

QUAN HỆ LAO ĐỘNG - NHỮNG THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI TRONG CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS. Nguyễn Đức Chữ

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ducchuulsa@gmail.com

Tóm tắt: Xu hướng chuyển đổi số là một tất yếu ở bất kỳ quốc gia nào hiện nay trong khu vực và trên thế giới. Tại Việt Nam, xu hướng chuyển đổi số đã thâm nhập vào nhiều ngành, nghề, lĩnh vực; từ kinh tế, xã hội, cho đến chính trị... đều có sự hiện diện của công nghệ số hóa, của chuyển đổi số. Nhiều doanh nghiệp, tổ chức hiện nay đã và đang đẩy nhanh quá trình số hóa, tiếp cận và sử dụng công nghệ tiên bộ nhất trên thế giới vào lĩnh vực hoạt động của họ. Tuy nhiên, tốc độ và chất lượng chuyển đổi số tại các doanh nghiệp ở Việt Nam chưa cao. Các chủ thể của quan hệ lao động trên phạm vi quốc gia, quốc tế, cũng như phạm vi doanh nghiệp, tổ chức, đều có những thuận lợi và khó khăn nhất định. Chẳng hạn, sự linh hoạt, dễ dàng giao kết thiết lập quan hệ lao động; sự gia tăng hoặc suy giảm giao kết quan hệ lao động; cơ hội việc làm, vị thế các bên... Qua số liệu khảo sát, nghiên cứu của nhiều cá nhân, tổ chức khác nhau, bài viết phân tích một số thuận lợi và thách thức trong chuyển đổi số của các chủ thể quan hệ lao động, bao gồm người lao động và người sử dụng lao động, trên các cấp độ phạm vi.

Từ khóa: Quan hệ lao động, chuyển đổi số, thị trường lao động, việc làm, người lao động, người sử dụng lao động

LABOR RELATIONS - CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: The trend of digital transformation is inevitable in countries in the region and the world today. In Vietnam, the trend of digital transformation has penetrated in many industries, occupations and fields from economy, and society, to politics... Many businesses and organizations today have been accelerating the digitalization process, accessing and using the most advanced technology in the world in their field. However, the speed and quality of digital transformation at businesses in Vietnam is not high. Subjects of labor relations on a national and international scale, as well as within the scope of businesses and organizations, all have certain advantages and disadvantages. For example, flexibility and ease of establishing labor relations; the increase or decrease of labor relations; job opportunities, positions of parties... Through survey data and research of many different individuals and organizations, the article analyzes some advantages and challenges in the digital transformation of labor relations; including employees and employers, on range levels.

Keywords: Labor relations, digital transformation, labor market, employment, employees, employers

Mã bài báo: JHS - 141

Ngày nhận bài sửa: 10/9/2023

Ngày nhận bài: 20/7/2023

Ngày duyệt đăng: 20/9/2023

Ngày nhận phản biện: 3/9/2023

1. Đặt vấn đề

Tại Việt Nam hiện nay, sự hội nhập quốc tế đã và đang diễn ra sâu rộng trên mọi lĩnh vực. Trong đó, quá trình chuyển đổi số hiện đang ở những chặng đường đầu tiên từng bước thâm nhập ngành nghề, doanh nghiệp (DN), tổ chức. Chuyển đổi số là một thuật ngữ đã phổ biến ở các quốc gia phát triển, nhưng ở Việt Nam, thuật ngữ này được tiếp cận chưa lâu, cũng vì vậy quá trình thực hiện chuyển đổi số tại các DN, tổ chức gặp phải nhiều khó khăn thử thách. Nhiều báo cáo và dự đoán của các chuyên gia, các tổ chức về thuận lợi, khó khăn của DN Việt Nam trong chuyển đổi số đang cho thấy tiến trình chuyển đổi số tại đây chưa có nhiều chuyển biến tích cực.

Bên cạnh những vấn đề quản trị DN, quản trị công nghệ của DN trong chuyển đổi số..., một vấn đề đòi hỏi sự quan tâm trú trọng không kém, đó là góc độ quan hệ lao động (QHLĐ) trong những DN thực hiện chuyển đổi số. Trên phương diện nghiên cứu tổng hợp tài liệu và quan điểm của các chuyên gia, nhà nghiên cứu, các tổ chức... trong khuôn khổ bài tham luận này chúng tôi đề cập đến những thách thức và cơ hội của các bên QHLĐ trong quá trình chuyển đổi số. Theo đó, người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) được xem xét là chủ thể QHLĐ trong quá trình chuyển đổi số tại DN cũng như trên phạm vi quốc gia.

