

TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ ĐẾN QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NHỮNG YÊU CẦU BẢO ĐẢM

ĐẶNG THỊ LOAN*

Tóm tắt: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang có những tác động sâu sắc đến quyền làm việc của người lao động (NLĐ). Nhiều việc làm truyền thống mất đi nhưng cũng có nhiều việc làm mới ra đời. Tính chất công việc và cách thức làm việc của con người cũng thay đổi. Chất lượng nguồn nhân lực cũng có những tiêu chuẩn mới, rất khác so với trước đây, đã xuất hiện tên gọi mới “nhân lực số”. Từ đó, dẫn tới yêu cầu mới về bảo đảm quyền làm việc của NLĐ trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Bài viết tập trung phân tích, làm rõ những yêu cầu trong việc bảo đảm quyền làm việc của NLĐ trên phương diện lý luận và thực tiễn.

Từ khóa: Quyền làm việc; bảo đảm quyền; người lao động; Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Abstract: The Fourth industrial revolution is having profound impacts on the working rights of workers. Many traditional jobs are lost, but many new jobs are also created. The nature of work and the way people work also change. The quality of the workforce is also subject to new standards, significantly different from before, giving rise to the term “digital workforce”. Consequently, there are new demands to ensure the rights of workers in the context of the fourth industrial revolution. The article focuses on analyzing and clarifying the requirements for safeguarding the rights of workers from both theoretical and practical perspectives.

Keywords: Right to work; ensure rights; workers; Fourth industrial revolution.

Ngày nhận bài: 15/01/2023; Ngày sửa bài: 25/02/2024; Ngày duyệt đăng bài: 27/03/2024.

Đặt vấn đề

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) là tiếp nối tất yếu các cuộc cách mạng công nghiệp của nhân loại. Với những phát minh vượt trội và chưa thể dự đoán hết những tiến bộ sẽ có, CMCN 4.0 không chỉ tạo ra “môi trường cộng sinh” giữa người và robot mà còn tạo ra “môi trường cộng sinh” giữa trí tuệ sáng tạo của con người và những sản phẩm trí tuệ nhân tạo trên phạm vi rộng lớn. Dưới góc độ triết học, đây là cuộc cách mạng công nghiệp toàn diện về cả bốn yếu tố: Người lao động (NLĐ), công cụ, phương tiện và đối tượng lao động. Do vậy, quyền làm việc của NLĐ đang chịu tác động trực tiếp từ cuộc Cách

mạng này ở nhiều phương diện khác nhau, đặt ra những yêu cầu bảo đảm.

1. Tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quyền làm việc của người lao động

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là cái tên do Giáo sư Klaus Schwab¹ (người sáng lập và là Chủ tịch Diễn đàn kinh tế thế giới - WEF) đặt cho cuộc Cách mạng công nghiệp hiện nay trên thế giới trong cuốn sách cùng tên phát hành ngay trước thêm Hội nghị thượng đỉnh của WEF năm 2016. Trước đây, các cuộc Cách mạng công nghiệp thường diễn ra theo xu hướng có phát minh mới làm lu mờ phát minh cũ,

* Viện Quyền con người, Học viện CTQG Hồ Chí Minh; Email: loandanghvhcm@gmail.com

¹ Klaus Schwab (2016), “The Fourth Industrial Revolution”, *World Economic Forum*.

thì ngày nay công nghệ nền tảng của cuộc CMCN 4.0 sẽ tạo cơ sở cho các công nghệ và các ngành nghề khác cũng phát triển². Về bản chất, CMCN 4.0 là cuộc cách mạng về số hóa thông qua các công nghệ IoT, AI, Big Data... Trong đó, *công nghệ nền tảng* bao gồm: dữ liệu lớn (big data), điện toán đám mây (cloud computing), các robot có kết nối, Internet kết nối vạn vật và *công nghệ ứng dụng mới*: công nghệ in 3D; máy móc tự động hóa; trí tuệ nhân tạo và tích hợp con người - máy móc.

