

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐẶNG THỊ LOAN

BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

Mã số: Đào tạo thí điểm

HÀ NỘI - 2026

**Luận án được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Chủ tịch hội đồng

PGS.TS. Nguyễn Thị Thanh Hải

Người hướng dẫn khoa học

PGS.TS. Tường Duy Kiên

***Phản biện 1:* PGS.TS. Trịnh Tiến Việt**

Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

***Phản biện 2:* PGS.TS. Lương Thanh Cường**

Học viện Hành chính và Quản trị công

***Phản biện 3:* PGS.TS. Tào Thị Quyên**

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi 14 giờ ngày 15 tháng 11 năm 2025

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quyền làm việc là quyền con người cơ bản đã được ghi nhận trong các văn bản pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam. Hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động mạnh mẽ đến mọi mặt của đời sống kinh tế, xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm. Bên cạnh những tác động tích cực như tạo ra nhiều việc làm mới, việc làm linh hoạt, tăng năng suất lao động..., công nghệ số có nhiều tác động tiêu cực đến quyền làm việc. Đó là người lao động khó khăn trong tìm kiếm, tiếp cận việc làm do trình độ lao động thấp, bị mất việc làm do bị thay thế bằng máy móc. Từ đó, tạo ra sự phân biệt đối xử bất bình đẳng trong xã hội giữa lao động có kỹ năng cao và lao động có kỹ năng thấp. Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư bởi lẽ, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nước ta còn thấp và đang trong quá trình già hóa dân số. Để tận dụng, nắm bắt những cơ hội tốt và giảm thiểu tối đa những khó khăn, tác động tiêu cực của cuộc Cách mạng này, bảo đảm quyền làm việc của người lao động. Luận án *“Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam”* được lựa chọn, có ý nghĩa lý luận và giá trị thực tiễn sâu sắc.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án nghiên cứu toàn diện về lý luận và thực tiễn bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam. Trên cơ sở đó, đề xuất giải pháp khắc phục hạn chế nhằm bảo đảm quyền làm việc của người lao động hiệu quả, chất lượng và kịp thời.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu trên, luận án tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể như sau: Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu trong nước và ở nước ngoài, chỉ ra những khoảng trống cần nghiên cứu; làm rõ cơ sở lý luận, pháp lý về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; phân tích, đánh giá kết quả, hạn chế và

rút ra nguyên nhân của hạn chế; xác định các quan điểm và đề xuất các giải pháp bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Luận án nghiên cứu lý luận, thực tiễn bảo đảm quyền làm việc của nhóm người lao động chịu nhiều tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, không mở rộng đến người lao động hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Luận án tập trung nghiên cứu về quyền làm việc theo nghĩa hẹp (the right to work), đó là quyền tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận và có việc làm.- Phạm vi không gian: Nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trên lãnh thổ Việt Nam.

- Phạm vi thời gian: Các số liệu được sử dụng trong khoảng thời gian 5 năm trở lại đây (2020-2024).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án triển khai nghiên cứu trên nền tảng lý luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về quyền con người, về nhà nước và pháp luật, về mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Bên cạnh đó, Luận án nghiên cứu dựa trên một số lý thuyết phổ biến trên thế giới hiện nay: Lý thuyết về “tiếp cận dựa trên quyền con người” (Human Rights-Based Approach-HRBA) của Liên Hợp quốc; Lý thuyết về quan hệ lao động; Lý thuyết về ba nghĩa vụ của Nhà nước trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người (respect - protect - fulfill).

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng đồng thời trong luận án này bao gồm: phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp so sánh, phương pháp lịch sử, phương pháp thống kê.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Luận án bổ sung và phát triển nhận thức lý luận về quyền làm việc dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Luận án khảo cứu toàn diện thực trạng bảo đảm quyền làm việc từ góc độ chính sách, pháp luật và thực tiễn bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Luận án đã phát hiện và phân tích nguyên nhân những bất cập trong việc bảo đảm quyền làm việc từ góc độ thể chế, chính sách quản lý, cơ cấu kinh tế - xã hội.

Luận án đề xuất hệ thống giải pháp khoa học, khả thi và định hướng chính sách nhằm tăng cường bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh chuyển đổi số.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án hệ thống hoá và làm sáng tỏ những khía cạnh lý luận cơ bản về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong thời đại công nghệ số. Từ đó, phát hiện và đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật nhằm bảo đảm tốt hơn quyền làm việc của người lao động ở Việt Nam hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Luận án là tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan nhà nước, các tổ chức và cá nhân có liên quan trong việc xây dựng, hoàn thiện chiến lược, chính sách, pháp luật và tổ chức thực thi việc bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam.

- Luận án cũng có thể làm tài liệu tham khảo cho công tác nghiên cứu và giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, nghiên cứu về pháp luật, quyền con người, nhà nước và pháp luật, lao động - xã hội...

7. Kết cấu luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo, Luận án gồm 4 chương.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Những nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Luận án đã tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến các vấn đề lý luận về quyền làm việc và bảo đảm quyền làm việc của người lao động, bao gồm các khái niệm liên quan, đặc điểm, vai trò, nội dung.