2. Tổng quan và cơ sở khoa học về chuyển đổi số ở Việt Nam

2.1. Khái niệm chuyển đổi số

Trước hết, về mặt khái niệm “chuyển đổi số” DN ở Việt Nam thường được hiểu theo nghĩa là quá trình thay đổi từ mô hình DN truyền thống sang DN số bằng cách áp dụng công nghệ mới, trên cơ sở đó thay đổi phương thức điều hành, quản lý, lãnh đạo, điều khiển DN vận hành. Một số cách diễn đạt khác cho rằng chuyển đổi số là quá trình tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực của một DN... Các cách hiểu nêu trên hoàn toàn không sai nhưng chưa đủ. Chúng ta cần phải chú ý nhiều hơn đến những vấn đề khác của chuyển đổi số như hệ thống kho dữ liệu lớn, kết nối toàn cầu, điện toán đám mây..., đặc biệt tính năng thống kê và dự báo trên cơ sở dữ liệu toàn cầu. Điều này giúp cho DN không chỉ “nhìn thấy mình” mà còn nhìn thấy DN

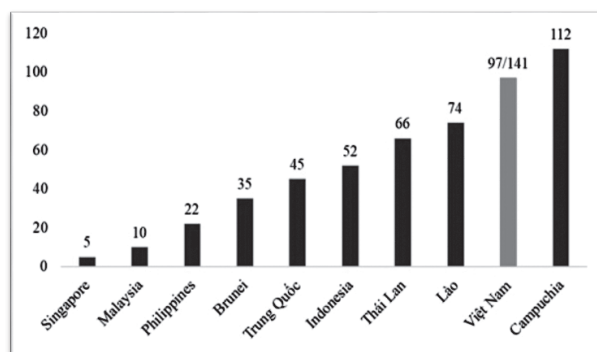
khác; không chỉ trong phạm vi lãnh thổ địa phương mà còn trên phạm vi toàn thế giới. Theo đó chuyển đổi số thay đổi căn bản cách nhìn nhận, đánh giá và vận hành của DN phù hợp với mục tiêu phát triển riêng (của DN) và chung (của thị trường quốc gia, quốc tế).

Nhìn chung, quá trình chuyển đổi số là sự tiếp nối và song hành với cuộc Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0. Tại đây chuyển đổi số có những nền móng căn bản là ứng dụng công nghệ hiện đại, tiên tiến của “số hóa” trong CMCN 4.0. Trên cơ sở đó, chuyển đổi số sử dụng công nghệ phân tích, đánh giá, kiểm chứng các dữ kiện để tạo ra những giá trị mới mang tính dự báo, định hướng cho DN. Như vậy tôi cho rằng, chuyển đổi số là một bước tiến cao hơn, xa hơn so với “số hóa”, tiến bộ hơn so với CMCN 4.0.

2.2. Chuyển đổi số ở Việt Nam giai đoạn hiện nay

Báo cáo của Tổng cục thống kê quốc gia (2022) cho biết, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý I năm 2022 là 51,2 triệu người, trong đó tỷ lệ tham gia lực lượng lao động khoảng 68,1%. Tuy nhiên, thực trạng nguồn nhân lực kỹ thuật số (lực lượng chính của chuyển đổi số) đang ở vị trí thấp so với các quốc gia trên thế giới và trong khu vực cả về điểm số và thứ hạng (Thảo & Đông, 2022). Báo cáo nghiên cứu của World Economic Forum (2019) cho thấy vị trí thứ hạng của Việt Nam trong khu vực rất thấp.

Hình 1. Thứ hạng về kỹ năng số của lực lượng lao động Việt Nam



Nguồn: World Economic Forum (2019), *The Global Competitiveness Report*.

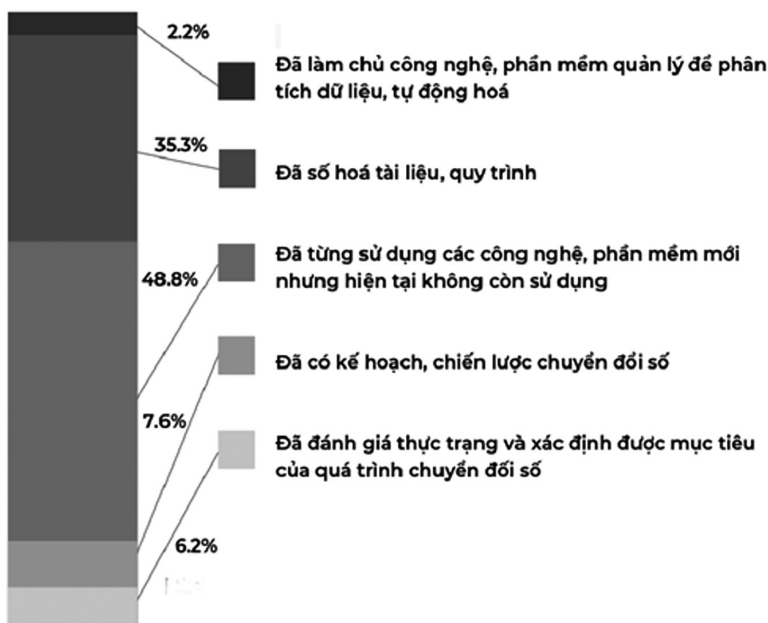
Theo đó, xét trong khu vực Việt Nam chỉ đứng trên Campuchia, xét trên thế giới, Việt Nam đứng

97/141 quốc gia được xếp hạng. Điều này cho thấy chuyển đổi số ở Việt Nam diễn ra tương đối chậm; đặc biệt thiếu nguồn lực có trình độ kỹ năng số.