Với những tiến bộ nhảy vọt về công nghệ, CMCN 4.0 có tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội, đến các quyền con người, trong đó có quyền làm việc ở cả khía cạnh tích cực và tiêu cực.

1.1. Tác động tích cực

Mỗi cuộc Cách mạng công nghiệp ra đời đều xuất phát và phục vụ yêu cầu phát triển, tiến bộ, văn minh của con người. CMCN 4.0 đã và đang mang lại nhiều lợi ích cho NLD.

Thứ nhất, CMCN 4.0 tạo ra nhiều việc làm mới có trình độ công nghệ cao, quyền làm việc rộng mở với nhiều người. Những mô hình kinh doanh mới trước đó chưa có tiền lệ như thương mại điện tử và các ứng dụng công nghệ nền tảng tạo ra việc làm mới cho NLD thông qua công nghệ như lái xe Uber, Grab, GoViet, Bee... hoặc hình thành giao dịch thương mại điện tử, bán hàng online, ship hàng, youtuber... Theo kết quả nghiên cứu, khảo sát, số lượng việc làm mới được tạo ra nhiều hơn việc làm bị mất đi.

Thứ hai, CMCN 4.0 tạo ra điều kiện cho NLD có nhiều sự lựa chọn, linh hoạt hơn trong công việc (tìm việc, nơi làm việc, thời

gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...); phạm vi làm việc không bó hẹp trong một quốc gia mà có thể di chuyển sang quốc gia khác. Nếu Trung Quốc được coi là công xưởng của thế giới thì Ấn Độ được đánh giá là văn phòng của thế giới - rất nhiều NLD Ấn Độ làm việc cho các công ty có trụ sở ở châu Âu, Bắc Mỹ thông qua các call-centres đặt tại Ấn Độ. Tính chất và cơ cấu việc làm thay đổi, số việc làm có hợp đồng làm việc dài hạn, suốt đời giảm xuống, thay vào đó số việc làm di động, việc làm tự do tăng lên.

Thứ ba, với những đột phá về công nghệ tiên tiến, hiện đại, CMCN 4.0 thúc đẩy việc nâng cao năng lực và trình độ của NLD. Họ phải học tập, tự nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn và ngoại ngữ để thích nghi với môi trường lao động. Bởi vì, các công việc đòi hỏi kỹ năng và trình độ cao đi kèm là thu nhập cao hơn, NLD có khả năng thương lượng tốt hơn về tiền lương và điều kiện làm việc, tham gia vào thị trường lao động năng động hơn.

Thứ tư, kinh tế chia sẻ là một mô hình kinh tế - sản phẩm sáng tạo của CMCN 4.0 trên cơ sở kết hợp của Internet và điện thoại thông minh. Nhờ đó, thông tin nhanh chóng lan tỏa và kết nối giữa những người có sản phẩm, dịch vụ với khách hàng, người tiêu dùng dù họ ở các vị trí địa lý xa lạ, đồng thời tạo khối lượng công việc lớn cho những người “trung gian” kết nối (họ không cần có sản phẩm, dịch vụ mà làm nhiệm vụ kết nối giữa nguồn cung và cầu). Do đó, mô hình kinh tế này có vai trò tích cực đối với thị trường lao động, gia tăng số lượng làm việc và tăng cường tính linh hoạt trong lao động thông qua công việc bán thời gian, ngắn hạn; cắt giảm chi phí giao dịch, kết nối NLD và người có nhu cầu sử dụng lao

² Phan Xuân Dũng, *Vai trò của doanh nghiệp trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Kỳ yếu Hội thảo khoa học “Quản trị nhân sự trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư: Câu trả lời cho phát triển doanh nghiệp”*, Cổng thông tin điện tử Quốc hội, truy cập ngày 01/2/2023.

động một cách nhanh chóng, thuận lợi. Bên cạnh đó, NLD có toàn quyền quyết định khi nào và nơi làm việc. Điều này rất thích hợp với những người gặp khó khăn trong việc sắp xếp thời gian để tham gia vào thị trường lao động truyền thống³.

