**PHÁP LUẬT VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

**TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

TS. Đào Mộng Điệp

Trưởng Khoa Luật Kinh tế

Trường ĐH Luật, ĐH Huế

***Tóm tắt:***

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 được xem là thời kỳ chuyển biến quan trọng trong có tác động một cách sâu sắc đến thị trường lao động. Dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, thị trường lao động có những cơ hội và đối mặt với nhiều rào cản thách thức. Đặc biệt là sự điều chỉnh hành lang pháp lý về thị trường lao động cũng cần có những thay đổi nhất định đáp ứng các yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Bài viết nhằm phân tích thực trạng pháp luật và những giải pháp hoàn thiện hành lang pháp lý về thị trường lao động dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

***Từ khóa:*** Thị trường lao động, pháp luật, cách mạng công nghiệp 4.0.

***Đặt vấn đề***

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mở ra nhiều cơ hội, đồng thời cũng đặt ra nhiều thách thức đối với mỗi quốc gia, tổ chức và cá nhân; đã và đang tác động ngày càng mạnh mẽ đến tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội đất nước[[1]](#footnote-1). Đặc biệt là đối với thị trường lao động, là thị trường quan trọng nhất trong tất cả các thị trường. Trong đó, pháp luật tạo lập hành lang pháp lý để thị trường lao động ổn định và phát triển. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, pháp luật hiện hành về thị trường lao động và những những tác động đa chiều ảnh hưởng sâu sắc đến vấn đề điều chỉnh về thị trường lao động trong hành lang pháp lý là những nội dung cần được nhận diện và làm rõ để từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện hành lang pháp lý một cách hiệu quả.

**1. Điều chỉnh thị trường lao động trong hành lang pháp lý hiện hành**

Thị trường lao động là một thuật ngữ được đề cập đến dưới các góc độ khác nhau. Tổ chức lao động quốc tế định nghĩa: *“Thị trường lao động là thị trường trong đó các dịch vụ lao động được mua và bán thông qua quá trình để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ tiền công”[[2]](#footnote-2)*.

Tiếp cận góc độ khác, nhà nghiên cứu người Nga Kostin Leonit Alecxeevich cho rằng: *“Thị trường lao động - đó là một cơ chế hoạt động tương hỗ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong một không gian kinh tế xác định, thể hiện những quan hệ kinh tế và pháp lý giữa họ với nhau. Thị trường lao động là tập hợp những quan hệ kinh tế, pháp lý xuất hiện giữa người sở hữu sức lao động (người lao động) và người sử dụng nó (người thuê lao động) về vấn đề chỗ làm việc làm cụ thể, nơi mà hàng hóa và dịch vụ sẽ được làm ra”[[3]](#footnote-3)*.

Dưới góc độ pháp lý, thị trường lao động được xác định là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, bảo đảm việc làm, trả lương, giải quyết vấn đề thất nghiệp, điều chỉnh về người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, tổ chức dịch vụ việc làm, cơ quan nhà nước có thẩm quyền và quản lý nhà nước về thị trường lao động.

Bước sang nền kinh tế thị trường, thị trường lao động đã có sự điều chỉnh của các quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh và quy luật cung cầu. Hệ thống văn bản pháp luật điều chỉnh về thị trường lao động bước đầu đã tạo cơ sở pháp lý để quá trình mua bán sức lao động diễn ra trên thị trường, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các chủ thể tham gia thị trường lao động. Đặc biệt là Bộ luật lao động, Luật Việc làm, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Giáo dục Nghề nghiệp, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật bảo hiểm y tế và các văn bản pháp luật có liên quan… Với các văn bản pháp luật này, có thể nói, chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước ta ghi nhận và tạo cơ sở cho sự phát triển của thị trường lao động được điều chỉnh thay đổi, tạo môi trường thông thoáng, tạo đà cho các chủ thể tham gia vào thị trường lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình.

Để tạo lập hành lang pháp lý cho các chủ thể thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình trong quá trình lao động, pháp luật quy định cụ thể về thị trường lao động với những vấn đề sau:

*Thứ nhất, tạo lập môi trường cho thị trường lao động hình thành và phát triển*

Pháp luật là công cụ pháp lý để thị trường lao động hình thành và phát triển. Thông qua các văn bản pháp luật của nhà nước, các nhóm quan hệ được hình thành bao gồm: 1) Quy định về các chủ thể của thị trường lao động như người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động, các Trung tâm dịch vụ việc làm, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền…; 2) Quy định quan hệ lao động và cơ chế điều chỉnh quan hệ lao động; 3) Quy định các vấn đề liên quan đến vấn đề việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động; 4) Quy định các vấn đề về tiền lương và các chế độ bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm y tế và các chế độ phúc lợi của người lao động khi người lao động bán sức lao động ra thị trường; 5) Quy định vấn đề đại diện người lao động và người sử dụng lao động tham gia thị trường lao động; 6) Quy định các vấn đề về giải quyết tranh chấp lao động; 7) Quy định quản lý nhà nước về thị trường lao động…

*Thứ hai, pháp luật ghi nhận các chính sách phát triển thị trường lao động*

Ngoài những nội dung thiết lập nền tảng cơ sở cho thị trường lao động tồn tại, Nhà nước cũng ban hành các văn bản pháp luật quy định về các chính sách phát triển thị trường lao động trong đó Nhà nước tập trung vào các nội dung sau: 1) Nhà nước tạo điều kiện phát triển hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; 2) Tập trung phát triển và có chính sách phân bố nguồn nhân lực; chú trọng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề đáp ứng thị trường lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động phù hợp với từng giai đoạn, từng thời kỳ và sự phát triển kinh tế xã hội; 3) Khuyến khích phát triển thị trường lao động, bảo đảm cân đối cung cầu lao động và các yếu tố cấu thành của thị trường lao động; 4) Tập trung phát triển kênh thông tin về thị trường lao động; 5) Chú trọng vấn đề mở rộng thị trường lao động cho các đối tượng lao động đặc thù, lao động nữ; lao động chưa thành niên, lao động cao tuổi, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; người nước ngoài làm việc tại Việt Nam…; 6) Chú trọng các chính sách phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nghề, nâng cao tay nghề cho người lao động; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động;