Tại Hội thảo Công bố Báo cáo thường niên Chuyển đổi số doanh nghiệp 2022 với chủ đề: “*Mức độ sẵn sàng chuyển đổi số của DN Việt Nam*” do Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Cục Phát triển Doanh nghiệp phối hợp Dự án thúc đẩy cải cách và nâng cao năng lực kết nối của DN nhỏ và vừa (LinkSME), tổ chức ngày 16/2/2023, cho biết: hiện chỉ có 2,2% DN làm chủ công nghệ; 6,2% DN đã hoàn thành xác định mục tiêu chuyển đổi số và chỉ 7,6% DN đã từng bước xây dựng kế hoạch trong ngắn hạn và dài hạn để chuyển đổi số. (Báo cáo được xây dựng dựa trên khảo sát

1.000 DN trên cả nước từ nhiều lĩnh vực, ngành nghề...). Cũng theo báo cáo trên, 48,8% DN tham gia khảo sát chia sẻ đã từng sử dụng một số giải pháp chuyển đổi số, nhưng hiện tại không còn sử dụng do các giải pháp này chưa phù hợp hoặc DN áp dụng để đáp ứng nhu cầu tức thời trong đại dịch Covid-19 và giờ không còn nhu cầu sử dụng. Lý do khác cho thực trạng này là việc các DN chưa xác định được mục tiêu và chiến lược chuyển đổi số đúng đắn, cũng như thiếu nhân sự phục vụ chuyển đổi số cả về lượng và chất. Chúng ta có thể phần nào đánh giá bức tranh tổng thể chuyển đổi số ở Việt Nam giai đoạn hiện nay thông qua số liệu khảo sát của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Cục phát triển Doanh nghiệp, dưới đây:

Hình 2. Thực trạng ứng dụng công nghệ số trong các nghiệp vụ hoạt động



Nguồn: Khảo sát của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Cục Phát triển Doanh nghiệp năm 2022

Với số liệu khảo sát trên cho thấy đa số các DN (được khảo sát) chỉ đã từng hoặc đang đạt được mức “số hóa” DN (dựa trên số hóa tài liệu, quy trình, sử dụng các công nghệ phần mềm) còn tỉ lệ DN thực sự chuyển đổi số, tức là làm chủ công nghệ, phần mềm để phân tích dữ liệu, tự động hóa, đạt được ở mức rất thấp. Như vậy, quá trình chuyển đổi số được thực hiện chưa thật mạnh mẽ, có thể nhận định sự chuyển đổi này khá chậm, nhiều DN chưa nắm bắt cốt lõi của chuyển đổi số.

Một thông tin khác, theo ước tính của Cameron và cộng sự, đến năm 2035, ở Việt Nam có khoảng 15% tổng số việc làm sẽ được tự động hóa; 38,1%

việc làm hiện tại có thể được chuyển đổi hoặc di dời do tác động của tự động hóa vào năm 2045 (Cameron, 2019). Dự báo này cũng cho thấy tốc độ chuyển biến chậm trong quá trình ứng dụng công nghệ, tự động hóa, số hóa tại các DN. Điều này sẽ làm mất đi cơ hội tiếp cận, hội nhập công nghệ tiến tiến của thế giới, đồng thời làm gia tăng khoảng cách tụt hậu về chuyển đổi số của Việt Nam với thế giới.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở phân tích, tổng hợp tài liệu thứ cấp và sơ cấp được thu thập từ nhiều báo cáo, thống kê, nghiên cứu khảo sát của nhiều đơn vị tổ chức, cá nhân khác nhau. Các tài

liệu thứ cấp từ nguồn Tổng cục thống kê, báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam... Tài liệu sơ cấp từ nguồn thông tin khảo sát trong khuôn khổ các dự án nghiên cứu của các tổ chức như World Bank (2021), Microsoft (2020), Tổ chức lao động quốc tế ILO (2021), Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Cục Phát triển Doanh nghiệp (2023)...

