**Pháp luật về giải quyết việc làm trong cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư: Thực trạng và một số kiến nghị**

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang tác động sâu rộng đến tất cả các lĩnh vực trong đời sống kinh tế - xã hội, đặc biệt là lĩnh vực lao động, làm thay đổi cơ cấu lao động và chất lượng của việc làm. Ngân hàng Thế giới ước tính rằng sẽ có khoảng 66,6% việc làm dễ bị dư thừa tại các nước phát triển do sự xuất hiện và phát triển của các công nghệ đột phá[1]. Trước xu thế này, đã xuất hiện những chủ trương, chính sách và các giải pháp tăng cường năng lực tiếp cận CMCN 4.0 và vấn đề hỗ trợ giải quyết việc làm (GQVL). Bài viết này nghiên cứu một số vấn đề về thực trạng pháp luật GQVL trong CMCN 4.0, từ đó, đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật GQVL ở Việt Nam.

**Đặt vấn đề**

Hiện nay, CMCN 4.0 đã và đang diễn ra với tốc độ phát triển theo cấp số nhân trên toàn thế giới, trên tất cả các lĩnh vực của đời sống, xã hội. Theo Klaus Schwab[[2]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn2" \o "), CMCN 4.0 được định nghĩa là “một cụm thuật ngữ cho các công nghệ và khái niệm của tổ chức trong chuỗi giá trị” đi cùng với các hệ thông vật lý trong không gian ảo, internet kết nối vạn vật (loT) và internet của các dịch vụ (loS). Theo ông, CMCN 4.0 diễn ra trên ba lĩnh vực chính: vật chất, kỹ thuật số và sinh học[[3]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn3" \o "). Trước tình hình này, Tổ chức Lao động Quốc tế đã ước tính hơn 80% công nhân trong ngành dệt may, giày dép ở Campuchia và Việt Nam sẽ có thể bị thay thế bởi tự động hóa[[4]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn4" \o "). Chưa bàn đến câu chuyện tương lai, hiện tại, theo số liệu của Tổng cục Thống kê, số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động của Quý II năm 2020 là gần 1,3 triệu người, tăng 192,8 nghìn người so với quý trước và tăng 221 nghìn người so với cùng kỳ năm trước[[5]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn5" \o "). Trước tác động mạnh mẽ của CMCN 4.0, pháp luật GQVL ở nước ta hiện nay chưa thật sự phù hợp, bám sát tình hình thực tiễn, nếu không sớm có những quy định, chính sách sửa đổi, bổ sung kịp thời trong bối cảnh mới.

**1. Thực trạng pháp luật giải quyết việc làm trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam**

Quyền làm việc là một trong những quyền quan trọng nhất của công dân trong lĩnh vực các quyền kinh tế, văn hóa, xã hội và việc bảo đảm quyền làm việc cho công dân là một trong những tiêu chí đánh giá sự tiến bộ của chế độ xã hội. Ở Việt Nam, quyền lao động và quyền có việc làm đã được Hiến pháp ghi nhận tại khoản 1 Điều 35. Nhằm cụ thể hóa quy định này, đảm bảo quyền làm việc của tất cả mọi người trong xã hội, Nhà nước đã ban hành những chính sách, biện pháp giúp GQVL. Trong bối cảnh CMCN 4.0 đang tác động mạnh mẽ đến lĩnh vực lao động, một số biện pháp pháp lý đặc biệt cần được chú trọng.

***Thứ nhất,*** *tổ chức dịch vụ việc làm*

Các tổ chức dịch vụ việc làm (DVVL) có vai trò lớn trong việc giúp người lao động (NLĐ) tìm được công việc phù hợp với nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho NLĐ, cung ứng và giúp tuyển dụng theo yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ), thu thập và cung ứng thông tin về thị trường lao động, có quyền dạy nghề gắn với tạo việc làm[[6]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn6" \o "). Tổ chức dịch vụ việc làm (DVVL) bao gồm Trung tâm dịch vụ việc làm (TTDVVL) và doanh nghiệp hoạt động DVVL[[7]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn7" \o "). TTDVVL là đơn vị sự nghiệp do cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc do các tổ chức đoàn thể, hội quần chúng thành lập. Mặt khác, doanh nghiệp hoạt động DVVL được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật Doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động DVVL do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.