*Thứ ba, pháp luật quy định về giải quyết các vấn đề khuyết tật của thị trường lao động*

Các yếu tố cung, cầu lao động và giá cả sức lao động được xem là những yếu tố quan trọng tác động và ảnh hưởng sâu sắc đến thị trường lao động trong quá trình vận hành của nó. Cũng chính vì thế, mối quan hệ cung cầu lao động luôn là yếu tố nòng cốt quyết định sự ổn định của thị trường lao động. Điều này tác động đến hệ thống chính sách, pháp luật bảo đảm sự cân đối mối quan hệ cung cầu và giá cả sức lao động. Nếu sự mất cân đối giữa cung cầu sức lao động xảy ra, người lao động hoặc là thừa việc làm hoặc là kéo theo tình trạng mất việc làm, thất nghiệp.

Chính vì vậy, pháp luật đã quy định các vấn đề để giải quyết những khuyết tật do thị trường lao động mang lại. Trong đó, pháp luật ghi nhận về các vấn đề như: 1) Quy định các trường hợp người lao động mất việc làm và chế độ cho người lao động mất việc làm; 2) Quy định các vấn đề liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động như: Đối tượng; Điều kiện; Chế độ; Thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp của người lao động và trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp.

*Thứ tư, ghi nhận cơ chế hoạt động của thị trường lao động*

Để điều tiết, vận hành thị trường lao động, pháp luật thừa nhận cơ chế hai bên và cơ chế ba bên. Theo Tổ chức lao động quốc tế, cơ chế hai bên là bất kỳ quá trình nào mà bằng cách đó những sự dàn xếp hợp tác trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động được thành lập, được khuyến khích và tán thành[[4]](#footnote-4). Pháp luật điều tiết thị trường lao động thông qua ghi nhận cơ chế hai bên dưới các góc độ: i) Quyền và nghĩa vụ của người lao động; Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động; Sự phối hợp, tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động; Trách nhiệm ràng buộc giữa người lao động và người sử dụng lao động trong thực hiện các cam kết liên quan đến hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế lao động và các văn bản nội bộ khác của doanh nghiệp. Vấn đề giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động của người sử dụng lao động. Vấn đề giải quyết chế độ chính sách của người lao động khi người lao động bị mất việc làm.

Đối với cơ chế ba bên, đây là sự tương tác tích cực của Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động như là các bên bình đẳng và độc lập trong các cố gắng tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề cùng quan tâm. Một quá trình ba bên có thể bao gồm việc tham khảo ý kiến, thương thuyết và (hoặc) cùng ra quyết định, phụ thuộc vào cách thức đã được nhất trí giữa các bên liên quan[[5]](#footnote-5). Trong một số lĩnh vực, pháp luật ghi nhận sự tương tác giữa ba bên trong thị trường lao động như: i) Quy định Hội đồng tiền lương quốc gia; ii) Quy định Hội đồng thương lượng tập thể; iii) Quy định các vấn đề tương tác giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động trong các lĩnh vực liên quan đến thị trường lao động bao gồm: thỏa ước lao động tập thể; nội quy lao động; thang bảng lương doanh nghiệp; thủ tục cho người lao động mất việc; giải quyết tranh chấp lao động…

**2. Thực trạng pháp luật về thị trường lao động trong bối cảnh cuộc cách mạng 4.0**

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 với xu hướng phát triển dựa trên nền tảng tích hợp cao độ của hệ thống kết nối số hóa - vật lý - sinh học với sự đột phá của Internet vạn vật và Trí tuệ nhân tạo đang làm thay đổi căn bản nền sản xuất của thế giới. Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 với đặc điểm là tận dụng một cách triệt để sức mạnh lan tỏa của số hóa và công nghệ thông tin. Làn sóng công nghệ mới này đang diễn ra với tốc độ khác nhau tại các quốc gia trên thế giới, nhưng đang tạo ra tác động mạnh mẽ, ngày một gia tăng tới mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, dẫn đến việc thay đổi phương thức và lực lượng sản xuất của xã hội[[6]](#footnote-6).

Dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, pháp luật về thị trường lao động đã kế thừa những nội dung hợp lý trong hệ thống các văn bản pháp luật trước đó, đồng thời những văn bản này đã quy định mới, sửa đổi, bổ sung các quy phạm pháp luật điều chỉnh những vấn đề về: cung sức lao động, cầu sức lao động; mối quan hệ giữa cung và cầu sức lao động; giá cả sức lao động; vấn đề bảo đảm việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động…So với các quy định trước đây, hiện nay các quy định về thị trường lao động có nhiều quy định mới đặc biệt là Bộ luật lao động 2019, Luật Giáo dục Nghề nghiệp được đánh giá là tiến bộ, có nhiều ưu điểm.

*Thứ nhất*, pháp luật hiện hành kế thừa các quy định trước đó và thiết lập hành lang pháp lý để tạo cơ sở cho sự hình thành và phát triển của thị trường lao động, thể hiện đường lối đúng đắn của Đảng và Nhà nước khi thừa nhận trong hành lang pháp lý các yếu tố cấu thành của thị trường lao động và ghi nhận các chính sách phát triển thị trường lao động.

