

TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Đại Lâm *

Nguyễn Văn Huy **

Tóm tắt: Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động đến nhiều lĩnh vực, trong đó có quan hệ lao động. Với sự ra đời các “nhà máy thông minh” hay “nhà máy số” đã làm thay đổi cơ bản quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, cũng như thay đổi cả về mô hình và thiết chế của quan hệ lao động (QLĐ). Bài viết nhận diện những biến đổi của quan hệ lao động trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, từ đó đưa ra một vài khuyến nghị nhằm hoàn thiện thể chế về quan hệ lao động ở Việt Nam.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0, kỷ nguyên số, quan hệ lao động, tác động.

Summary: The 4.0 industrial revolution is affecting many fields, including labor relations. With the advent of “smart factories” or “digital factories”, it has fundamentally changed the relationship between employers and employees, as well as changed both the model and the institution of the labor relationship (LR). The article identifies the changes of industrial relations due the impact of the 4.0 industrial revolution, thereby makes some recommendations to improve the institution of industrial relations in Vietnam.

Keywords: Industrial Revolution 4.0, digital era, labor relations, impact.

1. Đặt vấn đề

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với các trụ cột chính như Internet kết nối vạn vật (IoT), trí tuệ thông minh nhân tạo (AI), thực tế ảo (VR), tương tác thực tại ảo (AR), mạng xã hội, điện toán đám mây, công nghệ di động, phân tích dữ liệu lớn (SMAC)... đã chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số. Bản chất của cách mạng công nghiệp 4.0 là dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất.

Điều này đã mở ra xu hướng tự động hóa và trao đổi dữ liệu số trong công nghệ sản xuất, bao gồm mạng Internet kết nối vạn vật và điện toán đám mây, dẫn đến sự ra đời của các “nhà máy thông minh” hay “nhà máy số”. Ở đây, hệ thống vật lý không gian ảo sẽ giám sát các quá trình của không gian thật, tạo ra bản sao của thế giới vật lý, cùng với hệ thống internet kết nối vạn vật, các hệ thống quản lý của không gian ảo được số hóa ở mức cao, để có thể tự tương tác với nhau và tương tác với con người.

* Trường ĐH KD&CN Hà Nội

** Trường Sĩ quan đặc công

Những vấn đề mới phát sinh về công nghệ số sẽ làm thay đổi về cơ bản quan hệ lao động (QLĐ) giữa người sử dụng lao động và người lao động, thay đổi về mô hình quản trị nhân sự và mô hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp. Thực tế cho thấy, ở Việt Nam những năm qua, vấn đề thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từng bước được xây dựng và hoàn thiện, tạo khung khổ và hành lang pháp lý cho hoạt động của các chủ thể kinh tế và sự hình thành, phát triển của quan hệ lao động. Song trước tác động và sự thay đổi nhanh chóng của cách mạng công nghiệp 4.0 thì thể chế hiện hành đã bộc lộ nhiều vấn đề bất cập, thậm chí kìm hãm sự phát triển của QLĐ trong kỷ nguyên số ở Việt Nam. Vì vậy, việc nghiên cứu nhận diện tổng quan về biến đổi QLĐ trước tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 là cần thiết, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện thể chế về QLĐ ở Việt Nam.

2. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 tới quan hệ lao động

2.1. Tác động đến vai trò của người lao động

Thế giới đang chứng kiến một kỷ nguyên mới với những thành tựu đột phá của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 trên nền tảng công nghệ số. Tương ứng với sự thay đổi trong cơ cấu, tính chất của việc làm và phân công lao động là những vấn đề mới nảy sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động, mà biểu hiện chủ yếu là mô hình quan hệ lao động hoàn toàn “mới” với không gian “mở” không bó hẹp trong khuôn viên của doanh nghiệp truyền thống.

Những tiến bộ gần đây về công nghệ số với việc sử dụng trí tuệ nhân tạo và hệ thống tự động hóa tích hợp cao, sử dụng robot vận hành bằng công nghệ số để tăng năng suất lao động, nhưng cũng đặt ra thách thức với các mô hình QLĐ truyền thống. Việc số hóa lớn hơn trong các nhà máy thông minh và việc sử dụng nhiều robot công nghiệp sẽ làm giảm vai trò của người lao động trong quá trình sản xuất trực tiếp, nhưng đồng thời lại nâng cao vai trò ở các khía cạnh kỹ năng vận hành công nghệ số, dịch vụ bổ sung và các khía cạnh khác của hệ sinh thái công nghiệp. Điều này đặt ra vấn đề cần dự đoán chính xác những thay đổi công nghệ trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và công nghệ số hóa để giải quyết những khoảng trống về giáo dục và kỹ năng của người lao động.