1.1.2. Những nghiên cứu về tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quyền làm việc của người lao động

Luận án đã khảo cứu các công trình nghiên cứu liên quan đến tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quyền làm việc của người lao động. Về tác động tích cực, Cách mạng công nghiệp 4.0 tạo ra nhiều việc làm mới, việc làm thông minh, khai thác sức sáng tạo tiềm năng của con người, tăng năng suất lao động, hội nhập thị trường lao động quốc tế. Về tác động tiêu cực, người lao động bị mất việc làm do bị thay thế bằng máy móc; không được bảo vệ quyền lợi do có sự thay đổi về bản chất của quan hệ lao động và bị phân biệt đối xử bất bình đẳng trong xã hội giữa lao động có kỹ năng cao và lao động có kỹ năng thấp.

1.1.3. Những nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Luận án đã tổng quan nhóm công trình nghiên cứu về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Điểm chung của các bài viết này là khẳng định tầm quan trọng của việc bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; phân tích làm rõ những yêu cầu, nội dung, trách nhiệm, nghĩa vụ của Nhà nước và đề xuất về chính sách, pháp luật, giải pháp thực tiễn ở các chiều cạnh khác nhau.

1.2. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU TRONG LUẬN ÁN

1.2.1. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Thứ nhất, một số công trình đã xây dựng được các khái niệm cơ bản, cốt lõi như: khái niệm quyền con người, quyền con người trong lao động, quyền lao động, quyền của người lao động, quyền làm việc, quyền về việc làm, bảo vệ quyền con người, bảo vệ quyền của người lao động, bảo đảm quyền con người, bảo đảm quyền của người lao động; đặc biệt là vấn đề bảo đảm quyền con người, quyền của người lao động trong điều kiện Cách mạng công nghiệp lần thứ tư... Tuy nhiên, việc gắn những vấn đề lý luận nói trên trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư chưa rõ nét, chưa sâu sắc.

Thứ hai, các công trình đã nghiên cứu những vấn đề lý luận về nội hàm quyền của người lao động nhưng chưa có công trình nào tiếp cận từ góc độ quyền con người trong khuôn khổ pháp lý quốc tế kết hợp với việc đánh giá nghĩa vụ của quốc gia trong bảo đảm quyền làm việc phù hợp với bối cảnh của một quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Đồng thời, chưa có công trình nào phân tích cụ thể về mối liên hệ giữa quyền làm việc và quyền tiếp cận công nghệ của nhóm yếu thế (phụ nữ, người khuyết tật, người cao tuổi) trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ ba, các công trình đã phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chỉ ra một số tồn tại, hạn chế, khó khăn, thách thức nhưng mới ở một số khía cạnh nhất định mà chưa có đánh giá một cách toàn diện và hệ thống về cả mặt pháp lý và thực tiễn.

Thứ tư, các công trình đưa ra các giải pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế, tận dụng cơ hội và đối mặt với tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nhằm bảo đảm quyền làm việc. Tuy nhiên, chưa làm rõ quan điểm chỉ đạo, nguyên tắc; các giải pháp đưa ra chưa có tính toàn diện và bao trùm đối với quyền làm việc; các đề xuất về cải cách pháp luật lao động trong nền kinh tế nền tảng thường dừng ở mức khuyến nghị tổng thể, chưa đi sâu vào các giải pháp cụ thể.

Thứ năm, phần lớn các nghiên cứu quốc tế tập trung vào các quốc gia phát triển hoặc đang phát triển có trình độ công nghệ cao, trong khi thiếu các nghiên cứu phân tích về quyền làm việc tại các quốc gia có thu nhập trung bình thấp như Việt Nam.

1.2.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Thứ nhất, hoàn thiện khung lý luận về bảo đảm quyền làm việc của người lao động, có sự phát triển, diễn giải cho phù hợp với yêu cầu, tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Thứ hai, đánh giá những tác động (tích cực và tiêu cực) của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với việc bảo đảm quyền làm việc ở Việt Nam hiện nay; nghiên cứu làm rõ vai trò, nội dung bảo đảm quyền làm việc của người lao động.

Thứ ba, tổng hợp, đánh giá pháp luật quốc tế, pháp luật Việt Nam và kinh nghiệm quốc tế về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Thứ tư, phân tích, đánh giá thực trạng, chỉ ra thành tựu, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam.

Thứ năm, đề xuất các quan điểm và giải pháp nhằm bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam trong thời gian tới.

Có thể nói, Luận án là công trình đầu tiên nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống cả về lý luận, pháp lý và thực tiễn về vấn đề bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam.

1.3. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.3.1. Giả thuyết khoa học

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, tự động hóa và trí tuệ nhân tạo, nếu hệ thống pháp luật, chính sách hiện hành và cách thức tổ chức thực hiện không được điều chỉnh kịp thời, thì quyền làm việc của người lao động - đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương - sẽ bị tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ngày càng nghiêm trọng. Nhận diện đầy đủ các thách thức và có giải pháp toàn diện, đồng bộ bảo đảm quyền làm việc trong thực tiễn là yêu cầu cấp thiết hiện nay.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

- Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động như thế nào đến quyền làm việc của người lao động?
- Pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam quy định như thế nào về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
- Việc bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư gồm những nội dung gì?
- Thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam như thế nào?
- Việt Nam cần có những giải pháp gì để bảo đảm quyền làm việc của người lao động trước tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư?