*Thứ hai*, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về thị trường lao động đã cơ bản hình thành, tạo hành lang pháp lý cho các quan hệ xã hội về việc làm, tiền lương, thất nghiệp phát triển theo các quy luật của nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, góp phần hỗ trợ và bảo vệ người lao động, bảo đảm cân đối cung sức lao động và cầu sức lao động, bảo đảm mối quan hệ hợp lý giữa tiền lương và cung cầu sức lao động, thúc đẩy việc làm bền vững cho người lao động.

*Thứ ba,* việc xây dựng, hoàn thiện hành lang pháp lý về thị trường lao động xuất phát từ thực tiễn của các quan hệ xã hội về việc làm, tiền lương, thất nghiệp, cung sức lao động và cầu sức lao động dựa trên sự tổng kết, đánh giá tình hình thực tiễn các văn bản quy phạm pháp luật về thị trường lao động.

*Thứ tư*, pháp luật hiện hành quy định theo hướng khuyến khích phát triển các dịch vụ việc làm, mở rộng các kênh thông tin về thị trường lao động, mở rộng các phương thức tạo việc làm cho người lao động, huy động các kênh tạo việc làm thông qua xuất khẩu lao động, ghi nhận và đa dạng các quan hệ lao động tồn tại trong nền kinh tế thị trường, quy định về vấn đề dịch chuyển việc làm trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, quy định vấn đề đào tạo nghề và đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0, tạo cơ chế mở linh hoạt cho các chủ thể tham gia vào thị trường lao động.

*Thứ năm,* pháp luật tạo hành lang pháp lý cho các chủ thể thị trường lao động linh hoạt thỏa thuận quan hệ lao động mang tính cá nhân mà không chịu sự can thiệp một cách sâu rộng trực tiếp từ phía Nhà nước đến mối quan hệ này. Trong đó, Nhà nước ghi nhận cho các chủ thể thị trường lao động quyền tự do thương lượng trong quan hệ lao động, Nhà nước ghi nhận nhiều hình thức hợp đồng lao động trong đó ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử bên cạnh hợp đồng lao động bằng văn bản và lời nói. Điều này cho thấy sự bắt nhịp kịp thời của thời đại công nghiệp 4.0 tác động đến thị trường lao động.

Với những quy định trên, pháp luật góp phần thiết lập hành lang pháp lý cho người lao động và người sử dụng lao động thực thi các quy định về thị trường lao động, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về thị trường lao động.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được trong xây dựng pháp luật về thị trường lao động, hành lang pháp lý về thị trường lao động còn bộc lộ nhiều điểm hạn chế, bất cập.

*Thứ nhất,* hệ thống văn bản pháp luật về thị trường lao động là một tập hợp những nhóm vấn đề được điều chỉnh trong rất nhiều văn bản pháp luật khác nhau như: Bộ luật lao động, Luật Việc làm, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Giáo dục Nghề nghiệp, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng...và rất nhiều các văn bản dưới luật liên quan tạo nên sự chồng chéo, nhiều tầng nấc gây khó khăn cho các chủ thể tham gia thị trường lao động trong quá trình áp dụng.

*Thứ hai, quy định các yếu tố tạo cơ sở cho sự vận hành thị trường lao động còn nhiều hạn chế, vướng mắc, bất cập*

*Một là*, nhóm các quy định về chủ thể của thị trường lao động mặc đù đã được quy định tương đối tuy nhiên trong cách mạng công nghiệp 4.0 vấn đề này cũng còn những hạn chế, bất cập. Đối tượng có quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện lao động theo pháp luật hiện hành bị thu hẹp so với Hiệp định CPTPP. Chưa đa dạng các hình thức đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động.

*Hai là,* nhóm các quy định về việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động vẫn còn những vấn đề bỏ ngỏ, chưa được điều chỉnh. Hành lang pháp lý về việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động chưa quy định về chính sách việc làm theo ngành, vùng kinh tế nên sự chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, lao động chủ yếu làm trong lĩnh vực nông nghiệp hoặc khu vực phi chính thức có năng suất lao động và hiệu quả kinh tế thấp. Các quy định về việc làm theo ngành, vùng kinh tế chưa được chi tiết cụ thể. Các vấn đề liên quan đến chính sách miễn giảm thuế để khuyến khích các doanh nghiệp, tổ chức, đơn vị và cá nhân tạo việc làm cho nhiều người lao động; chính sách miễn giảm thuế, ưu đãi thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật vẫn còn vướng mắc, bất cập. Nhiều nhóm đối tượng là người dân tộc thiểu số, thanh niên, người sau cai nghiện, mãn hạn tù, lao động phi chính thức.... chưa có chính sách riêng điều chỉnh. Đặc biệt là các vấn đề liên quan đến bình đẳng về việc làm đối với người lao động và nhóm lao động đặc thù chưa được luật hóa cụ thể.

