aspx>
6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-hanoi/documents/publication/wcms_537823.pdf

⁵ Nguyễn Viết Thảo, “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, (5), tr.82, tháng 05/2017.