Kết luận Chương 1

Tại Chương 1, Luận án đã tổng hợp, phân loại, chọn lọc các công trình nghiên cứu tiêu biểu trong nước và nước ngoài có liên quan đến nội dung luận án. Từ đó, đã có đánh giá tổng thể về các tài liệu nghiên cứu này, chỉ ra những điểm mà Luận án cần tham khảo, kế thừa cũng như chỉ ra những khoảng trống mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu bổ sung. Để có cơ sở, định hướng cho việc nghiên cứu, Luận án xây dựng giả thuyết khoa học và xác định các câu hỏi nghiên cứu.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

2.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

2.1.1. Khái niệm và nội hàm quyền làm việc của người lao động

2.1.1.1. Khái niệm quyền làm việc của người lao động

Quyền làm việc của người lao động là quyền của mỗi người được tự do lựa chọn hoặc chấp nhận một công việc hợp pháp phù hợp với năng lực bản thân, trong điều kiện lao động công bằng, an toàn và thuận lợi, nhằm bảo đảm thu nhập và điều kiện phát triển toàn diện bản thân. Quyền này được ghi nhận và bảo vệ bởi pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia.

2.1.1.2. Nội hàm quyền làm việc của người lao động

Quyền làm việc là quyền hàm chứa, có nội hàm rộng gồm các quyền thành phần bao gồm: quyền được tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận và có việc làm; quyền được trả lương bình đẳng và thoả đáng; quyền được đảm bảo thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; quyền hưởng điều kiện làm việc an toàn; quyền tham gia và gia nhập công đoàn.

2.1.2. Khái niệm và đặc điểm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.1.2.1. Khái niệm Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với quyền làm việc của người lao động

**** Khái niệm Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư kế thừa toàn bộ thành tựu của các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó nhưng dựa trên nền tảng là các công nghệ mới - công nghệ số hóa, công nghệ thông minh nhằm giúp cho các hoạt động sản xuất, kinh doanh, sinh hoạt, quản trị được thực hiện theo những cách thức mới vượt trội hơn hẳn về sự hiệu quả và mức tối ưu.

**** Tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với quyền làm việc của người lao động***

- ***Tác động tích cực:*** Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tạo ra nhiều việc làm mới; giúp người lao động tăng khả năng tìm kiếm và tiếp cận với việc làm; thúc đẩy nâng cao năng lực và trình độ của người lao động; tăng tính linh hoạt của việc làm; cải thiện chất lượng việc làm.

- ***Tác động tiêu cực:*** Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tạo ra áp lực lớn đối với việc giải quyết việc làm; bất bình đẳng về thu nhập của người lao động; tác động đến các nhóm dễ bị tổn thương như phụ nữ, người khuyết tật, người cao tuổi; làm thay đổi cơ bản cách tư duy, cách làm việc của con người; tạo nhiều áp lực đối với người lao động; làm giảm tự do liên kết giữa những người lao động; thay đổi tính chất của quan hệ lao động.

2.1.2.2. Khái niệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là việc Nhà nước áp dụng tổng hợp các biện pháp lập pháp, hành pháp và tư pháp cùng với các doanh nghiệp, các tổ

chức xã hội để tận dụng những tác động tích cực và khắc phục hạn chế, tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quyền làm việc của người lao động, giúp người lao động thực hiện được quyền làm việc trong thực tiễn đáp ứng được các yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư về trình độ lao động, ứng dụng công nghệ hiện đại, linh hoạt về thời gian và địa điểm làm việc và thay đổi tính chất của công việc.

2.1.2.3. Đặc điểm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thứ nhất, bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư gắn chặt chẽ với tiến trình chuyển đổi số và ứng dụng các công nghệ tiên tiến.

Thứ hai, việc bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có tính chất thích ứng nhanh, linh hoạt và có tính dự báo trước

Thứ ba, việc bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư có sự kết hợp chặt chẽ giữa các chủ thể: Nhà nước, người sử dụng lao động và các nhà khoa học

Thứ tư, bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đặt trọng tâm vào việc bảo đảm quyền của người lao động trước những tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư không chỉ trong mối quan hệ với người sử dụng lao động

Thứ năm, quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư phải được bảo đảm cả trong không gian thực và không gian ảo

2.1.3. Nội dung bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.1.3.1. Xây dựng và hoàn thiện khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.1.3.2. Xây dựng dữ liệu nguồn nhân lực, dữ liệu việc làm quốc gia

2.1.3.3. Đào tạo, dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1.3.4. Phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động

2.1.3.5. Bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

2.1.3.6. Hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

2.1.4. Vai trò của bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

- Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư giúp người lao động tận dụng những cơ hội tốt, những tác động tích cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
- Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư để hạn chế những thách thức của cuộc Cách mạng này.
- Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư để chủ động trước những biến đổi của Cách mạng này.

2.2. CHUẨN MỰC QUỐC TẾ VÀ KINH NGHIỆM BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA - GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

2.2.1. Chuẩn mực quốc tế về bảo đảm quyền làm việc

Quyền làm việc và bảo đảm quyền làm việc ghi nhận ở nhiều Công ước quốc tế của Liên Hợp quốc, trong đó tập trung khẳng định trách nhiệm của nhà nước trong việc bảo đảm quyền làm việc.