*Ba là*, nhóm các quy định về bảo hiểm thất nghiệp vẫn còn những hạn chế làm ảnh hưởng đến thị trường lao động. Đây được xem là vấn đề khuyết tật của thị trường lao động cần phải được chú trọng giải quyết một cách triệt để. Hành lang pháp lý về vấn đề này còn những hạn chế như: Pháp luật chưa phát huy và thực hiện đúng chức năng đảm bảo việc làm toàn diện cho người lao động, chưa có chính sách để ngăn ngừa, hạn chế thất nghiệp, chưa có các quy định cụ thể về vấn đề bảo hiểm việc làm tại chỗ cho người lao động, chưa có các quy phạm pháp luật về việc làm bền vững cho người lao động. Bên cạnh đó, còn có những hạn chế về đối tượng người lao động nước ngoài, lao động giúp việc gia đình, người chưa có việc làm, học sinh, sinh viên, lao động bán thời gian, người lao động theo giờ linh hoạt, người lao động tự tạo việc làm tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

*Bốn là*, nhóm quy định về đào tạo nghề cũng chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay đặc biệt trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Pháp luật thiếu các quy định về cơ chế, chính sách khuyến khích các doanh nghiệp phát triển hoạt động đào tạo nghề. Pháp luật chưa quy định cụ thể trách nhiệm chính của doanh nghiệp trong việc xác định danh mục các ngành nghề đào tạo, xây dựng chuẩn kỹ năng nghề, chương trình đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động.

Pháp luật hiện hành chưa quy định việc tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo nghề như là một nghĩa vụ bắt buộc và có cơ chế đảm bảo cho doanh nghiệp hoạt động hiệu quả trong lĩnh vực đào tạo nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao tay nghề cho người lao động. Pháp luật chưa quy định cụ thể các loại hình và mức độ tham gia của các doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nghề, chưa quy định rõ doanh nghiệp có cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp vừa kinh doanh vừa tham gia đào tạo nghề hay doanh nghiệp chỉ tham gia hoạt động kinh doanh và có nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của quá trình toàn cầu hoá trong giai đoạn hiện nay.

Ngoài ra, những trở ngại liên quan đến các quy định về bồi thường chi phí đào tạo trong hợp đồng đào tạo nghề, những hạn chế về chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề, vấn đề biện pháp đảm bảo thực hiện thoả thuận đào tạo, hợp đồng lao động sau khi kết thúc khoá đào tạo của người lao động được doanh nghiệp trực tiếp đào tạo hoặc cử đi đào tạo ở nước ngoài…là những rào cản cho thị trường lao động phát triển.

*Năm là,* nhóm quy định về tiền lương, Nhà nước đã ban hành các văn bản pháp luật để điều chỉnh về tiền lương tối thiểu vùng; chế độ thang bảng lương của doanh nghiệp; quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong trả lương; Hội đồng tiền lương quốc gia… Các quy định này là căn cứ trả lương cho người lao động, tạo yếu tố bảo đảm cho sự ổn định của thị trường lao động. Tuy nhiên, cho đến nay, nhiều vấn đề quy định về tiền lương vẫn còn bỏ ngỏ, đặc biệt là những công việc mới phát sinh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0. Luật về tiền lương tối thiểu vẫn chưa được ban hành tạo hành lang pháp lý vững chắc cho thị trường lao động phát triển.

*Thứ ba, các quy định về chế tài bảo đảm cho thị trường lao động vận hành và phát triển còn nhiều hạn chế, bất cập.*

Pháp luật đã quy định chế tài để tạo hành lang pháp lý bảo đảm cho sự vận hành của thị trường lao động, tuy nhiên, hành vi vi phạm các quy định về thị trường lao động chưa được hệ thống hóa và quy định đầy đủ. Mức xử phạt hành chính đối với người sử dụng lao động, người lao động vi phạm quy định về thị trường lao động còn thấp, chưa đủ sức răn đe. Mức xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật về thị trường lao động chưa tương xứng giữa tính chất hành vi vi phạm pháp luật về thị trường lao động. Điều này cản trở đến quá trình vận hành của thị trường lao động, ảnh hưởng đến các yếu tố liên quan đến thị trường lao động như: giá cả sức lao động; cung sức lao động; cầu sức lao động…

Bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 có ảnh hưởng rất lớn đến quan hệ xã hội nói chung và thị trường lao động nói riêng. Đối với người sử dụng lao động, cách mạng công nghiệp 4.0 đem đến luồng gió mới trong việc chuyển giao công nghệ, sử dụng internet kết nối vạn vật và các công nghệ khác giúp cho người sử dụng lao động cải tiến quy trình làm việc, tăng hiệu suất lao động và thúc đẩy sự phát triển, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường khu vực và quốc tế. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 nó là kết hợp các công nghệ lại với nhau, làm mờ ranh giới giữa vật lý, kỹ thuật số và sinh học đã đem lại cho doanh nghiệp những lợi thế nhất định. Thời kỳ kỷ nguyên kinh tế số mở ra cho doanh nghiệp nhiều cơ hội trong quá trình sản xuất, kinh doanh, chuyển giao công nghệ và sự chia sẻ, hợp tác giữa các doanh nghiệp với nhau. Điều này giúp cho các doanh nghiệp khẳng định vị trí, thương hiệu của mình trên thị trường, tăng khả năng cạnh tranh và phát triển kinh tế một cách ổn định, bền vững. Kinh tế số tạo ra cho các doanh nghiệp một kho dữ liệu điện tử để các doanh nghiệp sử dụng trong điều tiết quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động; duy trì ổn định vấn đề việc làm cho người lao động; điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh; thiết lập trật tự doanh nghiệp, ổn định thị trường lao động thông qua hệ thống số hóa. Lợi ích mà doanh nghiệp đạt được khi sử dụng công nghệ bao gồm:

i) Tăng khả năng cạnh tranh trong kinh doanh;

ii) Tăng năng suất và doanh thu;

iii) Tối ưu hóa quy trình sản xuất;

iv) phát triển công nghệ tăng tốc;

v) dịch vụ khách hàng tốt hơn[[7]](#footnote-7);

Tuy vậy, công nghệ số cũng làm cho doanh nghiệp phải đối mặt với nhiều thách thức bao gồm: i) An ninh mạng và quyền riêng tư; ii) kỹ năng và giáo dục của người lao động; iii) máy móc tự có những hạn chế[[8]](#footnote-8);

Bên cạnh đó, tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đem lại cho người lao động những ảnh hưởng nhất định. Dưới tác động của công nghệ số, người lao động sẽ được hưởng thu nhập cao hơn so với việc sử dụng thị trường lao động truyền thống. Người lao động sẽ được trang bị các kiến thức về công nghệ, trình độ tay nghề của người lao động được tăng lên để thích ứng với sự thay đổi kinh tế số. Người lao động nâng cao tác phong công nghiệp, được chủ động trong vấn đề thời giờ làm việc linh hoạt, tìm kiếm được nhiều loại hình công việc thích ứng với sự thay đổi đa dạng của thị trường lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, người sử dụng lao động và người lao động phải đối mặt với những thách thức nhất định.