Thứ năm, CMCN 4.0 giúp cải thiện chất lượng việc làm. Hiện nay, nhiều việc làm thuộc loại việc làm 3D (dirty, dangerous and difficult/việc làm nguy hiểm, nặng nhọc, độc hại) như làm việc trong hầm lò, làm việc trên cao, dưới nước, hay công việc liên quan tới hóa chất, chất phóng xạ, khuân vác, xây dựng... hay công việc con người không thích làm bởi sự đơn điệu, nhàm chán, gây bệnh nghề nghiệp có thể giao cho robot tránh được những nguy hại đến tính mạng, sức khỏe thể chất và tinh thần NLD. Thay vào đó, con người có thể lựa chọn giữ lại các công việc mà mình ưa thích, từ đó giúp con người sáng tạo, yêu thích cuộc sống và sống có ý nghĩa hơn⁴.

1.2. Tác động tiêu cực

Thứ nhất, CMCN 4.0 tạo ra áp lực lớn đối với việc giải quyết việc làm. Khi tự động hóa, số hóa và AI thay thế lao động chân tay, robot thay thế con người (khoảng 60% việc làm truyền thống sẽ được tự động hoá; ước tính đến năm 2030 sẽ có khoảng 400 - 800 triệu việc làm trên thế giới sẽ được thay thế bằng công nghệ tự động hoá⁵, hệ quả là hàng triệu lao động trên thế giới có thể

rơi vào cảnh thất nghiệp, đặc biệt là những ngành nghề, công việc đơn giản hoặc lặp đi lặp lại, chỉ dựa trên quy trình chuẩn (bảo hiểm, môi giới bất động sản, tư vấn tài chính, vận tải, nhân viên bán hàng, may mặc, giày da...), thậm chí robot còn tước đi việc làm của cả những NLD “cao cấp” hiện nay như đội ngũ giáo viên, kỹ sư.... Bên cạnh đó, còn làm biến mất hoàn toàn một số ngành nghề, chẳng hạn, nếu như năm 1998, hãng máy ảnh Kodak tuyển dụng 170.000 NLD, chiếm 85% thị trường giấy ảnh trên thế giới, thì gần đây lĩnh vực kinh doanh này đã không còn nữa. CMCN 4.0 không yêu cầu nhiều lao động nhưng đòi hỏi NLD có kỹ năng, trình độ cao, những lao động trình độ thấp khó tìm được việc làm⁶.

Thứ hai, bất bình đẳng về thu nhập của NLD đã có xu hướng tăng nhanh, 1% số người giàu nhất nắm tài sản tương đương với 99% số người còn lại. Nhờ có ý tưởng liên quan đến công nghệ và đổi mới sáng tạo nên đã xuất hiện nhiều tỷ phú đô-la chỉ ở độ tuổi trên 20 dưới 30, đó điều rất khác biệt so với các giai đoạn trước đây. Đối lập với họ là nhóm lao động giản đơn, trình độ và kỹ năng thấp. Đây là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự gia tăng bất bình đẳng trên toàn cầu.... Các quốc gia phải đối diện với những thách thức về quyền lao động việc làm, bất bình đẳng, sự gia tăng tính dễ bị tổn thương cho các nhóm đối tượng trong xã hội...⁷.

³ Chu Thị Hoa (Chủ biên, 2022), *Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam Việt Nam hiện nay*, Nxb. Tư pháp, tr.38.

⁴ Nguyễn Mạnh Thắng, Lê Thị Hồng Nhung (2022), *Cơ hội và thách thức đối với người lao động trước cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Kỳ yếu Hội thảo khoa học quốc gia “Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số*, Nxb. Lao động, tr.133.

⁵ McKinsey & Company (2017), *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. Tài liệu có tại địa chỉ: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#part%203>

⁶ Đinh Văn Thụy (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hệ quả triết học của nó*, “*Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, tr.203.