Trong giai đoạn 2011 - 2017, các Trung tâm đã tư vấn cho 16.782.109 lượt người (NLĐ được tư vấn về việc làm chiếm 57%; tư vấn về học nghề, chiếm 24,52%; tư vấn về vấn đề chính sách chế độ lao động, việc làm, chiếm 18,48%)[[8]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn8" \o ").  Đồng thời, theo thông tin đáng mừng từ Bản tin cập nhật Thị trường Lao động Việt Nam số 21 Quý 1 năm 2019, các TTDVVL đã tổ chức được 272 phiên giao dịch việc làm, tăng 4 phiên so với cùng kỳ năm 2018 và con số này tiếp tục tăng theo thời gian. CMCN 4.0 xuất hiện đã đưa những tổ chức DVVL đến gần những người người tìm kiếm việc làm nhanh hơn bao giờ hết, thông qua internet, NLĐ có thể dễ dàng tìm kiếm và truy cập vào các trang web của tổ chức DVVL mà không nhất thiết phải đích thân đến trung tâm hay doanh nghiệp.

Tuy nhiên, cơ chế, chính sách về tổ chức và hoạt động DVVL còn thiếu và chậm, chưa phù hợp với tình hình thực tế, đặc biệt về chính sách cán bộ. Cụ thể, chưa có một quy định cụ thể về điều kiện, chức danh của nhân viên tại TTDVVL tại Nghị định số 196/2013/NĐ-CP về tên gọi, cơ cấu tổ chức của TTDVVL. Điều này khiến nhiều nhân viên không đảm bảo về đạo đức nghề nghiệp và yêu cầu linh hoạt trong bối cảnh CMCN 4.0. Đặc biệt, nhiệm vụ của TTDVVL là “thu thập, phân tích, dự báo và cung ứng thông tin thị trường lao động[[9]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn9" \o ")”, đây là một nhiệm vụ vô cùng quan trọng, nó ảnh hưởng đến sự hoạch định chính sách trong tương lai, nếu người nhân viên không có kỹ năng phân tích và thu thập số liệu thì sẽ ảnh hưởng đến việc xây dựng những chính sách sau này. Bên cạnh đó, việc bảo mật thông tin của người dùng trên các trang mạng của tổ chức DVVL vẫn còn kém, có thể dễ dàng tìm ra họ tên, số điện thoại và địa chỉ thư điện tử (email) của NLĐ.

***Thứ hai,*** *dạy nghề gắn với việc làm*

So với Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã thay đổi tên chương “Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề” thành “Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề”. Việc thay đổi tên này giúp đồng bộ với Luật Giáo dục nghề nghiệp và các văn bản pháp luật khác, tránh sự hiểu nhầm, từ đó, việc áp dụng pháp luật hiệu quả hơn. Đến nay, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề nghiệp nhìn chung đã có những đánh giá, kiến nghị, đề xuất liên quan, bên cạnh đó, nhiều chương trình hợp tác, hội nghị quốc tế đã diễn ra với mục đích bắt kịp với những xu hướng trong CMCN 4.0.

Nhìn chung, các quy định pháp luật về chức danh, lương nhà giáo trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đã cơ bản hoàn thiện. Ngoài những nhà giáo được tuyển dụng theo Điều 56 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Thông tư số 06/2017/TT-BLĐTBXH, Thông tư 29/2012/NĐ-CP thì cơ sở GDNN có thể mời người có đủ tiêu chuẩn và trình độ đến thỉnh giảng[[10]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn10" \o "). Trên thực tế, đội ngũ nhà giáo dạy nghề (NGDN) tăng nhanh về số lượng (tính đến năm 2018, tổng số nhà giáo tại các cơ sở GDNN là 86.910 người), chất lượng đào tạo, kỹ năng nghề và năng lực sư phạm từng bước được nâng lên. Bên cạnh đó, hình thức giảng dạy trực tuyến chắc chắn sẽ xuất hiện trong thời đại số, với hình thức giảng dạy này người học và người dạy không cần trực tiếp gặp mà vẫn có thể trao đổi thông tin, mở ra một hướng đi mới trong việc đào tạo. Tuy nhiên, đến nay, số lượng NGDN vẫn còn thiếu trầm trọng. Đồng thời, các trường đại học sư phạm kỹ thuật mới chỉ đào tạo sư phạm kỹ thuật, bồi dưỡng kỹ năng nghề được khoảng 30 trong tổng số hơn 400 nghề, chiếm 7,5% tổng số danh mục nghề đào tạo, điều này tạo sự dư thừa nguồn NGDN đối với một số nghề, trong khi các nghề khác còn thiếu hụt khá lớn.