Mặt trái của Cách mạng Công nghiệp 4.0 là nó có thể gây ra sự bất bình đẳng. Đặc biệt là có thể phá vỡ thị trường lao động. Khi tự động hóa thay thế lao động chân tay trong nền kinh tế, khi robot thay thế con người trong nhiều lĩnh vực, hàng triệu lao động trên thế giới có thể rơi vào cảnh thất nghiệp, nhất là những người làm trong lĩnh vực bảo hiểm, môi giới bất động sản, tư vấn tài chính, vận tải. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế thế giới đã đặt ra vấn đề này theo các giai đoạn khác nhau. Giai đoạn đầu tiên sẽ là thách thức với những lao động văn phòng, trí thức, lao động kỹ thuật. Giai đoạn tiếp theo sẽ là lao động giá rẻ, có thể sẽ chậm hơn. Với sự chuyển động của cuộc cách mạng này, trong khoảng 15 năm tới thế giới sẽ có diện mạo mới, đòi hỏi các doanh nghiệp thay đổi[[9]](#footnote-9).

Sự phá vỡ tính ổn định của thị trường lao động kéo theo sự biến động về việc làm và tình trạng thất nghiệp; sự biến động về số lượng nhân công, số lượng người lao động khi máy móc dần thay thế con người; vấn đề sắp xếp bố trí lực lượng lao động giữa các vùng miền có những khó khăn nhất định. Dòng chảy lao động của quốc gia, khu vực và quốc tế khó được kiểm soát. Vấn đề kinh tế số và tác động công nghệ kéo theo sự thay đổi của thị trường lao động. Thị trường lao động sẽ dần hình thành nhiều quan hệ lao động mới đa dạng và phong phú hơn. Một số công việc mất đi nhưng cũng hình thành nhiều nhóm công việc mới hình thành. Quan hệ lao động cá nhân tồn tại song hành với quan hệ lao động tập thể. Xu hướng mở rộng quan hệ lao động tập thể và vấn đề thương lượng, đối thoại xã hội được chú trọng.

Dưới tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách, pháp luật để thiết lập hành lang pháp lý cho thị trường lao động phát triển. Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật điều chỉnh về việc chủ động tiếp cận, thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư như: Nghị quyết 52 ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 4/5/2017 về việc tăng cường năng lực tiếp cận cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Nghị quyết 78 về việc Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký bản ghi nhớ với Diễn đàn Kinh tế thế giới về Trung tâm liên kết Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) Việt Nam; Quyết định 1532 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt [nhiệm vụ lập Quy hoạch hạ tầng TT&TT](https://ictnews.vietnamnet.vn/tin-nong-ict/bo-truong-nguyen-manh-hung-lam-chu-tich-hoi-dong-tham-dinh-lap-quy-hoach-ha-tang-tt-tt-254130.html) thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050…

Trong đó, Nhà nước thực hiện các nhiệm vụ triển khai như: 1) Hoàn thiện thể chế tạo thuận lợi cho chủ động tham gia cách mạng công nghiệp 4.0; 2) Phát triển nguồn nhân lực thích ứng với yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0[[10]](#footnote-10); Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có nhiệm vụ: 1) Đổi mới đào tạo, dạy nghề trong hệ thống các trường đào tạo nghề theo hướng phát triển nguồn nhân lực, chuyển đổi nghề nghiệp có kỹ năng phù hợp, có thể tiếp thu, làm chủ và khai thác vận hành hiệu quả những tiến bộ công nghệ của Cách mạng công nghiệp thứ 4; 2) Nghiên cứu, đề xuất các chính sách, giải pháp khắc phục, giảm thiểu tác động, ảnh hưởng của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 tới cơ cấu thị trường lao động, an sinh xã hội; báo cáo Thủ tướng Chính phủ trong tháng 12 năm 2017[[11]](#footnote-11). Trong đó, mục tiêu Nhà nước đưa ra để chủ động với cách mạng công nghiệp 4.0 bao gồm: 1) Duy trì xếp hạng về chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) thuộc 3 nước dẫn đầu ASEAN. Xây dựng được hạ tầng số đạt trình độ tiên tiến của khu vực ASEAN; Có ít nhất ba đô thị thông minh tại ba vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, phía Nam và miền Trung; 2) Duy trì xếp hạng về chỉ số Đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) thuộc nhóm 40 nước dẫn đầu thế giới. Hoàn thành xây dựng Chính phủ số. Hình thành một số chuỗi đô thị thông minh tại các khu vực kinh tế trọng điểm phía Bắc, phía Nam và miền Trung; từng bước kết nối với mạng lưới đô thị thông minh trong khu vực và thế giới[[12]](#footnote-12). Đây là những cơ hội cho thị trường lao động vận hành và tuy nhiên, điều đó cũng kéo theo hành lang pháp lý về thị trường lao động đối mặt với những thách thức và rào cản nhất định:

i) Điều chỉnh thị trường lao động đáp ứng được sự thay đổi, sự phá vỡ thị trường lao động truyền thống;

ii) Điều chỉnh thị trường lao động với nhiều mô hình công việc mới xuất hiện;

iii) Điều chỉnh thị trường lao động kết hợp với vấn đề cân đối cung sức lao động và cầu sức lao động, giải quyết việc làm và hậu quả của quá trình thất nghiệp;

iv) Điều chỉnh về thị trường lao động chú trọng vấn đề giá cả sức lao động đáp ứng được tính linh hoạt của thị trường lao động và hỗ trợ cho thị trường lao động vận hành hiệu quả;

v) Điều chỉnh quan hệ lao động với việc chú trọng đào tạo nghề cho người lao động, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng được việc sử dụng công nghệ tiên tiến và bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0;

vi) Điều chỉnh thị trường lao động chú trọng sự ổn định của cơ chế hai bên và thúc đẩy sự phát triển của cơ chế ba bên. Đặc biệt là vai trò của Nhà nước trong việc ban hành hệ thống pháp luật minh bạch thiết lập hành lang pháp lý bảo vệ quyền và lợi ích của các bên khi tham gia thị trường lao động;

vii) Điều chỉnh quan hệ lao động chú trọng đến vấn đề thông tin, vấn đề kiểm soát thị trường lao động và vấn đề sử dụng công nghệ số trong điều tiết thị trường lao động.

**3. Kết luận và kiến nghị**

Với những thách thức đặt ra trong cách mạng công nghiệp 4.0, pháp luật về thị trường lao động cần phải sớm được hoàn thiện như sau:

*Thứ nhất, Nhà nước sớm ban hành Luật Quan hệ lao động để điều chỉnh chủ thể của thị trường lao động, mối quan hệ giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động, các yếu tố cơ bản tác động đến sự vận hành của thị trường lao động.*

Luật Quan hệ lao động là một văn bản đơn hành điều chỉnh thị trường lao động một cách cụ thể giữa các chủ thể tham gia vào quá trình mua bán sức lao động. Văn bản pháp luật này sẽ tạo hành lang pháp lý điều chỉnh một cách thống nhất các vấn đề liên quan đến: i) Chủ thể tham gia thị trường lao động; ii) Chính sách của Nhà nước về mối quan hệ cung sức lao động và cầu sức lao động; iii) Nội dung hoạt động của thị trường lao động; iv) Cơ chế hoạt động của thị trường lao động; v) Các thiết chế và thể chế về thị trường lao động…

Hiện nay trên thế giới, nhiều quốc gia ban hành Luật về quan hệ lao động để điều chỉnh mối quan hệ giữa các bên, vấn đề thoả ước, đại diện lao động và đại diện người sử dụng lao động, tranh chấp lao động…(Luật về quan hệ lao động năm 1975 của Thái Lan; Luật về quan hệ công nghiệp năm 1967 của Malayxia; Luật về quan hệ lao động quốc gia năm 1935, sửa đổi năm 1947 của Mỹ; Luật quan hệ lao động năm 2007 của Macedonia; Luật quan hệ lao động năm 1995 sửa đổi năm 2002 của Nam Phi; Luật tranh chấp lao động và quan hệ lao động năm 1975 của Jamaica; Luật quan hệ lao động của Indonexia; Luật quan hệ lao động năm 1973 của Newzeland). Trong đó, có những quốc gia đã xây dựng Bộ luật lao động nhưng vẫn xây dựng Luật đơn hành để tiếp tục điều chỉnh sâu về vấn đề này như: Malayxia (Luật công đoàn, Bộ luật lao động); Indonexia (Luật nhân lực); Singapore (Luật Công đoàn)

Việc ban hành Luật Quan hệ lao động sẽ đáp ứng được sự phù hợp với hành lang pháp lý của các quốc gia trên thế giới và xu thế toàn cầu hóa[[13]](#footnote-13).

*Thứ hai, tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về hỗ trợ và vận hành thị trường lao động phát triển.*

Để thị trường lao động vận hành hiệu quả, Nhà nước cần tiếp tục ban hành các văn bản pháp luật hướng dẫn Bộ luật lao động 2019. Nhà nước cần sửa đổi Luật Việc làm; Luật Giáo dục Nghề nghiệp; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật An toàn vệ sinh lao động; Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng…

Đồng thời, cần xem xét điều chỉnh các văn bản pháp luật liên quan đến các vấn đề về chủ thể của thị trường lao động; các bảo đảm về việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động; các vấn đề đào tạo nghề đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0; các vấn đề về thất nghiệp và chế độ trợ cấp cho người lao động; các vấn đề liên quan đến thông tin thị trường lao động; các nội dung bảo đảm sự cân đối cung cầu lao động và giá cả sức lao động; các vấn đề chuyển dịch việc làm trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0; các vấn đề liên quan đến chuyển dịch lao động, sự di chuyển lao động vùng, miền, quốc gia, khu vực; các vấn đề liên quan đến phân bố lực lượng lao động…

Đặc biệt, Nhà nước cần tiếp tục thiết lập và hoàn thiện hành lang pháp lý vững chắc bảo đảm sự thích ứng cách mạng công nghiệp 4.0 đáp tạo cơ sở cho sự phát triển của thị trường lao động. Các vấn đề pháp lý cần phải được hoàn thiện một cách đồng bộ, toàn diện, mang tính khả thi bảo đảm cho sự vận hành của thị trường lao động.