⁷ Nguyễn Thị Thanh Hải, “Tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến bảo đảm quyền con người”, *Tạp chí Cộng sản*, ngày 28-01-2020. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/815807/tac-dong-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-den-bao-dam-quyen-con-nguoi.asp

Thứ ba, với những tác động làm thay đổi cơ bản cách tư duy, cách làm việc của con người, CMCN 4.0 cũng làm suy giảm một số bản năng tinh túy của con người như lòng thương cảm và sự hợp tác trong quan hệ lao động. Do sự kết nối thường xuyên với điện thoại thông minh có thể cô lập chúng ta khỏi những quan hệ xã hội thực, sự tư duy suy ngẫm và nhiều thứ khác gắn với đời sống thực tại⁸. Tính cá nhân, cá biệt bị sức mạnh kỹ thuật với tính phổ biến nuốt chửng⁹.

Thứ tư, CMCN 4.0 tạo nhiều áp lực đối với NLĐ. Họ có thể phải làm việc nhiều giờ hơn, nỗ lực nhiều hơn và luôn ở trạng thái thay đổi, đổi mới về kỹ năng, công việc, khái niệm việc làm suốt đời không còn tồn tại. Quan hệ việc làm thay đổi trong khi pháp luật điều chỉnh không kịp thời sẽ dẫn tới tình trạng NLĐ dễ bị tổn thương. Điều này đặt ra thách thức đối với việc đào tạo và đào tạo lại hay nói cách khác là NLĐ phải học tập suốt đời.

Thứ năm, tự do liên kết giữa những NLĐ giảm đi. Làm việc theo hệ thống việc làm mới, NLĐ có thể ở trong thế yếu khi đàm phán về tiền công và điều kiện làm việc, thậm chí bị phân biệt đối xử vì họ chỉ có một mình và tách biệt với những NLĐ khác, không thực hiện được quyền tự do hiệp hội và thương lượng tập thể do không tham gia công đoàn¹⁰.

2. Những yêu cầu về 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 NLĐ trong

bối cảnh CMCN 4.0 đang là thách thức rất lớn đối với nhiều quốc gia trên thế giới, ngay cả đối với các nước phát triển bởi những tính chất và đặc thù khác biệt của quyền này trong bối cảnh hiện nay. Dưới đây là một số yêu cầu về các giải pháp bảo đảm.

Một là, bảo đảm quyền làm việc của người lao động phải có tính thích ứng nhanh, linh hoạt và có tính dự báo trước. CMCN 4.0 tạo ra sự thay đổi không ngừng, không phải theo cấp số nhân mà theo cấp số mũ. Nếu Cách mạng công nghiệp lần thứ nhất, thứ hai, NLĐ có thể làm việc dựa vào kiến thức và kỹ năng học trên ghế nhà trường và kỹ năng ứng dụng trong giai đoạn đầu đi làm thì trong CMCN 4.0, kỹ năng, quy trình sản xuất thay đổi liên tục, đồng nghĩa là con người sẽ phải học tập suốt đời. Sự ra đời của nền kinh tế tiếp cận khiến cho việc làm của NLĐ trở thành phi chính thức hóa, biến việc làm “tiêu chuẩn” thành việc làm “phi tiêu chuẩn”, bán thời gian, tạm thời, việc làm khi gọi tới... Những biện pháp, cách thức bảo đảm quyền cũng đòi hỏi sự phù hợp, bắt kịp nhanh chóng, chẳng hạn: pháp luật phải sớm có định nghĩa, khái niệm thống nhất về các công việc mới xuất hiện để làm cơ sở cho các chế định bảo đảm quyền làm việc của NLĐ. Nếu chưa có cách hiểu, quy định thống nhất về tên gọi, đặc điểm của một công việc thì rất khó để có giải pháp giúp NLĐ tiếp cận, làm công việc đó trong điều kiện các quyền được bảo vệ. Pháp luật luôn có xu hướng đi sau, lạc hậu hơn thực tiễn và trong bối cảnh hiện nay thì xu hướng này càng rõ nét. Vì vậy, thay vì việc chờ

⁸ Lê Thế Mậu (2017), “Các cuộc cách mạng công nghiệp và đặc điểm của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.