2.2. Tác động đến quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động:

Trên thế giới, tình trạng người lao động mất việc làm dần trở nên phổ biến hơn, do không đáp ứng được các kỹ năng lao động mới hoặc bị thay thế bởi công nghệ số và công nghệ robot. Điều này làm cho người lao động tham gia vào thị trường lao động sẽ phải làm việc ở khu vực phi chính thức (không có hợp đồng lao động) hoặc di cư để kiếm việc làm. Dẫn đến thay đổi về bản chất quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, theo hướng kém bền chặt hơn so với QLĐ truyền thống. Đứng trước vấn đề này, nhiều tổ chức công đoàn ở các nước đang tích cực chuẩn bị cho người lao động các hình thức làm việc mới, bằng cách đẩy mạnh trang bị kỹ năng lao động

qua nhiều hình thức giáo dục mới, đào tạo kỹ năng liên tục và đảm bảo nguyên tắc học tập suốt đời thông qua hợp tác chặt chẽ giữa các cơ quan hữu quan của chính phủ, doanh nghiệp và công đoàn.

Ở Việt Nam, khu vực phi chính thức thường nằm bên ngoài sự tác động, điều chỉnh của Bộ luật Lao động như các tiêu chuẩn lao động, giải quyết các vấn đề phát sinh từ quan hệ lao động. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, khảo sát về lao động phi chính thức, lực lượng lao động phi chính thức làm việc mùa vụ, tự do, ngắn hạn tăng từ 16,8 triệu người năm 2014 lên 18 triệu người năm 2016 (chiếm 57,2% tổng số lao động). Phần lớn lao động phi chính thức tập trung ở nông thôn, nơi có nhiều làng nghề truyền thống, các hộ kinh doanh cá thể. Trước tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, lao động ở khu vực phi chính thức sẽ có xu hướng gia tăng, đồng thời mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động lại càng trở nên kém bền chặt hơn, nhưng tính chất “xã hội hóa” lại càng cao hơn, bởi không chỉ là mối quan hệ trong phạm vi doanh nghiệp mà mở rộng ra phạm vi các doanh nghiệp của nền kinh tế.

Với thực trạng thị trường lao động “mở” trong một thế giới “phẳng” trước tác động của công nghệ số, đặt ra vấn đề cần có sự mở rộng, điều chỉnh khái niệm QHLD hoàn toàn “mới” với không gian “mở” (không nhất thiết bó buộc trong khuôn viên của doanh nghiệp truyền thống và quan hệ lao động truyền thống), đặc biệt là QHLD ở khu vực phi chính thức, cần có hướng tiếp cận khác so với hiện nay.

2.3. Tác động đến mô hình và vai trò của tổ chức đại diện người lao động

Đối với nhiều quốc gia trên thế giới, ảnh hưởng của kỷ nguyên số từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang được cảm nhận sâu sắc trong hoạt động nội bộ và mô hình hoạt động của các tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn). Việc di chuyển lao động một cách tự do, đã gây xáo trộn rất lớn cho hoạt động và mô hình tổ chức của công đoàn, cũng như thay đổi về vai trò là tổ chức đại diện cho lực lượng lao động cơ động này.

Trước sự thay đổi về QHLD, nhiều công đoàn các nước đang có sự đổi mới cơ cấu tổ chức và vai trò là tổ chức đại diện của người lao động theo hướng, hỗ trợ lao động tự do thông qua việc cung cấp thông tin kịp thời về thị trường lao động, đảm bảo đại diện quyền lợi tốt hơn, tư vấn xã hội và trợ giúp trong tranh chấp lao động. Việc trao quyền cho người lao động tự do, đã trở thành mối quan tâm cốt lõi cho công đoàn, tích cực thay đổi cấu trúc hoạt động, đơn giản các thủ tục và dịch vụ của mình để thu hút lực lượng lao động cơ động tham gia.