*Thứ ba, Nhà nước tiến hành phê chuẩn các Công ước quốc tế cơ bản đặc biệt là các Công ước điều chỉnh về thị trường lao động*

Các Công ước quốc tế cơ bản bao gồm: Công ước 87 và 98 về tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; Công ước 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em; Công ước 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Hiện nay, Việt Nam đã phê chuẩn 5 trong 8 công ước cơ bản nói trên, đó là Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (phê chuẩn năm 1997); Công ước số 111về Phân biệt đối xử trong làm việc và nghề nghiệp (phê chuẩn năm 1997); Công ước số 138 về Tuổi tối thiểu được đi làm việc (phê chuẩn năm 2003) và Công ước số 182 về Nghiêm cấm và những hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (phê chuẩn năm 2000); Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (phê chuẩn năm 2007). Trong số các Công ước này, hiện nay Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn 2 Công ước quốc tế cơ bản: Công ước số 87 về quyền tự do liên kết và Công ước 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức[[14]](#footnote-14).

Khi tiến hành phê chuẩn các Công ước quốc tế này, Việt Nam cần chú ý đến sự phù hợp của quy định trong Công ước với các điều kiện kinh tế chính trị và xã hội của Việt Nam. Ngoài ra, việc phê chuẩn cũng tính chú ý đến việc Việt Nam ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). CPTPP vừa được Việt Nam và 11 quốc gia ký kết ngày 8/3 tại Chi – Lê. Việc phê chuẩn các Công ước và ký kết Hiệp định CPTPP được xem như là một cơ hội để hiện đại hoá pháp luật lao động và hệ thống quan hệ lao động trong khung thời gian đã định[[15]](#footnote-15). Trong thời gian tới, khi Hiệp định CPTPP triển khai vào thực tế, chắc chắn rằng, hành lang pháp lý về thị trường lao động sẽ tiếp tục được hoàn thiện, đặc biệt là việc sớm phê chuẩn các Công ước mang tính nòng cốt về quyền của người lao động tại nơi làm việc[[16]](#footnote-16).

*Thứ tư,* Nhà nước cần quy định mở các loại hình quan hệ việc làm mới được hình thành do tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, tạo lập hành lang pháp lý cho các quan hệ lao động mới được thừa nhận, mở rộng chủ thể đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, pháp luật cần quy định rõ vai trò, cơ chế phối hợp giữa các tổ chức đại diện của người lao động trong thị trường lao động. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng quy định sự phối kết hợp giữa các tổ chức đại diện của người lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong việc xây dựng và thúc đẩy thị trường lao động ổn định và phát triển.

*Thứ năm, Nhà nước cần ban hành Luật Tiền lương tối thiểu tạo cơ sở cho sự vận hành hiệu quả của thị trường lao động*

Sự phát triển của thị trường lao động thể hiện thông qua sự phát triển của việc làm có trả công lao động. Tiền lương là thước đo giá trị, là yếu tố tác động đến quá trình vận hành của thị trường lao động. Do đó, hành lang pháp lý điều chỉnh về tiền lương là cơ sở bảo đảm cho tính ổn định và phát triển của thị trường lao động. Trong thời gian tới, Nhà nước cần ban hành Luật Tiền lương tối thiểu ghi nhận các nội dung sau: 1) Đối tượng điều chỉnh; 2) Phạm vi điều chỉnh; 3) Tiền lương tối thiểu (Các loại tiền lương tối thiểu; Mức lương tối thiểu); 4) Thang, bảng lương của doanh nghiệp; 5) Trả lương trong các trường hợp đặc biệt; 6) Trả lương cho lao động đặc thù; 7) Trả lương làm thêm giờ; 8) Trả lương trong các trường hợp chấm dứt quan hệ lao động hoặc bồi thường; 9) quyền và nghĩa vụ các bên trong trả lương; 10) Giải quyết tranh chấp liên quan đến tiền lương.

*Thứ sáu,* Nhà nước quy định về cơ chế bảo đảm duy trì thị trường lao động truyền thống và cơ chế chuyển đổi thị trường lao động trong cách mạng công nghiệp 4.0.

Ngoài các vấn đề nêu trên, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật về doanh nghiệp, khởi nghiệp sáng tạo, sở hữu trí tuệ, thương mại, đầu tư, kinh doanh; Ban hành khung thể chế thử nghiệm có kiểm soát đối với các công nghệ, sản phẩm, dịch vụ, mô hình kinh doanh mới hình thành từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; Hoàn thiện pháp luật, chính sách về dữ liệu, quản trị dữ liệu, tạo thuận lợi cho việc tạo dựng, kết nối, chia sẻ và khai thác dữ liệu bảo đảm an toàn, an ninh mạng trong nước, tiến tới kết nối với khu vực ASEAN và quốc tế; Hoàn thiện chính sách đặt hàng sản xuất và mua sắm công đối với các sản phẩm công nghệ số do Việt Nam sản xuất; Tạo lập hành lang pháp lý cho việc triển khai các mô hình lao động, việc làm mới trên nền tảng công nghệ số và hoàn thiện chính sách an sinh xã hội phù hợp với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư[[17]](#footnote-17).