⁹ Đinh Văn Thụy (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hệ quả triết học của nó*, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, tr.202.

¹⁰ Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cương (2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, tr.58.

các quan hệ xã hội về lao động định hình hoàn toàn lúc đó pháp luật mới được ban hành thì cần có cách thức ứng phó mang tính tình huống, thí điểm, có tính dự báo cao để hạn chế những thiệt thòi của NLD.

Hai là, bảo đảm quyền của người lao động nhưng đồng thời khuyến khích sự phát triển, tiến bộ của xã hội. Mục tiêu cuối cùng của bảo đảm quyền làm việc phải đáp ứng được hai vấn đề, đó là bảo đảm quyền chính đáng của NLD nhưng đồng thời cũng phải thúc đẩy phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội. Do đó, không vì mục tiêu bảo vệ NLD mà kìm hãm hoặc làm chậm lại quá trình phát triển xã hội, ngược lại cũng không vì lợi ích kinh tế, sự phát triển mà bất chấp, coi nhẹ việc bảo vệ quyền của NLD. Với sự bùng nổ của công nghệ như hiện nay, để đáp ứng được hai mục tiêu này là một thách thức rất lớn. Chẳng hạn, để nhiều NLD có việc làm, thay vì cố giữ lại những việc làm truyền thống (mà trên thực tế thì không thể “cố giữ”) thì cần khuyến khích, thúc đẩy NLD không ngừng học hỏi, tích lũy kiến thức, kỹ năng để đáp ứng được công việc. Tuy nhiên, cũng cần nhấn mạnh tính chủ động, làm chủ công nghệ mà không phải lệ thuộc, chạy theo công nghệ. Khi NLD tự chủ, chủ động họ có quyền lựa chọn việc làm, nếu bị lệ thuộc, bị động thì họ sẽ dễ bị chấp nhận công việc hơn là lựa chọn. Điều này đặt ra yêu cầu cần có Nhà nước cần có chính sách phân luồng “mạnh” lực lượng lao động; đào tạo và đào tạo lại NLD đang làm việc nhưng có nguy cơ mất việc, sa thải, đặc biệt ở ba lĩnh vực: giày da, dệt may, công nghệ. Đổi mới các chương trình đào tạo từ bậc phổ thông cho đến dạy nghề và đào tạo trong các trường đại học

trên tinh thần tương thích với một khung trình độ, trước hết là của ASEAN, sau đó là khung trình độ quốc tế. Trong đó, tập trung đào tạo các kỹ năng liên quan đến công nghệ thông tin như lập trình, kỹ năng liên ngành, khai thác dữ liệu lớn, an toàn thông tin, an ninh mạng kỹ năng kỹ thuật để xử lý các phương tiện kỹ thuật số; kỹ năng sử dụng các phương tiện truyền thông một cách hợp lý và hiệu quả; các năng lực STEM; khả năng xử lý thông tin phức tạp và quản lý dữ liệu... Bên cạnh đó các kỹ năng mềm như tự quản lý và tự tổ chức, kỹ năng giao tiếp, tương tác và giải quyết vấn đề, quản lý dự án... cũng rất quan trọng.