Ở Việt Nam, những ứng dụng nhanh công nghệ số hóa và công nghệ tự động hóa bằng robot đã bắt đầu thâm nhập vào các ngành công nghiệp khác nhau, bao gồm các ngành vốn thâm dụng nhiều lao động như dệt may, da giày và sản phẩm điện - điện tử, làm cho lao động cơ động tự do trở nên phổ biến. Điều này đặt ra vấn đề, cần có sự thay đổi về mô hình tổ chức và vai trò của công đoàn, tổ chức đại diện cho người lao động theo hướng xác định rõ các ưu tiên, nhận thức rõ

tiềm năng, rủi ro xảy ra khi lực lượng lao động cơ động để tránh làm xói mòn trong giao ước hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động.

2.4. Tác động đến các thiết chế của quan hệ lao động

Đối với Việt Nam, sự tác động của kỷ nguyên số đến các thiết chế QHLD mặc dù chưa thực sự rõ, nhưng đã và đang đặt ra nhiều thách thức. Hiện tại, thiết chế đại diện của người lao động tổ chức công đoàn được thành lập tại doanh nghiệp, đặc biệt là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chưa đủ năng lực để thực hiện vai trò đại diện trong đối thoại, thương lượng và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động (Phòng Thương mại và Công nghiệp, Liên minh Hợp tác xã) hoạt động mạnh ở cấp quốc gia, tham gia vào cơ chế ba bên và cùng với các cơ quan quản lý nhà nước tham gia xây dựng chính sách, cầu nối đầu tư và dịch vụ hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp, nhưng hoạt động còn hạn chế, phần lớn các tổ chức của người sử dụng lao động hiện nay không có thẩm quyền quyết định, định đoạt, đại diện thực sự cho người sử dụng lao động.

Hoạt động hòa giải rất cần thiết khi xảy ra xung đột, tranh chấp và cả khi hai bên đang trong quá trình đối thoại, thương lượng, nhưng thực tiễn hiện cho thấy còn rất nhiều bất cập khi tiến hành hoạt động này. Hội đồng trọng tài trong thực tế không thể hiện được vai trò trong việc giải quyết các tranh chấp lao động. Tranh chấp lao động xảy ra nhiều nhưng thủ tục, trình tự quy định theo tố tụng dân

sự kéo dài, thiếu thực tế nên sự vụ được đưa đến tòa án rất ít, đa số là tranh chấp lao động cá nhân.

Quy định pháp lý về thiết chế tham vấn còn thiên về hình thức, trong đó cơ chế ba bên: Nhà nước, tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động trong QHLD chưa được tổ chức và vận hành theo sự phát triển của cơ chế thị trường. Công tác quản lý nhà nước về lao động, nhất là chính quyền địa phương chưa đáp ứng yêu cầu, trong khi một bộ phận không nhỏ người sử dụng lao động cố tình né tránh pháp luật, chỉ chú trọng kinh doanh thu lợi nhuận, chưa quan tâm đến người lao động.

Kỷ nguyên số là cơ hội mới, giúp các nhà hoạch định chính sách nhìn nhận lại thực trạng QHLD ở Việt Nam và định hướng cải cách liên quan đến các thiết chế cơ bản, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam tham gia hội nhập ngày càng sâu vào thị trường khu vực và quốc tế.

3. Rào cản của thể chế đến quan hệ lao động ở Việt Nam trước tác động của cách mạng công nghiệp 4.0

3.1. Rào cản từ hệ thống pháp luật về lao động hiện hành

Sau nhiều năm thực hiện, Bộ luật Lao động (sửa đổi năm 2012) và Luật Công đoàn (sửa đổi năm 2012) đã bộc lộ nhiều vướng mắc và bất cập. Quy định về người sử dụng lao động còn chung chung, chưa có hướng dẫn cụ thể ai là người đại diện cho doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã làm “người sử dụng lao động” để ký kết hợp đồng lao động, đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, xử lý kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

Quy định về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cũng còn nhiều bất cập, vướng mắc. Vấn đề này chủ yếu liên quan đến bảo hiểm xã hội của người lao động. Nợ bảo hiểm xã hội tập trung chủ yếu ở khối doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tính đến hết năm 2019, khối doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) còn nợ khoảng 13.000 tỷ đồng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Tuy nhiên, quy định của pháp luật hiện hành vẫn chưa có sự thống nhất trong vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động ở lĩnh vực này.