Tóm lại, cách mạng công nghiệp 4.0 có tác động rất mạnh mẽ đến thị trường lao động làm cho quá trình vận hành và cơ chế điều chỉnh thị trường lao động bị ảnh hưởng sâu sắc. Trong bối cảnh đó, hoàn thiện pháp luật điều chỉnh về thị trường lao động cũng cần được chú trọng để tạo lập hành lang pháp lý vững chắc bảo vệ quyền và lợi ích của các chủ thể tham gia thị trường lao động. Tính hiệu quả của việc thực thi pháp luật về thị trường lao động phụ thuộc vào quá trình sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật điều chỉnh về thị trường lao động và vai trò của các chủ thể trong thị trường lao động chủ động đổi mới kịp thích ứng, đối phó với những biến động đầy thách thức dưới tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 và kỷ nguyên kinh tế số.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ luật Lao động 2019

2. TSKH. Phạm Đức Chính, Thị trường lao động Cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXb Chính trị Quốc gia, tr.54

3. Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 4/5/2017 về việc tăng cường năng lực tiếp cận cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4. Đào Mộng Điệp, (2015), Đại diện lao động và pháp luật về đại diện – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXB Tư pháp

5. Dao Mong Diep, Législation sur les relations de travail - Le défi de l'innovation dans la mondialisation; Annales De L’universite’ Toulouse1 Capitole, page 255

6. Nghị quyết 52 ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

7. PGS.TS Nguyễn Tiệp, (2008), Giáo trình Quan hệ lao động, NXB Lao động – Xã hội.

8. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Tuyên bố năm 1998 và 8 Công ước cơ bản của ILO

<http://quanhelaodong.gov.vn/tuyen-bo-nam-1998-va-8-cong-uoc-co-ban-cua-ilo/>, truy cập vào 01.04.2018

9. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Các hoạt động chính

<http://quanhelaodong.gov.vn/cac-hoat-dong-chinh/>, truy cập vào 31.03.2018

10. Lê Thanh Hà, (2008), Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế, NXb Lao động Xã hội.

11. <https://vi.wikipedia.org/wiki/C%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_4.0#%E1%BA%A2nh_h%C6%B0%E1%BB%9Fng_c%E1%BB%A7a_c%C3%A1ch_m%E1%BA%A1ng_c%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_4.0_%E1%BA%A3nh_h%C6%B0%E1%BB%9Fng_%C4%91%E1%BA%BFn_doanh_nghi%E1%BB%87p>; truy cập 30/7/2020

12. <https://zingnews.vn/cach-mang-cong-nghiep-40-la-gi-post750267.html>

13. <http://laodongthudo.vn/co-hoi-de-hoan-thien-phap-luat-lao-dong-70334.html>

14 <https://vietnamnet.vn/vn/thong-tin-truyen-thong/chinh-phu-ban-hanh-chuong-trinh-hanh-dong-thuc-hien-nghi-quyet-ve-cach-mang-4-0-634803.html>; <https://baoxaydung.com.vn/bo-tttt-len-ke-hoach-chu-dong-tham-gia-cuoc-cmcn-40-282017.html>

1. Nghị quyết 52 ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư [↑](#footnote-ref-1)
2. TSKH. Phạm Đức Chính, Thị trường lao động Cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXb Chính trị Quốc gia, tr.54 [↑](#footnote-ref-2)
3. TSKH. Phạm Đức Chính, Thị trường lao động Cơ sở lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXb Chính trị Quốc gia [↑](#footnote-ref-3)
4. Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế, Tiến sĩ Lê Thanh Hà, NXb Lao động Xã hội, 2008, tr.75 [↑](#footnote-ref-4)
5. Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế, Tiến sĩ Lê Thanh Hà, NXb Lao động Xã hội, 2008, tr.77 [↑](#footnote-ref-5)
6. Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 4/5/2017 về việc tăng cường năng lực tiếp cận cách mạng công nghiệp lần thứ tư [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://vi.wikipedia.org/wiki/C%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_4.0#%E1%BA%A2nh_h%C6%B0%E1%BB%9Fng_c%E1%BB%A7a_c%C3%A1ch_m%E1%BA%A1ng_c%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_4.0_%E1%BA%A3nh_h%C6%B0%E1%BB%9Fng_%C4%91%E1%BA%BFn_doanh_nghi%E1%BB%87p>; truy cập 30/7/2020 [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://vi.wikipedia.org/wiki/C%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_4.0#%E1%BA%A2nh_h%C6%B0%E1%BB%9Fng_c%E1%BB%A7a_c%C3%A1ch_m%E1%BA%A1ng_c%C3%B4ng_nghi%E1%BB%87p_4.0_%E1%BA%A3nh_h%C6%B0%E1%BB%9Fng_%C4%91%E1%BA%BFn_doanh_nghi%E1%BB%87p>; truy cập 30/7/2020 [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://zingnews.vn/cach-mang-cong-nghiep-40-la-gi-post750267.html> [↑](#footnote-ref-9)
10. <https://vietnamnet.vn/vn/thong-tin-truyen-thong/chinh-phu-ban-hanh-chuong-trinh-hanh-dong-thuc-hien-nghi-quyet-ve-cach-mang-4-0-634803.html>; <https://baoxaydung.com.vn/bo-tttt-len-ke-hoach-chu-dong-tham-gia-cuoc-cmcn-40-282017.html> [↑](#footnote-ref-10)
11. Chỉ thị 16/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 4/5/2017 về việc tăng cường năng lực tiếp cận cách mạng công nghiệp lần thứ tư [↑](#footnote-ref-11)
12. Nghị quyết 52 ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư [↑](#footnote-ref-12)
13. Đào Mộng Điệp, (2015), Đại diện lao động và pháp luật về đại diện – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam, NXB Tư pháp [↑](#footnote-ref-13)
14. <http://quanhelaodong.gov.vn/tuyen-bo-nam-1998-va-8-cong-uoc-co-ban-cua-ilo/> [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://laodongthudo.vn/co-hoi-de-hoan-thien-phap-luat-lao-dong-70334.html> [↑](#footnote-ref-15)
16. Dao Mong Diep, Législation sur les relations de travail - Le défi de l'innovation dans la mondialisation; Annales De L’universite’ Toulouse1 Capitole, page 255 [↑](#footnote-ref-16)
17. Nghị quyết 52 ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư [↑](#footnote-ref-17)