***Thứ ba,*** *đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài*

Việc đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta trong xu thế hội nhập trên nguyên tắc bình đẳng, cùng có lợi, nhằm mở rộng thị trường lao động, giúp NLĐ có thêm thu nhập, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng và tác phong nghề nghiệp và góp phần xây dựng, phát triển đất nước.

Theo số liệu của Cục Quản lý lao động ngoài nước, trong 05 năm trở lại đây, Việt Nam liên tiếp đưa được 100 nghìn lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài mỗi năm, đem lại nguồn thu ngoại tệ to lớn cho đất nước. Cũng tại Bản tin cập nhật Thị trường Lao động Việt Nam số 21 Quý 1 năm 2019, tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài là 32.343 lao động. Đây là số liệu rất khả quan đối với mục tiêu đưa người dân ta đi làm việc ở nước ngoài. Tuy nhiên, xét trong bối cảnh CMCN 4.0, để có thể tiếp tục đạt được những chỉ tiêu đề ra, yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của NLĐ cần tăng lên. Với trình độ hiện nay, NLĐ phải đối mặt với việc “cạnh tranh” với AI (trí tuệ nhân tạo) hay robot để giữ “chân” trong các công việc hiện tại, do đó, việc nâng cao trình độ của NLĐ là giải pháp cấp thiết, vừa có thể giúp họ có việc làm, vừa giúp họ chiếm lĩnh được thị trường có mức thu nhập cao như là Hoa Kỳ, Úc, Canada. Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa DN và cơ quan đại diện ngoại giao trong việc quản lý NLĐ vẫn còn chưa đảm bảo, NLĐ vẫn thiếu hiểu biết về quyền lợi và nghĩa vụ của bản thân, dẫn đến nhiều trường hợp bị bóc lột, xâm hại đến sức khỏe thậm chí là tính mạng.

Hiện nay, tình trạng nhiều tổ chức, cá nhân liên kết với người nước ngoài đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài bất hợp pháp vẫn còn tồn tại. Những cá nhân, tổ chức này hoạt động có quy mô bài bản khiến NLĐ không phân biệt được thật-giả. Điển hình nhất là vụ 39 người Việt trốn trong container để nhập cảnh trái phép vào Anh. Ngoài ra, việc NLĐ trốn ở lại trở thành nhập cư trái phép cũng có xu hướng tăng. Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, tỷ lệ trung bình của các nước trốn ở lại Hàn Quốc chỉ khoảng 8% đến 9%, nước nhiều nhất cũng chỉ để chiếm 15% đến 16%, riêng Việt Nam tỷ lệ lao động bỏ trốn những năm qua lên tới 32% tổng số lao động nước đang lao động và cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc[[11]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn11" \o "), điều này dẫn đến việc Hàn Quốc đã từng tạm dừng tiếp nhận lao động Việt Nam. Nguyên nhân tình trạng này xuất phát từ việc NLĐ sau khi trở về nước không thể tìm kiếm được công việc phù hợp với bản thân. Mặc dù đã có chính sách giúp NLĐ được hỗ trợ việc làm[[12]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn12" \o ") và khuyến khích tạo việc làm[[13]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn13" \o "). Tuy nhiên, theo quy định của Luật hiện hành thì chính sách đối với NLĐ sau khi về nước chỉ dừng lại ở mức độ “Nhà nước khuyến khích” và “Nhà nước tạo điều kiện” mà chưa quy định cơ chế, thiết chế cụ thể để bảo đảm thực hiện sự khuyến khích và tạo điều kiện đó.