Theo Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, từ năm 1995 đến hết năm 2019, có khoảng 6.400 các cuộc đình công xảy ra, tất cả các cuộc đình công này đều là đình công tự phát, không đúng quy định của pháp luật. Hiện tại, theo trình tự, thủ tục pháp luật, người lao động và cơ quan đại diện cần mất 15 ngày, chưa tính đến thời gian thực hiện các trình tự, thủ tục khác như lấy ý kiến tập thể lao động, trao thông báo cho người sử dụng lao động. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động.

3.2. Rào cản từ cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể trong quan hệ lao động.

Thực tế cho thấy, cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể tại nhiều doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức. Việc triển khai thực hiện đối thoại và thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể còn mang tính hình thức, đối chiếu, thiếu thực chất. Số lượng doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể

chiếm tỷ lệ thấp so với số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn. Một bộ phận người sử dụng lao động tuân thủ pháp luật còn hạn chế, thiếu sự quan tâm, chia sẻ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Hiện tượng vi phạm pháp luật về lao động của người sử dụng lao động, như vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, làm thêm vượt giờ, nợ đọng bảo hiểm xã hội diễn ra ở nhiều doanh nghiệp, dẫn đến các cuộc đình công của người lao động.

Tiền lương, thu nhập của người lao động còn thấp, thậm chí thấp hơn mức tối thiểu vùng theo quy định của Chính phủ; việc làm không ổn định, tỷ lệ lao động bỏ việc, nhảy việc còn lớn. Số lượng lao động được bao phủ bởi tổ chức đại diện người lao động chiếm tỷ lệ thấp, nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện người lao động. Hiện tại, đối với các doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ (dưới 10 lao động) chưa có cơ chế thành lập các tổ chức đại diện để bảo vệ quyền lợi người lao động.

3.3. Rào cản các thể chế liên quan đến hoạt động của công đoàn cơ sở

Các quy định về tổ chức và hoạt động của đại diện người lao động, nhất là tổ chức công đoàn cơ sở còn nhiều bất cập, chưa khuyến khích được công đoàn thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của mình. Từ đó dẫn đến chất lượng đại diện và bảo vệ người lao động còn thấp.

Về mô hình tổ chức, theo điều lệ của tổ chức công đoàn hiện nay, công đoàn được tổ chức theo 4 cấp cơ bản, với hai hình thức tổ chức theo ngành và theo đơn vị hành chính. Tuy nhiên, tính đến hết năm

2016, vẫn còn 46.642 doanh nghiệp từ 30 lao động trở lên chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Cán bộ chuyên trách làm công tác công đoàn cơ sở chỉ có 641 người hưởng lương từ kinh phí công đoàn, còn lại phần lớn làm việc kiêm nhiệm, vừa làm việc cho người sử dụng lao động, do người sử dụng lao động trả lương, vừa hoạt động công đoàn. Đây là bất cập rất lớn khi thời gian giành cho hoạt động đoàn có mức độ, chưa đảm bảo được tính độc lập tương đối trong quá trình hoạt động.

Hoạt động của tổ chức công đoàn chậm được đổi mới, chưa coi nhiệm vụ giám sát thực thi pháp luật lao động, đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể là vấn đề cốt lõi để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Hệ thống tổ chức công đoàn cấp trên gắn với cấp quản lý hành chính của nhà nước (công đoàn huyện, tỉnh và trung ương), thực hiện đồng thời ba chức năng: tham gia quản lý nhà nước, hướng dẫn chỉ đạo công đoàn cấp dưới và chỉ đạo trực tiếp công đoàn cơ sở. Thiếu sự gắn kết giữa công đoàn cơ sở với công đoàn cấp trên cơ sở, chưa có cơ chế cụ thể tạo động lực và nhu cầu cần thiết để thành lập và nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở.