Ba là, kết hợp chặt chẽ giữa các chuyên gia, nhà hoạch định chính sách, nhà quản lý và chính các doanh nghiệp. Trước những diễn tiến nhanh chóng của tình hình do tác động của việc phát minh những công nghệ mới, vai trò chủ thể sáng tạo ra các quy tắc pháp lý có thể không giản đơn đến từ phía các nhà phân tích, hoạch định chính sách như cách nghĩ truyền thống. Người sử dụng lao động, đặc biệt là các doanh nghiệp công nghệ, doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo không chỉ là “đối tượng chịu sự tác động” đơn thuần để được “tham vấn” (chỉ có ý kiến khi được hỏi, tham vấn), mà phải là chủ thể “chủ động sáng kiến pháp luật, chủ động cung cấp thông tin tác động vào quá trình hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật”¹¹. Do đó, trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật về quyền của NLD (hiện nay, nhiều văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2019 đang được nghiên cứu soạn thảo) cần chú trọng lấy ý kiến các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp về công nghệ thông tin hay ứng dụng mạnh công nghệ thông tin.

¹¹ Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cương (2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, tr.58.

Bốn là, chú trọng bảo đảm quyền làm việc của nhóm xã hội dễ bị tổn thương, nhất là nhóm người thiếu khả năng, năng lực tiếp cận với công nghệ. Nhóm xã hội dễ bị tổn thương luôn là đối tượng cần có cơ chế bảo vệ đặc biệt, cần có sự “phân biệt đối xử tích cực”. Sự phát triển nhanh, mạnh và ngày càng phức tạp của công nghệ số lại càng trở lên khó khăn đối với họ trong tiếp cận và duy trì việc làm bền vững, bảo đảm các quyền trong quá trình lao động. Bên cạnh đó, cuộc sống của con người không chỉ đơn thuần là được đáp ứng các nhu cầu vật chất và tinh thần một cách thụ động mà con người có nhu cầu được lao động, làm việc để chủ động tạo ra của cải, vật chất và làm giàu đời sống tinh thần của mình, qua đó khẳng định giá trị của bản thân. Vì vậy, ngay cả đối với người khuyết tật, họ cũng vẫn muốn làm việc để có thu nhập và tương tác với môi trường xung quanh hơn là việc ngồi một chỗ chỉ để thụ hưởng điều kiện vật chất bằng hình thức hỗ trợ, từ thiện. Nhà nước cần có chính sách quy hoạch và duy trì ngành nghề thủ công, đơn giản dành cho người khuyết tật và có ưu đãi đối với các doanh nghiệp kinh doanh ngành nghề đó khi họ tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc.

Năm là, quyền làm việc của người lao động phải được bảo đảm cả trong không gian thực và ảo. Trong CMCN 4.0, việc làm, sự tương tác của NLD ngày càng phổ biến trên không gian mạng. Trung bình mỗi ngày, mỗi người dùng khoảng 2-3 giờ cho hoạt động trên Internet và mạng xã hội¹², “không gian sinh tồn của người dân, của các chủ thể pháp luật đã được mở rộng, từ không gian offline sang một phần

quan trọng trong không gian online”¹³. Về nguyên tắc, ở đâu có sự hiện diện của người dân, có các giao dịch, tương tác của người dân thì ở đó cần có sự hiện diện của nhà nước để hỗ trợ, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người dân. Ví dụ: có tranh chấp về quyền của NLD trên không gian mạng hoặc những vấn đề ảnh hưởng đến quyền của NLD trên không gian mạng mà nhiều người biết đến thì việc giải quyết của cơ quan nhà nước về sự việc đó cũng cần được công khai trên không gian mạng (trên cơ sở đồng ý của các bên liên quan).

Sáu là, bảo đảm quyền làm việc của người lao động giúp con người phải bảo toàn giá trị về nhân phẩm, tình cảm, cảm xúc