- Về xây dựng và hoàn thiện chính sách, chiến lược quốc gia và khung pháp luật về việc làm, bảo đảm quyền làm việc của người lao động:
- Về đào tạo, dạy nghề và phát triển nguồn nhân lực:
- Phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động:
- Bảo vệ nhóm xã hội dễ bị tổn thương (lao động nữ, lao động là người khuyết tật; lao động trẻ em; lao động là người cao tuổi):
- Xây dựng cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động:

2.2.2. Kinh nghiệm bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của một số quốc gia

Nghiên cứu sinh lựa chọn kinh nghiệm về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư của 04 quốc gia Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản và Hoa Kỳ bởi đây là 04 quốc gia có các chính sách, pháp luật và các giải pháp thực tiễn tương đối điển

hình. Trong đó, Hàn Quốc và Singapore là các quốc gia châu Á có sự tương đồng nhất định đối với Việt Nam.

2.2.3. Giá trị tham khảo đối với Việt Nam

Thứ nhất, Nhà nước giữ vai trò trọng yếu thông qua chức năng quản lý nhà nước bằng công cụ chính sách, pháp luật và các cơ chế tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật. Vai trò quản lý nhà nước về lao động, việc làm thể hiện đầy đủ ở ba nghĩa vụ: tôn trọng (respect)- bảo vệ (protect) - thực hiện (fulfill).

Thứ hai, cần có chiến lược, kế hoạch hành động dài hạn, có tính chất tổng thể, thể hiện tầm nhìn xa về nguồn nhân lực và việc làm để tiếp nhận và ứng phó với Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Thứ ba, hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật bảo đảm tính thích ứng nhanh.

Thứ tư, đầu tư mạnh và đúng hướng trong giáo dục và đào tạo cho mọi người ở mọi lứa tuổi để có thể thích nghi tốt hơn với công nghệ mới và số hóa.

Thứ năm, về thị trường lao động, tạo việc làm mới được trả lương cao, để giảm bớt khả năng mất việc làm (do tự động hóa) và giải quyết bất bình đẳng về thu nhập và kinh tế xã hội.

Thứ sáu, tăng cường và đa dạng hóa hệ thống an sinh xã hội cho người lao động làm việc trong các ngành nghề số hóa.

Thứ bảy, nghiên cứu và đầu tư lớn cho một hệ thống dữ liệu thông minh về nguồn nhân lực và việc làm quốc gia, trong đó thể hiện và phản ánh sinh động “dòng chảy” của nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực số.

Thứ tám, chú trọng nhóm xã hội dễ bị tổn thương, đặc biệt là phụ nữ nhằm giảm khoảng cách về giới trong tiếp cận với công nghệ.

Kết luận Chương 2

Chương 2 nghiên cứu cơ sở lý luận về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, bao gồm: (1) Phân tích, làm rõ các khái niệm cơ bản và nội hàm quyền làm việc của người lao động, đặc điểm, nội dung, vai trò bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; (2) Làm rõ các chuẩn mực quốc tế về bảo đảm quyền làm việc của người lao động;

kinh nghiệm của một số quốc gia (Hàn Quốc, Singapore, Nhật Bản, Mỹ); (3) Kết luận và rút ra các giá trị tham khảo kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với Việt Nam.

Chương 3

THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

3.1. KHUNG CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

3.1.1. Đánh giá khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

3.1.1.1. Những định hướng chính sách có tính chiến lược về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Đảng và Nhà nước ta đã sớm có chủ trương và chính sách ứng phó với sự phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Ngày 14/01/2014, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 99/QĐ-TTg phê duyệt Đề án đào tạo và phát triển nguồn nhân lực an toàn, an ninh thông tin đến năm 2020 (Đề án 99), tiếp theo đó là nhiều Nghị quyết, văn kiện của Đảng và Nghị quyết của Chính phủ đã đề cập đến vấn đề này.

3.1.1.2. Pháp điển hóa các yếu tố mới của quyền làm việc trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành đã thể chế hóa các quy định về lao động, việc làm trong Hiến pháp 2013, không chỉ khắc phục những vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành mà còn bổ sung những quy định mới điều chỉnh những vấn đề lao động, việc làm phát sinh trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nhằm tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn để thích ứng với bối cảnh cách mạng công nghiệp mới.

3.1.1.3. Quy định pháp luật về dữ liệu nguồn nhân lực, việc làm quốc gia

Những quy định về thông tin, dữ liệu về lao động đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về hoàn thiện hệ thống thông tin lao động, thị trường lao động, tạo hành lang pháp lý cho việc thu thập, tổng hợp, phân tích, dự báo và phổ biến thông tin lao động, thị trường lao động, từng bước đáp ứng yêu cầu quản lý và nhu cầu sử dụng của các cơ quan, tổ chức, người dân.

3.1.1.4. Quy định pháp luật về đào tạo, dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Để bảo đảm cho người dân đến độ tuổi lao động có đủ khả năng, điều kiện để có việc làm, pháp luật đã quy định khuyến khích phát triển kỹ năng nghề, tạo việc làm trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kinh tế tuần hoàn, kinh tế xanh; tham gia đào tạo, đào tạo lại, tạo việc làm, tự tạo việc làm và duy trì việc làm theo hướng bền vững.

3.1.1.5. Quy định pháp luật về phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động

Chính sách hỗ trợ phát triển thị trường lao động mang tính khung, định hướng, ưu tiên đầu tư phát triển hạ tầng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động và nâng cao năng lực các tổ chức dịch vụ việc làm.

3.1.1.6. Quy định pháp luật về bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

Thực hiện nguyên tắc bình đẳng thực chất, không phân biệt đối xử trong lao động, việc làm, pháp luật lao động Việt Nam đã có quy định riêng đặc thù đối với những người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương (lao động nữ, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật).