**2. Một số đề xuất cho Việt Nam về việc hoàn thiện pháp luật giải quyết việc làm trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư**

***Một là,*** *sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện một số quy định pháp luật về giải quyết việc làm*

Cần xây dựng quy định cụ thể về chức danh, điều kiện của các nhân viên trong TTDVVL. Với những nhiệm vụ quan trọng trong việc giúp đỡ NLĐ tìm được việc được, xây dựng chính sách về lĩnh vực việc làm, giải quyết việc làm sau này thì đòi hỏi các cán bộ, nhân viên trong TTDVVL phải đảm bảo các điều kiện cần thiết. Đồng thời, với việc quy định chức danh sẽ tạo điều kiện các nhân viên, các bộ phát triển nâng cao kỹ năng bản thân, phần nào đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Bổ sung Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 về yêu cầu của nhà giáo: “Nhà giáo đảm bảo trên hai năm kinh nghiệm hành nghề liên quan đến nội dung giảng dạy”. Như vậy, vị trí giảng dạy tại cơ sở GDNN sẽ không dành cho sinh viên mới tốt nghiệp, nhà giáo phải đáp ứng điều kiện đã có trên 2 năm kinh nghiệm làm việc thực tế. Với yêu cầu này sẽ tránh trường hợp nhà giáo chỉ có kiến thức về lý thuyết, khiến bài học khô khan không đi sâu vào thực tiễn, đồng thời nó giúp thu hút học viên vào bài giảng, tăng khả năng áp dụng thực tiễn, đặc biệt là giúp học viên thích ứng nhanh hơn khi CMCN 4.0 xuất hiện.

Bổ sung quy định về hình thức “trợ giảng” ngoài tuyển dụng và thỉnh giảng nhằm đáp ứng đủ lượng người tham gia vào công tác giảng dạy. “Trợ giảng” là người không yêu cầu phải là cán bộ công chức, viên chức; nhưng phải là những người có kinh nghiệm lâu năm và tay nghề cao. Trợ giảng có nhiệm vụ cung cấp thông tin, kỹ năng thực hành cho học viên. Trung Quốc là một trong những nước tiên phong đã áp dụng và đạt kết quả rất tốt. Khi đội ngũ cán bộ giảng dạy ở các cơ sở dạy nghề tại Trung Quốc đang thiếu cả về kiến thức chuyên môn lẫn kinh nghiệm thực tiễn, các trường dạy nghề đã thay đổi hệ thống nhân sự, định hướng kế hoạch giảng dạy và ổn định đội ngũ chuyên môn. Bên cạnh đó, các trường đã mời các doanh nhân thành đạt hoặc các đối tượng lao động có kinh nghiệm và tay nghề cao đến trường giảng dạy.

Về hình thức học trong các cơ sở GDNN*,* bổ sung quy định về điều kiện những cơ sở GDNN được phép giảng dạy theo hình thức trực tuyến, tránh việc đào tạo một cách tự phát. Bên cạnh những ưu điểm của mô hình đạo tạo này, hình thức học trực tuyến này cũng tiềm ẩn những rủi ro trong giảng dạy như: không kiểm soát được lượng học của học viên (chẳng hạn, người dùng trên một số nền tảng trực tuyến như Zoom, Skype… dễ dàng truy cập trái phép vào một lớp học trực tuyến), chịu sự tác động của tốc độ mạng, và không phù hợp với một số nghề đặc thù như sửa chữa ô tô, vận hành máy móc... Do đó, cần thiết phải quy định các điều kiện cụ thể liên quan đến hình thức giảng dạy trực tuyến như: trình độ tin học của nhà giáo, ngành nghề học trực tuyến và thậm chí, nền tảng học tập nào có tính bảo mật cao nhằm đảm bảo quyền lợi, trình độ cho NLĐ.

***Hai là,*** *xây dựng hệ thống quản lý số*

Trong bối cảnh công nghệ số đang chiếm ưu thế, cần xây dựng và nâng cấp quản lý số đối với NLĐ. Hệ thống cơ sở dữ liệu này sẽ được Trung tâm thông tin thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quản lý và nắm giữ. Xây dựng hệ thống quản lý số là tạo cơ sở dữ liệu thông tin về NLĐ trên máy tính, mỗi NLĐ sẽ có một mã số riêng, nội dung thông tin gồm: tên, mã căn cước công dân, trình độ đào tạo, nghề nghiệp. Hằng quý, Trung tâm này phải gửi số liệu phân tích tình hình NLĐ lên Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để kịp thời đưa ra những biện pháp giải quyết các vấn đề liên quan đến việc làm. Đồng thời, Trung tâm cũng phối hợp linh hoạt với các Vụ, Cục, Tổng cục của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để cung cấp thông tin, giúp các cơ quan đưa ra những chính sách phù hợp và nhanh chóng xử lý những hành vi vi phạm trong lĩnh vực GQVL. Ngoài ra, hệ thống số giúp cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước ngoài có thể quản lý lao động đi làm việc ở nước ngoài, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ; phần nào giúp bảo vệ thông tin cá nhân của NLĐ trên các trang web của TTDVVL…