Nghiên cứu có dựa trên đánh giá của các chuyên gia, nhà quản lý trong lĩnh vực lao động. Một số các ý kiến chuyên gia được khai thác từ những chương trình, sự kiện như: Diễn đàn đa phương (MSF) với chủ đề: *“Hợp tác xây dựng lực lượng lao động sẵn sàng cho nền kinh tế số bao trùm tại Việt Nam”* (nhiều đơn vị phối hợp đồng tổ chức); Tọa đàm trực tuyến: *“Vai trò của trung tâm dịch vụ việc làm trong việc thúc đẩy phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả”*, Đơn vị tổ chức: Báo Dân trí và Cục Việc làm (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)...

Cùng với phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu, ý kiến chuyên gia, nghiên cứu còn được xây dựng trên cơ sở đánh giá quan sát thực tiễn thị trường lao động, thực tiễn QHLD ở DN trong quá trình chuyển đổi số hiện nay tại Việt Nam. Với phương pháp quan sát thực tiễn, cho phép nghiên cứu đưa ra những đánh giá nhận định phù hợp với các thông tin đã thu thập được từ tài liệu sơ cấp, thứ cấp và ý kiến chuyên gia. Điều này góp phần củng cố và khẳng định những luận điểm được thể hiện trong nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu về những thách thức và cơ hội của quan hệ lao động trong quá trình chuyển đổi số

Xét về bản chất, QHLD là mối quan hệ việc làm giữa NLĐ và NSDLĐ (hay doanh nghiệp). Một số quan điểm trực diện hơn cho rằng đây là mối quan hệ “mua và bán” sức lao động. Dù xét trên bình diện nào thì QHLD vẫn luôn diễn ra giữa hai chủ thể là con người (với tư cách cá nhân hoặc tập thể). Như vậy, chuyển đổi số sẽ tham gia vào vị trí nào, quá trình nào trong mối quan hệ người - người? Câu hỏi này có thể đã là thách thức của nhiều NLĐ, nhiều NSDLĐ cũng như DN.

Đứng trên góc nhìn của chuyển đổi số về lao động, việc làm, chúng ta có thể quan sát được những con số thống kê về tình hình lực lượng lao động, từ góc độ nhỏ của DN cho đến thị trường lao

động rộng lớn của quốc gia, quốc tế. Những dữ kiện này nằm trong kho dữ liệu lớn (Big data) cho phép NSDLĐ (và NLĐ) đánh giá, dự báo được tình hình biến động về lao động ở mỗi thời kỳ, giai đoạn khác nhau, qua đó định hướng, điều chỉnh mục tiêu của mình cho phù hợp, trong việc lựa chọn ngành, nghề, lĩnh vực hoạt động. Điều này có thể tạo ra xu hướng cân bằng hơn cho thị trường lao động, giúp cung - cầu lao động trở nên cân bằng hơn (ở mức tương đối). Đây là cơ sở căn bản cho mối quan hệ hài hòa trong QHLD. Ở đó NLĐ và NSDLĐ đều có quyền lựa chọn tương đương cho việc thiết lập và duy trì QHLD.

Trên đây chỉ là một trường hợp của chuyển đổi số tác động đến mối QHLD. Ở những khía cạnh khác, chuyển đổi số DN sẽ tác động đến QHLD với cả hai hướng tích cực và tiêu cực căn cứ vào những thách thức và cơ hội do quá trình này mang lại.

4.1. Những cơ hội của chuyển đổi số đối với quan hệ lao động

Nhìn chung tác động của chuyển đổi số đến DN chủ yếu trên các phương diện về quản lý, hoạch định, điều khiển..., con người và công việc trên cơ sở ứng dụng công nghệ số hóa hiện đại. Đối với mối quan hệ chủ thể trong QHLD, hay còn gọi là mối quan hệ chủ - thợ thường có tác động chi phối vào quá trình thiết lập và duy trì quan hệ này. Theo đó, những thành tựu của chuyển đổi số sẽ ảnh hưởng đến QHLD giữa 2 chủ thể NLĐ - NSDLĐ ở một số khía cạnh sau.

4.1.1. Tính thuận lợi và linh hoạt trong thiết lập quan hệ lao động

Chuyển đổi số có sự tích hợp “số hóa” và công nghệ thông tin, công nghệ lưu trữ... tạo ra kho dữ liệu rộng lớn, toàn diện về lực lượng lao động của mọi ngành, nghề, lĩnh vực. Nó giúp chúng ta theo dõi được sự thay đổi, dịch chuyển của thị trường lao động, xu thế thay đổi của cán cân cung - cầu lao động. Điều này cho phép các chủ thể QHLD quan sát được thông tin về nhu cầu ngành, nghề thu hút nhân lực, thừa hay thiếu nhân lực. Mặt khác, kho dữ liệu thị trường lao động cho các chủ thể QHLD khả năng dự báo thị trường lao động ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Đây là cơ sở để các bên tham gia QHLD lập kế hoạch, mục tiêu, hành động phù hợp xu thế phát triển.