3.1.1.7. Quy định pháp luật về cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động là hoạt động quản lý nhà nước được quy định trong Bộ luật Lao động 2019 và Luật Việc làm 2025 cơ bản bảo đảm tương thích với quy định pháp lý quốc tế.

** Nguyên nhân kết quả đạt được của khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

- Quyền làm việc và bảo đảm quyền làm việc của người lao động luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta.

- Việt Nam đã sẵn có một hệ thống pháp luật toàn diện, đồng bộ về lao động, việc làm.

- Việt Nam tích cực tham gia và thực hiện các cam kết về lao động, việc làm trong các văn kiện pháp lý quốc tế.

3.1.2. Những hạn chế của khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

- Chưa có chiến lược lâu dài và toàn diện về quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

- Một số quy định trong Bộ luật Lao động 2019 mới dừng ở dạng quy định khung, có tính chất nguyên tắc nên khó được áp dụng trong thực tiễn.

- Các quy định về bảo đảm quyền làm việc trong hệ thống pháp luật chưa kịp thời gắn với chuyển đổi số, công nghệ số.

- Hiện nay chưa có quy định chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển việc làm sáng tạo, việc làm trong bối cảnh kinh tế số, chuyển đổi số.

- Quy định pháp luật về dữ liệu nguồn nhân lực, việc làm quốc gia chưa đáp ứng yêu cầu quản lý.

- Quy định pháp luật về đào tạo, dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao còn một số hạn chế nhất định.

- Quy định về phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động 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.

- Quy định pháp luật về bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương chưa bảo đảm cho họ tiếp cận bình đẳng các việc làm công nghệ số.

Nguyên nhân của hạn chế khung chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

- Nhận thức về cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong hệ thống chính trị còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa đầy đủ, sâu sắc và thống nhất.
- Khả năng phân tích, dự báo chiến lược về xu thế phát triển khoa học, công nghệ tác động đến lao động, việc làm nói chung còn hạn chế.
- Phản ứng chính sách, pháp luật còn chậm, chưa kịp thời, chưa quyết liệt và chưa toàn diện.

3.2. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

3.2.1. Kết quả đạt được bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

3.2.1.1. Xây dựng dữ liệu nguồn nhân lực, việc làm quốc gia

Dữ liệu nguồn nhân lực và việc làm quốc gia đã phản ánh được trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành, nghề lĩnh vực, công việc mong muốn của người đi tìm việc và nhu cầu tuyển lao động của người sử dụng lao động (số lượng, chất lượng).

3.2.1.2. Đào tạo, dạy nghề và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Chất lượng và hiệu quả đào tạo, giáo dục nghề nghiệp từng bước được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và thị trường lao động.

3.2.1.3. Phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động

Nhìn chung, thị trường lao động Việt Nam đang vận hành theo các quy luật của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chịu tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

3.2.1.4. Bảo đảm quyền làm việc của người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

* *Đối với lao động nữ:* Phụ nữ Việt Nam luôn là lực lượng có đóng góp rất lớn vào quá trình phát triển đất nước. Tính hết năm 2023, số lượng lao động nữ đạt 24,5 triệu người, chiếm 46,7% số lao động của cả nước.

* *Đối với lao động là người khuyết tật:* Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã đem đến những thay đổi to lớn, tạo điều kiện cho người lao động khuyết tật được học tập, đào tạo liên tục để nâng cao kỹ năng, chuyển đổi nghề nghiệp và tự tạo ra việc làm cho mình.

** Đối với lao động là người cao tuổi:* Các quy định về lao động lớn tuổi ở Việt Nam vẫn khá hạn chế và thị trường lao động dành riêng cho đối tượng này chưa được hình thành.

3.1.3.5. Cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Hiện nay, hệ thống thanh tra nhà nước chuyên ngành về lao động, việc làm đang ngày càng hoàn thiện với hơn 400 thanh tra viên lao động từ trung ương đến địa phương. Về cơ bản, qua công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đã kịp thời kiến nghị các biện pháp xử lý, góp phần ngăn ngừa, phòng, chống các hành vi vi phạm pháp luật lao động.

** Nguyên nhân kết quả đạt được bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

- Nhà nước đã có những nỗ lực thúc đẩy quyền làm việc của người lao động phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

- Quyền làm việc của người lao động trong trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư được bảo đảm trên cơ sở hệ thống văn bản pháp luật lao động sẵn có được xây dựng và ban hành tương đối đầy đủ, nội luật hóa những chuẩn mực quốc tế về lao động cơ bản.

- Nhận thức về bảo đảm quyền làm việc của người dân và cơ quan, cán bộ nhà nước trong quá trình chuyển đổi số ngày càng được nâng cao

- Việt Nam là một trong những quốc gia có tỷ lệ người dân tiếp cận internet và mạng xã hội cao trên thế giới đã tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động trong việc tiếp cận và thụ hưởng các quyền tìm kiếm và có việc làm.

- Trong những năm gần đây, Việt Nam thúc đẩy việc hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, tạo cơ hội cho người lao động được học hỏi, đào tạo, chia sẻ những kiến thức, kỹ năng làm việc tiên tiến, hiện đại

3.2.2. Những hạn chế về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

- Dữ liệu nguồn nhân lực và việc làm quốc gia: Hệ thống dữ liệu về nguồn nhân lực và việc làm còn thiếu nhiều chỉ tiêu thống kê, chưa bảo đảm đầy đủ các yếu tố dữ liệu của thời đại công nghệ số.