***Ba là,*** *nâng cao chất lượng người lao động*

CMCN 4.0 xuất hiện đem lại thách thức to lớn cho NLĐ, đòi hỏi họ muốn có việc làm thì phải nâng cao tay nghề, linh hoạt sáng tạo và thích nghi nhanh. Để đáp ứng yêu cầu đó, trước tiên, các cơ sở GDNN cần phải nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị nhằm tạo môi trường học tập tốt nhất dành cho học viên. Việc đầu tư xây dựng những trang thiết bị dạy học, bài giảng, giáo trình phù hợp với xu thế của CMCN 4.0 sẽ trở nên quan trọng, giúp học viên tiếp cận gần hơn với thực tế, linh hoạt tìm việc. Tuy nhiên, không phải tất cả các cơ sở GDNN đều có đủ kinh phí đầu tư các thiết bị. Do vậy, cần thúc đẩy liên kết giữa các cơ sở GDNN với các doanh nghiệp để hai bên có thể hợp tác cùng phát triển, một bên có kinh phí xây dựng trang thiết bị, cơ sở vật chất, một bên có NLĐ chất lượng cao phù hợp với các vị trí ứng tuyển của doanh nghiệp. Ngoài ra, cần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên GDNN, khuyến khích họ tham gia các lớp học bồi dưỡng nâng cao kiến thức, trình độ như: giảm học phí, tăng lương đối với nhà giáo đã tham gia…

***Bốn là,*** *khuyến khích người lao động khởi nghiệp sáng tạo*

CMCN 4.0 xuất hiện càng đòi hỏi sự sáng tạo, linh hoạt của con người bởi lẽ nó làm sản sinh những công nghệ mới, do đó, NLĐ phải có sự linh hoạt trong cả việc sử dụng những công nghệ này để có thể tận dụng lợi ích chúng đem lại và tìm kiếm những hướng đi mới cho bản thân, tránh rơi vào tình trạng thất nghiệp. Đáng chú ý, NLĐ sau khi trở về nước phần lớn đã tạo được một hành trang cho mình về vốn và tri thức nghề nghiệp cộng với sự trải nghiệm bản thân tại quốc gia nơi họ làm việc, do đó, họ có thể tạo ra một tư duy mới trong quá trình lập nghiệp. Chẳng hạn, tại Trung Quốc, dịch vụ lái xe hộ người say xỉn đã phát triển và tạo ra doanh thu khổng lồ cho quốc gia này. Người lao động Việt Nam đi làm việc tại Trung Quốc có thể học hỏi kinh nghiệm, đồng thời, qua trải nghiệm thực tế mô hình kinh doanh mới mẻ và rất thiết thực này, họ sẽ mang ý tưởng đó về thực hiện tại quê nhà, giúp tăng doanh thu cho Việt Nam. Hiện nay, ý tưởng này đã chớm nở và nhận được sự ủng hộ từ đông đảo người dân. Để khuyến khích NLĐ phát huy tính sáng tạo trong tìm kiếm việc làm mới, Nhà nước ta cần có chính sách hỗ trợ vốn vay, giúp các doanh nghiệp khởi nghiệp liên kết với cơ quan báo chí, đài truyền hình nhằm truyền thông, tăng khả năng tiếp cận mô hình kinh doanh mới gắn với nền tảng công nghệ tới người dân, đồng thời, truyền cảm hứng, thúc đẩy họ sáng tạo ra những công việc mới.

***Thứ năm,*** *thành lập một Ủy ban, Hội đồng có nhiệm vụ xây dựng những phương pháp dự đoán và tầm nhìn ảnh hưởng của CMCN lần thứ 4, từ đó xây dựng kế hoạch dài hạn*