Với thông tin về thị trường lao động đầy đủ, giúp DN, tổ chức sử dụng lao động, cơ sở đào tạo nghề... hoạch định được chiến lược đào tạo hoặc tự đào tạo lực lượng lao động có trình độ cao, kỹ năng đáp ứng phù hợp với đòi hỏi thay đổi công việc. Đối với NLĐ, trên cơ sở của thông tin phân tích, đánh giá, dự báo nhu cầu phát triển nhân lực trong tương lai, họ có thể tự đào tạo kỹ năng hoặc tham gia các khóa học tập trung, bán tập trung..., hoàn thiện và nâng cao tay nghề đáp ứng sự thay đổi tiến bộ của lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp. Điều này đặc biệt quan trọng đối với lực lượng lao động đang trong độ tuổi (từ 15 tuổi trở lên - Bộ luật Lao động 2019) nhưng còn ở giai đoạn định hướng, lựa chọn nghề nghiệp, hoặc đang học nghề.

Bên cạnh đó, chuyển đổi số tạo ra khả năng phát triển mạnh mẽ cho các sàn giao dịch việc làm trực tuyến. Xu thế kết nối, thiết lập QHLD giữa NLĐ - NSDLĐ diễn ra mở rộng, mọi thời điểm là một tất yếu trong tương lai. Tại buổi tọa đàm trực tuyến, trong khuôn khổ chủ đề: *“Vai trò của trung tâm dịch vụ việc làm trong việc thúc đẩy phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả”*; ông Nguyễn Văn Huệ - Giám đốc Trung tâm Dịch vụ Việc làm Bắc Giang cho biết: Sàn Giao dịch việc làm trực tuyến toàn quốc sẽ dùng chung dữ liệu cho các tỉnh, tích hợp tất cả thông tin của 63 tỉnh toàn quốc vào hệ thống. NLĐ khi tham gia Sàn Giao dịch việc làm trực tuyến toàn quốc, không chỉ biết vị trí, tình trạng việc làm, nhu cầu tuyển dụng việc làm của một tỉnh mà còn tìm hiểu được thông tin của các tỉnh khác. NLĐ có thể đăng ký phiên việc làm trực tuyến ở các địa phương trên chính sàn này (Thịnh, 2023).

Bộ luật Lao động 2019, Điều 14 đã chính thức thừa nhận tính hợp pháp của giao kết QHLD bằng giao dịch điện tử. Cụ thể: *“Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản”* (Bộ luật Lao động 2019). Nội dung này khẳng định những điều chỉnh về pháp luật lao động ở Việt Nam khá kịp thời, nhanh chóng đón bắt xu thế phát triển của QHLD trong tương lai, sự phát triển rộng khắp của chuyển đổi số. Theo quy định, chúng ta có thể hình dung bối cảnh NLĐ Việt Nam hoàn toàn có thể giao kết QHLD với bất kỳ chủ thể sử dụng lao

động nào trên phạm vi toàn thế giới mà không cần gặp gỡ trực tiếp và ở bất kỳ thời điểm, thời gian nào theo thỏa thuận.

Như vậy, chuyển đổi số giúp cho quá trình giao kết, xác lập QHLD được thực hiện dễ dàng, linh hoạt hơn so với trước đây. Việc xác lập QHLD cũng dựa trên những yếu tố phân tích thị trường lao động, đón bắt xu thế tương lai, vì thế cung - cầu lao động cũng trở nên hài hòa hơn. Trong môi trường kỹ thuật số, Internet kết nối vạn vật (IoT) ..., các chủ thể của QHLD có nhiều cơ hội để giao kết, xác lập mối quan hệ mà không bị hạn chế bởi thời điểm cũng như khoảng cách, vị trí địa lý.

4.1.2. Thuận lợi để duy trì sự vận hành quan hệ lao động trên môi trường kết nối toàn cầu

Cùng với tính linh hoạt, dễ dàng thiết lập QHLD trong môi trường chuyển đổi số, việc duy trì QHLD trong môi trường số cũng tạo ra nhiều điều kiện thuận lợi khác. Quá trình tương tác lâu dài, liên tục giữa các chủ thể trực tiếp trong QHLD thường kéo theo những vấn đề bất đồng, mâu thuẫn, xung đột phức tạp. Trong nhiều trường hợp, một vài mâu thuẫn nhỏ giữa NLĐ và NSDLĐ (hay đại diện quản lý) có thể trở thành xung đột gay gắt, dẫn đến tranh chấp lao động. Với môi trường kết nối, tương tác qua không gian mạng, sẽ giúp giảm thiểu những mâu thuẫn bất đồng mà bản chất không xuất phát từ QHLD. Chẳng hạn những mâu thuẫn liên quan đến xung đột văn hóa, khác biệt tôn giáo, chính trị..., có thể không có cơ hội phát sinh nếu các chủ thể tương tác gián tiếp.