Yếu tố cốt lõi của quyền con người đó là nhân phẩm, phẩm giá - giá trị của con người. CMCN 4.0 nổi bật là sự hiện diện, xâm nhập của công nghệ, máy móc vào đời sống con người và có xu hướng thay thế con người. Vì vậy, việc bảo đảm quyền làm việc của NLD phải giúp con người bảo toàn giá trị về nhân phẩm, tình cảm, cảm xúc, chẳng hạn phải bảo lưu, giữ gìn bằng mọi giá ngành nghề đòi hỏi sự giao tiếp, tương tác, thể hiện tình cảm, tâm lý của con người mà máy móc không thể thay thế được như ngành nghề tư vấn tâm lý, bác sỹ tâm lý. Thủ hình dung khi con người kể cả trong lúc khủng hoảng tâm lý nhất cần sự giúp đỡ lại phải đối mặt với máy móc, điều này sẽ “giết chết” cảm xúc của con người, tác động và dần hình thành xã hội loài người khô cứng, vô cảm, máy móc... Vì vậy, dù trong bối cảnh nào thì vẫn cần giữ lại những việc làm đòi hỏi tình yêu thương, cảm xúc của con người như chuyên gia tư vấn tâm lý, bác

¹² Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cương (2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, tr. 58.

¹³ Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cương (2019), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, tr. 58.

sĩ tâm lý, trông trẻ sơ sinh... Tính “ cá nhân hóa” quan trọng hơn hết trong CMCN 4.0.

Năm 2017, được sự ủy quyền của Hội đồng Nghị viện của Ủy ban châu Âu, Viện Rathenau đã công bố báo cáo “Human rights in the robot age” (Nhân quyền trong thời đại robot). Báo cáo có đề xuất một số quyền mới, trong đó có quyền tiếp xúc với con người có ý nghĩa (liên quan đến khả năng lạm dụng robot chăm sóc)¹⁴. Điều này cho thấy yêu cầu bảo tồn, giữ gìn những công việc, ngành nghề bắt buộc phải do con người đảm trách mà không thể thay thế bằng robot, công nghệ.

Kết luận

Như vậy, những tác động của CMCN 4.0 đối với quyền làm việc của NLD vẫn đang tiếp diễn ngày càng mạnh mẽ hơn, đôi khi vượt xa những dự liệu của con người. Nhưng dưới góc độ quyền con người, rất cần thiết xác định những vấn đề cốt lõi, nền tảng trong việc đề cao và bảo vệ quyền con người, trong đó có quyền làm việc của NLD và coi đây là những yêu cầu cơ bản để có những giải pháp kịp thời, tức thì hay lâu dài. Những yêu cầu này một mặt bảo đảm thúc đẩy sự phát triển kinh tế, xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhưng mặt khác phải bảo vệ tốt nhất các quyền cho NLD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chu Thị Hoa (Chủ biên, 2022), *Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam Việt Nam hiện nay*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
2. Đinh Văn Thụy (2017), *CMCN 4.0 và hệ quả triết học của nó*, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “CMCN 4.0 - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam”*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
3. Klaus Schwab (2016), “The Fourth Industrial Revolution”, *World Economic Forum*.
4. Lê Thế Mẫu (2017), “Các cuộc cách mạng công nghiệp và đặc điểm của CMCN 4.0”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “CMCN 4.0 - Thời cơ và thách thức đối với Việt Nam”*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
5. McKinsey & Company (2017), *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages*. Tài liệu có tại địa chỉ: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages#part%203>
6. Nguyễn Mạnh Thắng, Lê Thị Hồng Nhung (2022), *Cơ hội và thách thức đối với người lao động trước cuộc CMCN 4.0*, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia “Lao động, việc làm và hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong kỷ nguyên số”*, Nxb. Lao động.
7. Phan Chí Hiếu và Nguyễn Văn Cường (2019), *CMCN 4.0 và những vấn đề pháp lý đặt ra*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
8. Phan Xuân Dũng, *Vai trò của doanh nghiệp trong cuộc CMCN 4.0*, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Quản trị nhân sự trong CMCN 4.0: Câu trả lời cho phát triển doanh nghiệp”*, Cổng thông tin điện tử Quốc hội, truy cập ngày 01/2/2023.
9. Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (Đồng chủ biên, 2023), *Một số vấn đề nhân quyền hiện đại*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

¹⁴ Vũ Công Giao, Lã Khánh Tùng (Đồng chủ biên, 2023), *Một số vấn đề nhân quyền hiện đại*, Nxb. Khoa học xã hội, tr.112.