Với nhiệm vụ dự đoán tầm ảnh hưởng của CMCN 4.0, tìm hiểu tác động cụ thể đến ngành nghề, cơ quan Nhà nước có thể cập nhật xu hướng nghề nghiệp, giáo trình và chính sách liên quan nhanh chóng. Đây là giải pháp được Chính phủ Singapore – quốc gia đầu tiên áp dụng thành công, theo đó, sau khi xem xét, đánh giá tác động của CMCN 4.0 cùng tình hình thực tế xã hội, Singapore sẽ tập trung đề ra các giải pháp khuyến khích những công nhân lành nghề tiếp tục làm việc và nâng cao trình độ cho NLĐ[[14]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftn14" \o "). Đặt dưới hệ thống chính trị tại Việt Nam, Ủy ban, Hội đồng sẽ thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội với nhiệm vụ dự đoán tác động của CMCN 4.0 đến tình hình lao động và trình lên các Tổng cục, Cục, và Ủy ban khi đưa ra chính sách liên quan để lấy nhận xét. Việc triển khai xây dựng này sẽ giúp Việt Nam đón đầu và chủ động khi CMCN 4.0 tiếp tục phát triển trong tương lai. Đồng thời, tạo định hướng xây dựng những văn bản pháp luật phù hợp với thực tiễn.

***Sáu là,*** *tăng cường tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về giải quyết việc làm*

Đặt trong bối cảnh CMCN 4.0, bên cạnh việc thực hiện có hiệu quả các hình thức phổ biến, giáo dục pháp luật truyền thống, Nhà nước cần quan tâm hướng dẫn người dân khai thác có hiệu quả các văn bản pháp luật hiện trên mạng internet, tiếp tục xây dựng, hoàn thiện và đưa vào sử dụng rộng rãi các cơ sở dữ liệu pháp luật điện tử tại các cơ quan nhà nước, các tổ chức, đoàn thể, doanh nghiệp. Ngoài ra, cần tăng cường các thông tin chính thống khác trong lĩnh vực GQVL nhằm tăng cường hiểu biết của người dân thông qua phương tiện truyền thông như Đài truyền hình, Đài phát thanh hoặc qua các hội thảo hay các tiết học định hướng nghề nghiệp, kỹ năng…

**Tác giả: PGS. TS. Nguyễn Hữu Chí\*; Huỳnh Phương Anh\*\*; Vũ Thị Thúy Hà\*\*\***

Nguồn: https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi

\* Nguyên Trưởng khoa Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội.  
  
\*\*, \*\*\* Cử nhân Luật Chất lượng cao, Trường Đại học Luật Hà Nội.  
  
[1] Ayhan Görmüş (2019), “Future of Work with the Industry 4.0”, *International Congress on Social Sciences (INCSOS 2019): Proceeding Book*.

[[2]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref2" \o ") Người sáng lập và Chủ tịch điều hành của Diễn đàn Kinh tế thế giới.

[[3]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref3" \o ") Klaus Schwab (2016), *Book: The Fourth Industrial Revolution*.

[[4]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref4" \o ") International Labour Organisation (2016), *ASEAN in Transformation: How Technology Is Changing Jobs and Enterprises, Geneva*, pp.7-8.

[[5]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref5" \o ") Theo Thông cáo báo chí của Tổng cục Thống kê về tình hình Lao động việc làm Quý II và 6 tháng đầu năm 2020.

[[6]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref6" \o ") Xem Khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động 2012.

[[7]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref7" \o ") Xem Điều 39 Luật Việc làm 2013 và Nghị định số 52/2014/NĐ-CP ngày 23 tháng 05 năm 2014 quy định điều kiện, thủ tục cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

[[8]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref8" \o ") Lê Quang Trung (2018), “Hệ thống Trung tâm dịch vụ việc làm 30 năm hình thành và phát triển”, *Tạp chí Lao động xã hội*, (584), Hà Nội.

[[9]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref9" \o ") Khoản 3 Điều 5 Nghị định 196/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 21/11/2013 quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm.

[[10]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref10" \o ") Theo Điều 57 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014.

[[11]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref11" \o ") Phan Hoạt (2018), *Tỷ lệ lao động bỏ trốn ở Hàn Quốc vẫn lớn*, http://cand.com.vn/Xa-hoi/Ty-le-lao-dong-bo-tron-o-Han-Quoc-van-lon-490608/, ngày truy cập: 01/09/2020.

[[12]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref12" \o ") Điều 59 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006.

[[13]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref13" \o ") Điều 60 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2006.

[[14]](https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-thuc-trang-va-mot-so-kien-nghi" \l "_ftnref14" \o ") Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2020), *Singapore trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*,  
http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/37975/seo/Singapore-truoc-tac-dong-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4-0/Default.aspx, truy cập ngày 30/08/2020.