- Đào tạo, dạy nghề và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, nhất là trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

- Phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động:

Dịch vụ việc làm đang tồn tại những hạn chế nhất định. Xuất hiện nhiều Website tuyển dụng lao động và điện thoại tuyển dụng lao động trá hình, tiềm ẩn nhiều rủi ro (lừa đảo, chiếm đoạt, môi giới mua bán người, ...).

- Bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương: Lao động nữ, lao động là người khuyết tật và người cao tuổi hiện nay còn gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận, tìm kiếm, việc làm, nhất là những việc làm áp dụng công nghệ số.

- Về cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động còn một số bất cập: chưa phát hiện kịp thời những sai phạm của các doanh nghiệp; việc giải quyết đơn thư khiếu nại, thắc mắc liên quan liên quan đến quyền của người lao động mới dừng ở trên văn bản, chưa có sự giám sát, kiểm tra và xử lý dứt điểm việc thực hiện các kết luận giải quyết đơn thư.

** Nguyên nhân của hạn chế trong thực tiễn bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

- Nhận thức của các cấp, các ngành, cán bộ, công chức nhà nước chưa đầy đủ và sâu sắc.

- Việc áp dụng công nghệ thông tin trong tổ chức thực hiện quy định pháp luật về việc làm còn nhiều hạn chế.

- Dữ liệu quốc gia về nguồn nhân lực và việc làm hiện nay mới dừng ở mức độ thống kê cố định theo khoảng thời gian nhất định.

- Chưa có sự định hướng phân loại đào tạo nghề có mục tiêu rõ ràng.

- Các doanh nghiệp chưa chú trọng việc đào tạo và đào tạo lại cho người lao động thích ứng với sự thay đổi công nghệ.

- Nhận thức của người lao động về những yêu cầu công việc trong thời kỳ mới còn hạn chế.

- Người sử dụng lao động và người lao động còn hạn chế về hiểu biết chính sách, pháp luật.

- Chất lượng và hiệu quả giải quyết việc làm, nhất là việc làm tại chỗ ở khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa, khu vực miền núi, hải đảo còn gặp nhiều khó khăn.

- Vai trò của Nhà nước trong quản lý thị trường lao động còn nhiều hạn chế, rời rạc, thiếu tính kết nối.

- Năng lực của lực lượng thanh tra lao động chưa tương xứng với yêu cầu thực tiễn trong bối cảnh chuyển đổi số, cơ cấu lại nền kinh tế và mở

rộng các mô hình lao động mới như làm việc từ xa, làm việc thông qua nền tảng số.

Kết luận Chương 3

Chương 3 Luận án đã tập trung phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư về: khung pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chỉ ra nguyên nhân của kết quả đạt được; những khó khăn, vướng mắc, bất cập, hạn chế và nguyên nhân cần có các giải pháp giải quyết, khắc phục trong thời gian tới.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ Ở VIỆT NAM

4.1. QUAN ĐIỂM BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

4.1.1. Quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.1.2. Thực hiện nhất quán quan điểm quyền làm việc là một trong những quyền con người cơ bản thuộc nhóm quyền kinh tế, xã hội và văn hóa

4.1.3. Bảo đảm quyền làm việc gắn với phát triển việc làm bền vững, thúc đẩy các mô hình việc làm linh hoạt phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và tự động hóa

4.1.4. Ưu tiên xây dựng, hoàn thiện thể chế, pháp lý và các biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích của nhóm lao động yếu thế trong quá trình chuyển đổi số

4.1.5. Tăng cường hợp tác quốc tế và tiếp thu kinh nghiệm tốt của các quốc gia trên thế giới về quản trị lao động trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.2. GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

4.2.1. Các giải pháp về xây dựng, hoàn thiện khuôn khổ chính sách, pháp luật bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.2.1.1. Xây dựng chiến lược quốc gia về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Trên cơ sở quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ của Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, cần thiết xây dựng và ban hành Chiến lược về phát triển nguồn nhân lực và bảo đảm, thúc đẩy việc làm cho người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

4.2.1.2. Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thứ nhất, pháp điển hóa các quan hệ lao động mới trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về dữ liệu nguồn nhân lực, dữ liệu việc làm quốc gia

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về đào tạo, dạy nghề, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Thứ tư, sửa đổi, bổ sung các quy định về phát triển thị trường lao động, tạo việc làm cho người lao động trong Luật Việc làm 2025:

Thứ năm, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về bảo đảm an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội

Thứ sáu, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định về bảo vệ người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

4.2.2. Các giải pháp về hoàn thiện cơ chế, nâng cao năng lực bảo đảm quyền làm việc cho người lao động trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.2.2.1. Thiết lập hệ thống cảnh báo sớm về mất việc làm do chuyển đổi số

Thứ nhất, thu thập, tự động cập nhật định kỳ từ nhiều nguồn cơ sở dữ liệu chung về nhân lực và việc làm.

Thứ hai, xây dựng hệ thống phân tích và dự báo trên cơ sở xử lý và chuẩn hóa dữ liệu.

Thứ ba, xây dựng các chỉ số cảnh báo rủi ro mất việc làm.

Thứ tư, thiết kế các giao diện cảnh báo nguy cơ mất việc làm phù hợp.