Duy trì QHLD trong môi trường chuyển đổi số, cũng cho phép các chủ thể QHLD có cách nhìn nhận toàn diện, đầy đủ hơn về hệ thống QHLD của địa phương, quốc gia, quốc tế. Đây có thể coi là những nền móng nhận thức để các bên hiểu nhau hơn, dễ dàng chia sẻ và hợp tác hơn. Trong bối cảnh chung của hệ thống QHLD, các chủ thể nhận thức được và điều chỉnh tương tác phù hợp. Chẳng hạn, tình trạng kinh tế chung đều trong hoàn cảnh khó khăn, không tăng hoặc tăng trưởng yếu; NLĐ và người NSDLĐ cần có những hành vi tương tác phù hợp nhằm chia sẻ khó khăn. Các chủ thể QHLD trực tiếp cần hướng đến mục tiêu duy trì và bình ổn mối quan hệ đã được thiết lập, tránh gây căng thẳng bằng mục tiêu lợi ích tối đa.

Đối với DN chuyển đổi số, lĩnh vực hoạt động và phạm vi hoạt động trở thành không giới hạn. Chính vì vậy, duy trì quan hệ tương tác giữa NLĐ - NSDLĐ cũng là sự quản trị QHLD không giới hạn. Đặt vấn đề mỗi QHLD cụ thể giữa NLĐ tại Mỹ và NSDLĐ tại Việt Nam, các giới hạn về không gian, thời gian đều được cởi trói. Như vậy, các chủ thể của mối quan hệ này cũng cần sự linh hoạt trong tương tác. Điều đó sẽ tạo ra các cơ chế tương tác cởi mở, linh hoạt và đa dạng hơn cho các chủ thể của QHLD.

Chúng ta cần chú ý, tranh chấp lao động trong QHLD là một hiện tượng tất yếu, và dù QHLD không có sự kết nối tương tác trực tiếp giữa chủ - thợ, người thuê - người làm thuê thì tranh chấp lao động vẫn sẽ nảy sinh trong những hoàn cảnh nào đó, đặc biệt các vấn đề về quyền - lợi ích của mỗi bên. Với những tiến bộ trong chuyển đổi số, QHLD giúp cho các bên điều kiện thuận lợi, dễ dàng nhất để tiếp cận thông tin qua các kênh khai thác, chia sẻ. Tính năng tích hợp thông tin, dữ liệu, phân tích đánh giá diễn biến trên những sự kiện trong quá trình vận hành QHLD cho phép các bên đánh giá chính xác thực trạng trạng thái QHLD mà họ là thành viên với tư cách chủ thể. Trên cơ sở đó tự điều chỉnh và tác động điều chỉnh lẫn nhau nhằm duy trì mối quan hệ hài hòa, ổn định, phù hợp với xu thế phát triển QHLD tiến bộ.

4.1.3. Tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động

NLĐ với tư cách là một trong hai chủ thể thiết lập và vận hành QHLD tại DN, tổ chức, như vậy NLĐ cần phải có việc làm và duy trì được việc làm ổn định để đảm bảo QHLD vận hành ổn định. Chuyển đổi số DN sẽ tạo ra nhiều vị trí việc làm mới, cần nhiều nhân lực hơn cho nhiệm vụ vận hành máy móc, công nghệ, quản trị dữ liệu, hệ thống... Điều này giúp cho thị trường lao động rộng mở hơn đối với NLĐ, họ có nhiều cơ hội để tiếp cận việc làm. Tuy nhiên, nó chỉ tạo cơ hội cho lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng công nghệ thông tin, kỹ năng số và nắm bắt được thị trường chuyển đổi số. Theo số liệu nghiên cứu của Microsoft, trong khoảng 3 năm tới của chuyển đổi số, 85% các công việc sẽ phải thay đổi, nhiều công việc đòi hỏi NLĐ phải tự đào tạo để nâng cao kỹ năng số, 26% là công việc mới do chuyển đổi số mang lại (ĐăngThực tế thị trường lao động cùng sự phát triển đa dạng ngành nghề, lĩnh

vực hoạt động ở Việt Nam hiện nay chứng minh cho nhận định về cơ hội việc làm mới cho NLĐ. Sự phát triển các DN dựa trên nền tảng số như Grab, Lazada, Mor Software, Savvycom, Viettel Cyber Security, FPT Smart Cloud... cho đến việc NLĐ tự tạo việc làm cho mình trong chuyển đổi số như YouTuber, Tiktokker, Streamer... tạo ra một thị trường lao động mới mẻ và đầy tiềm năng phát triển hơn nữa trong tương lai.