3.4. Rào cản từ vai trò quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động

Nhà nước (nhất là vai trò của cơ quan hành pháp) là đối tác quan trọng trong cơ chế ba bên về QHLD, phối hợp và tạo điều kiện để tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hoạt động hiệu quả. Thông qua cơ chế đối thoại ba bên để giải quyết kịp thời các kiến nghị từ phía người lao động

và người sử dụng lao động, qua đó thúc đẩy QHLD phát triển. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam, mô hình tổ chức quản lý nhà nước về QHLD từ trung ương đến địa phương còn thiếu tính đồng bộ. Điều này thể hiện ở chức năng quản lý nhà nước về lao động và QHLD còn phân tán, nhiều đầu mối; số lượng cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về QHLD còn ít, năng lực chưa đáp ứng được yêu cầu.

Nguyên nhân dẫn đến những hạn chế khiếm khuyết là do, hệ thống pháp luật chưa đồng bộ trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến QHLD. Một số vấn đề liên quan đến quan hệ lao động chậm được thể chế hóa như tổ chức đại diện của người lao động, cơ chế phối hợp ba bên (nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động). Một số quy định của pháp luật về lao động chưa phù hợp trong bối cảnh Việt Nam tham gia sâu hơn vào phân công lao động quốc tế, sự phát triển nhanh chóng của kỷ nguyên số đã làm thay đổi quan hệ lao động. Trong khi đó, hệ thống tổ chức và quản lý nhà nước về lao động và QHLD còn nhiều bất cập. Mô hình tổ chức, đội ngũ cán bộ công đoàn và hoạt động của tổ chức công đoàn chưa phù hợp với yêu cầu phát triển của quan hệ lao động, nhất là khi các quan hệ này có sự biến đổi nhanh trong kỷ nguyên số. Hiện tại, công đoàn cấp trên cơ sở hoạt động theo mô hình cơ quan hành chính, dẫn đến sự thiếu gắn kết về trách nhiệm và lợi ích giữa công đoàn cơ sở với công đoàn cấp trên cơ sở trực tiếp.

4. Một số khuyến nghị

Để khắc phục tồn tại, tạo môi trường thuận lợi, đảm bảo mối quan hệ hài hòa

giữa Nhà nước với người lao động và người sử dụng lao động, các chuyên gia khuyến nghị:

Thứ nhất, cần đặt QHLD trong bối cảnh phát triển công nghệ số của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ làm phát sinh các vấn đề mới đối với các chủ thể của QHLD và đòi hỏi cần có một cách tiếp cận mới trong giải quyết vấn đề QHLD, nhất là vai trò của Nhà nước với tư cách cơ quan xây dựng thể chế. Tiếp đến, cần xác lập rõ vai trò của người lao động và người sử dụng lao động, nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động nhằm hoàn

thiện thể chế, phân định rõ vai trò của từng chủ thể QHLD trong kỷ nguyên số, chú ý đến năng lực của các bên để có chiến lược phát triển phù hợp, đồng thời cần chú ý đến vai trò của đối thoại xã hội, thỏa thuận và thương lượng trên cơ sở thiện chí, chia sẻ hướng tới phát triển bền vững.

Thứ ba, mục tiêu xuyên suốt của hoàn thiện thể chế là xây QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định từ doanh nghiệp, ngành, quốc gia đến khu vực; phát huy thái độ, tinh thần hợp tác tích cực trong giải quyết các vấn đề phát sinh giúp doanh nghiệp đạt được lợi nhuận, người lao động được chăm lo chu đáo, giảm thiểu mâu thuẫn dẫn đến xung đột lợi ích và quyền của mỗi bên./.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2018), *Báo cáo quan hệ lao động năm 2017*, Hà Nội.
2. Dunlop, J.T (1958), *Industrial Relations Systems*, New York: Holt.
- Frege, C., Kelly, J. & McGovern, P. (2011), “Richard Hyman, Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations”, *British Journal of Industrial Relations*.
3. Hyman, R. (1975), *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, Basingstoke: Macmillan.
4. Kochan (1986), *The Transformations of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
5. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Bộ luật Lao động (Bộ luật số: 45/2019/QH14)*, Hà Nội.
6. Streeck, W. and K. Thelen (2005), *Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies. In Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies, edited by W. Streeck and K. Thelen*, Oxford and New York: Oxford University Press.

Ngày nhận bài: **02/12/2021**

Ngày phản biện: **09/01/2022**

Ngày duyệt đăng: **11/01/2022**