4.2.2.2. Hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra, giám sát bảo đảm quyền làm việc của người lao động

Một là, củng cố, kiện toàn cơ quan thanh tra lao động chuyên ngành theo hướng tăng cường bộ máy, số lượng cán bộ thanh tra tại cấp xã (phù hợp với hệ thống tổ chức bộ máy mới được sắp xếp lại hiện nay).

Hai là, ứng dụng công nghệ (trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và phân tích dự đoán (predictive analytics)) trong công tác giám sát quyền làm việc của người lao động.

Ba là, quy định rõ thời hạn khắc phục vi phạm của doanh nghiệp.

Bốn là, tăng cường phối hợp giữa cơ quan thanh tra lao động với bảo hiểm xã hội, công đoàn, tòa án, và chính quyền địa phương để chia sẻ thông tin và phát hiện vi phạm sớm.

Năm là, cơ chế xử lý vi phạm và nâng cao tính răn đe.

Sáu là, nâng cao nhận thức cho cán bộ thanh tra, doanh nghiệp và người lao động về quyền làm việc, bình đẳng trong tuyển dụng - sử dụng lao động.

4.2.2.3. Nâng cao năng lực quản trị thị trường lao động quốc gia, thích ứng với cách mạng số

Thứ nhất, nâng cao năng lực xây dựng, quản trị, vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động của các cơ quan nhà nước

Thứ hai, nâng cao năng lực cán bộ quản trị thị trường lao động

Thứ ba, sử dụng công nghệ thông tin hiện đại trong việc hỗ trợ thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cho các chủ thể trên thị trường.

Thứ tư, gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và các tổ chức dịch vụ việc làm.

4.2.2.4. Nâng cao năng lực đào tạo nghề gắn với chuyển đổi nghề linh hoạt, thích ứng với cách mạng số

Một là, đẩy mạnh định hướng nghề nghiệp cho học sinh từ khi cấp học phổ thông cơ sở và trung học phổ thông

Hai là, đổi mới các chương trình đào tạo từ bậc phổ thông, dạy nghề và đào tạo trong các trường đại học theo hướng cập nhật, tương thích với khung trình độ khu vực và quốc tế.

Ba là, chuẩn hóa các cơ sở đào tạo, đặc biệt là đào tạo các chuyên ngành kỹ thuật công nghệ cao.

Bốn là, gắn kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp.

Năm là, đào tạo kỹ năng nghề cho lao động đáp ứng công việc công nghệ tiên tiến, kỹ thuật cao.

Sáu là, dự báo nhu cầu đào tạo.

Bảy là, cần có chính sách hỗ trợ hoặc khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức đào tạo, đào tạo lại, đào tạo bổ sung cho người lao động.

Tám là, xây dựng các nền tảng số có khả năng triển khai dùng chung và hỗ trợ dạy học trực tuyến trong giáo dục nghề nghiệp.

Chín là, đổi mới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp: xây dựng và thực thi cơ chế hợp tác giữa Nhà nước, Nhà trường, Nhà doanh nghiệp, người sử dụng lao động, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp trong các hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Mười là, thúc đẩy khởi nghiệp sáng tạo, tạo nhiều việc làm mới.

4.2.2.5. Nâng cao hiểu biết, nhận thức của người lao động về ứng phó trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

- Tuyên truyền - giáo dục cộng đồng.

- Hội thảo, tọa đàm, phổ biến chính sách.

- Chia sẻ câu chuyện thành công từ những người lao động từng chuyển đổi kỹ năng thành công.

- Xuất bản ấn phẩm nội bộ, video, clip ngắn
- Phổ biến qua email, mạng xã hội nội bộ
- Đào tạo nhằm phát triển kỹ năng thích ứng với chuyển đổi số.
- Khuyến khích tinh thần khởi nghiệp sáng tạo và chuyển đổi nghề nghiệp.
- Xây dựng văn hóa học tập suốt đời.
- Xây dựng hệ sinh thái học tập tại nơi làm việc.

4.2.3. Hoàn thiện cơ chế, chính sách bảo vệ lao động phi chính thức và nhóm xã hội dễ bị tổn thương do tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.2.3.1. Đối với lao động phi chính thức

- Hoàn thiện khung pháp lý về lao động khu vực phi chính thức
- rà soát hệ thống pháp luật liên quan đến lao động phi chính thức để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, thống nhất, đồng bộ với Bộ luật Lao động.
- Hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi việc làm.
- Thiết lập bộ chỉ số giám sát chất lượng việc làm phi chính thức theo khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế.
- Khuyến khích, thúc đẩy việc thành lập và hoạt động các hội nghề nghiệp để đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nhóm lao động phi chính thức.

4.2.3.2. Đối với người lao động thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương

- Thiết lập các dịch vụ việc làm đặc thù cho nhóm lao động dễ bị tổn thương, tạo điều kiện cho họ dễ dàng tiếp cận và sử dụng dịch vụ.
- Xây dựng mô hình việc làm phi lợi nhuận, vì mục đích công, việc làm tại chỗ, chú trọng khu vực nông thôn.
- Tạo việc làm mới được trả lương cao, để giảm bớt khả năng mất việc làm (do tự động hóa) và giải quyết bất bình đẳng về thu nhập và kinh tế, xã hội.
- Thúc đẩy sản xuất nông nghiệp thông minh để tạo nhiều việc làm mới có năng suất cao và bảo đảm nhu cầu về lương thực thực phẩm cho lao động yếu thế tại khu vực nông thôn.
- Điều chỉnh công cụ thuế để đầu tư vào giáo dục, đào tạo, cơ sở hạ tầng và mạng lưới an sinh xã hội vững chắc hơn cho những người lao động khó khăn.