Tuy nhiên chúng ta cần lưu ý, chuyển đổi số chủ yếu tạo ra những công việc, vị trí làm việc mới cho lực lượng lao động có trình độ, năng lực về công nghệ thông tin, công nghệ số hóa... theo những yêu cầu, đòi hỏi của quá trình này. Điều đó tạo định hướng cho thị trường lao động phát triển theo xu hướng tăng dần về chất lượng lực lượng lao động. Đây là kết quả tích cực của chuyển đổi số tác động đến thị trường lao động.

4.2. Những thách thức của chuyển đổi số đối với quan hệ lao động

Như trên đã đề cập đến vấn đề thuận lợi của thị trường lao động trong chuyển đổi số khi có thêm nhiều việc làm mới, ngành nghề, công việc mới cũng như cơ hội nghề nghiệp rộng mở cho NLĐ. Tuy nhiên, bên cạnh những tác động tích cực đến QHLD, chuyển đổi số cũng đem đến nhiều thách thức đáng kể. Chúng tôi đặc biệt quan tâm tới một số vấn đề dưới đây:

4.2.1. Quá trình chuyển đổi số sẽ đào thải phần lớn lực lượng lao động thiếu năng lực

Xu hướng công việc trong tương lai của chuyển đổi số là mọi thứ đều có thể vận hành tự động hóa bằng công nghệ, máy móc, thiết bị điện tử thông minh. Chính vì thế, nhiều công việc NLĐ thực hiện bằng thao tác thủ công đơn giản sẽ được thay thế bằng sự vận hành của máy móc, thiết bị điện tử tinh vi. Trong đó, sự vận hành của công việc không cần đến nhiều lao động mà chỉ sử dụng một số ít có năng lực điều khiển các thiết bị công nghệ. Các số liệu nghiên cứu của Microsoft đã dự đoán tỉ lệ công việc sẽ phải thay đổi trong khoảng 3 năm tới là 85%. Bên cạnh đó, khoảng 27% công việc sẽ biến mất trong tương lai (Hải Đăng, 2020).

Tại các quốc gia phương tây ở khoảng thập niên 90 của thế kỷ XX, lịch sử đã chứng kiến hàng loạt các cuộc biểu tình, tuần hành, đình công trên diện rộng

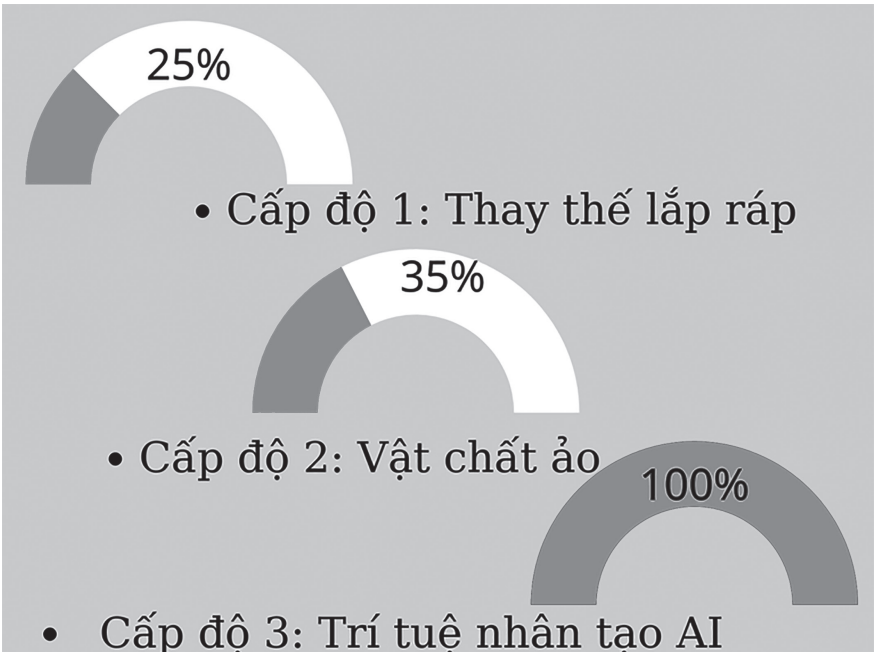
của NLD nhằm phản đối toàn cầu hóa, phản đối cuộc CMCN vì lo sợ bị máy móc, công nghệ thay thế con người sẽ dẫn đến nạn thất nghiệp, mất việc làm. Thực tế đã cho thấy, trong quá trình hình thành và phát triển của 3 cuộc CMCN trước đây đều dẫn đến tình trạng một lực lượng lao động không nhỏ bị mất hoặc thiếu việc làm do vị trí công việc đã được thay thế bằng vận hành máy móc, thiết bị điện tử. Theo báo cáo của World Bank (2021), nền kinh tế Việt Nam sẽ mất khoảng 2 triệu việc làm vào năm 2045 nếu không có giải pháp lấp đầy khoảng chênh lệch cung - cầu về nhân lực phục vụ cho quá trình chuyển đổi số. Các thông tin trên cho thấy xu thế cắt giảm lao động, phát triển về chất chứ không phát triển về quy mô số lượng lao động trong chuyển đổi số DN là một tất yếu.