4.2.4. Các giải pháp về an sinh xã hội thích ứng với biến đổi của thị trường lao động

Thứ nhất, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để xử lý các trường hợp doanh nghiệp không thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động.

Thứ hai, mở rộng đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với toàn bộ người lao động có việc làm, có thu nhập mà không chỉ giới hạn đối với người lao động làm việc có quan hệ lao động hay thỏa thuận lao động.

4.2.5. Các giải pháp về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động, việc làm

4.2.5.1. Hàn hòa chính sách việc làm quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Điều chỉnh, cải thiện và đồng bộ hóa các quy định của pháp luật và chính sách việc làm của một quốc gia phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.

4.2.5.2. Hội nhập thị trường lao động quốc tế

Tiếp tục mở rộng thị trường lao động chất lượng cao; tăng cường đàm phán để đảm bảo quyền lợi cho lao động Việt Nam; nâng cao năng lực đào tạo kỹ năng nghề theo chuẩn quốc tế; chủ động có các sáng kiến trong khu vực về an sinh xã hội, việc làm phi chính thức, số hóa lĩnh vực lao động.

Kết luận Chương 4

Thích nghi với sự phát triển và bùng nổ của công nghệ số trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ tư đang là nỗ lực của thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng, trong đó bảo đảm quyền làm việc của người lao động đang là vấn đề cấp bách. Chương 4 đã nêu một số quan điểm cơ bản cần quán triệt trong việc đưa ra các giải pháp bảo đảm quyền làm việc của người lao động trên cơ sở tận dụng tối đa các lợi thế, đồng thời giảm thiểu những tác động tiêu cực của cuộc Cách mạng công nghệ lần thứ tư.

KẾT LUẬN

Luận án ***“Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ tư ở Việt Nam”*** góp phần củng cố cơ sở khoa học, làm rõ thực tiễn bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ tư ở Việt Nam. Với mục tiêu này, Luận án đã thực hiện các nhiệm vụ:

1. Nghiên cứu, luận giải, phân tích, làm rõ cơ sở lý luận về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư bao gồm: khái niệm và nội hàm quyền làm việc của người lao động; khái niệm, đặc điểm, nội dung, vai trò bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

2. Nghiên cứu, tham khảo quy định pháp luật quốc tế, kinh nghiệm của một số quốc gia về bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư để xác định những yêu cầu và rút ra những giá trị tham khảo cho Việt Nam.

3. Nghiên cứu, đánh giá thực trạng bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam (thành tựu, hạn chế và các nguyên nhân), bao gồm quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; thực tiễn tổ chức triển khai thực hiện trong thực tiễn và chỉ ra những vấn đề cần giải quyết để thúc đẩy và bảo đảm tốt hơn quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam

4. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn, Luận án xác định các quan điểm và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam./.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI ĐÃ ĐƯỢC TÁC GIẢ CÔNG BỐ

1. Đặng Thị Loan (2023), “Giải pháp thích ứng về việc làm trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở một số nước trên thế giới”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, 4(32), tr.89-96.
2. Đặng Thị Loan (2023), “Quyền về việc làm và Mục tiêu 8 về việc làm thỏa đáng (decent work)”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Viện *Các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) và quyền con người*, Viện Quyền con người, Hà Nội, tr.38-45.
3. Đặng Thị Loan (2024), “Tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quyền làm việc của người lao động và những yêu cầu bảo đảm”, *Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội*, 02 (129), ISSN 0868-756X, tr.107-113.
4. Đặng Thị Loan (2024), “Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Kinh nghiệm của một nước châu Á và giá trị tham khảo đối với Việt Nam”, *Tạp chí Pháp luật và Phát triển*, (5), ISSN 0866-7500, tr.16-22.
5. Đặng Thị Loan (2024), “Quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước Việt Nam về bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Pháp luật về quyền con người*, (37), tr.3-11.
6. Đặng Thị Loan (2024), “Quyền về việc làm của người khuyết tật trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam - Nhìn từ góc độ pháp lý”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế *Bảo đảm quyền của người khuyết tật trong phát triển bền vững tại Việt Nam và một số quốc gia trên thế giới*, Đại học Bình Dương - Tổ chức Quan hệ đối tác về quyền của người khuyết tật (UNPRPD) - Tổ chức phát triển Liên Hợp quốc (UNDP), NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, 2023, tr.507-517 (ISBN.978-604-364-532-3).
7. Đặng Thị Loan (2024), “Vai trò, giá trị của quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia *Con người, quyền con người là trung tâm, mục tiêu, chủ thể và động lực phát triển đất nước*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh - Tạp chí Cộng sản - Viện Hàn Lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, tr.508-521.
8. Đặng Thị Loan (2024), “Bảo đảm quyền làm việc trong bối cảnh biến đổi khí hậu ở Việt Nam hiện nay”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Viện *Biến đổi khí hậu và quyền con người*, Viện Quyền con người, Hà Nội, tr.29-36.
9. Đặng Thị Loan (2025), “Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, ISSN 2734-9071, ngày 24/6/2025.