Như vậy, bài toán nan giải với phân đông lực lượng lao động ở Việt Nam hiện nay đang ở trình độ lao động thấp là phải tự thay đổi, thích ứng với thị

trường lao động mới nếu không muốn bị đào thải. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã có nghiên cứu cho thấy, hơn 2/3 trong số 9,2 triệu lao động ngành dệt may và da giày tại Đông Nam Á đang bị đe dọa bởi sự bùng nổ nhanh chóng của ứng dụng khoa học công nghệ trong ngành này. Khoảng 86% lao động Việt Nam trong ngành may mặc, da giày sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề từ làn sóng tự động hóa, công nghiệp hóa (Thảo, 2021).

Theo nghiên cứu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2021), 3 cấp độ chuyển đổi số trong lao động sẽ dẫn đến những tác động suy giảm việc làm tương ứng. Điều này được chia sẻ trong nghiên cứu: “*Nhận diện QHLD trong thời kỳ Công nghiệp 4.0: vấn đề đặt ra cho việc nâng cao vị thế và bảo vệ NLD tại Việt Nam*”, thuộc khuôn khổ chương trình hợp tác Diễn đàn đa phương (MSF) 2021. Cụ thể, các cấp độ và mức độ suy giảm lực lượng lao động như sau:

Hình 3. Mức độ thay thế người lao động trong các cấp độ chuyển đổi số



Nguồn: Nghiên cứu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2021)

Trong đó, cấp độ I, hệ thống máy móc, thiết bị hỗ trợ NLD trong việc lắp ráp sản phẩm theo từng bước sẽ dẫn đến giảm khoảng 25% số việc làm. Cấp độ II, hệ thống vật chất ảo hay còn gọi là Internet vạn vật: máy móc trong nhà máy được kết nối với nhau, có khả năng vận hành hay kiểm soát bất kỳ

công đoạn sản xuất nào, bất kỳ thời gian nào. Điều này có thể sẽ dẫn đến giảm 35% số việc làm hiện tại. Cấp độ III, trí tuệ nhân tạo (AI) máy móc, cũng là các rô-bốt có thể trao đổi với nhau, thay vì báo cáo lại cho trung tâm điều khiển bởi con người, tạo ra khả năng vận hành hoàn toàn độc lập của máy móc

(Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2021).

Như vậy, bên cạnh sự thay thế NLĐ bằng máy móc thiết bị kỹ thuật (vận hành bởi con người), xu thế hiện nay có thể trở thành phổ biến trong tương lai là sự áp dụng công nghệ AI (Artificial Intelligence) lên máy móc, từ đó máy móc sẽ có trí thông minh (nhân tạo) và thay thế cho con người trong mọi hoạt động. Nhiều ngành nghề đã sử dụng máy móc có ứng dụng AI thay cho con người làm việc hoàn toàn độc lập như bác sĩ, nhà biên kịch, họa sĩ, marketing.... Đặc biệt, nhiều DN thuộc các ngành chế tạo, lắp ráp sử dụng các rô-bốt thay thế gần như toàn bộ NLĐ. Xu hướng này đã và sẽ còn tác động không nhỏ tới thị trường lao động, tạo ra nhiều khó khăn cho NLĐ ở trình độ thấp, lao động giản đơn. Như vậy, lực lượng lao động dư thừa, mất công ăn việc làm, bị tách khỏi QHLD... sẽ rất lớn. Với thực tế này cũng sẽ tạo gánh nặng lên ngân sách nhà nước, các cấp quản lý trong nhiệm vụ bình ổn xã hội hay việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ.

4.2.2. Chuyển đổi số làm suy giảm tần suất tương tác chủ thể trong quan hệ lao động

Khi máy móc dần thay thế hoặc hoàn toàn thay thế NLĐ sẽ dẫn đến hiện tượng lực lượng lao động bị giảm xuống, kéo theo vị thế các chủ thể trong QHLD cũng bị tác động thiên lệch về phía NSDLĐ. Nó tạo ra sự bất cân bằng của thị trường lao động nói chung, từng mối QHLD nói riêng. Ở đó sức mạnh liên kết, sức mạnh tập thể của NLĐ bị giảm sút. Máy móc với công nghệ AI xét đến cùng chỉ là những cỗ máy được lập trình vận hành theo mục tiêu nhất định, vì vậy chúng không thể có cách hành xử tiến bộ như NLĐ trong mỗi QHLD cụ thể.

Có lẽ chúng ta đều phải thừa nhận với nhau rằng, đứng trên góc độ người quản lý, góc độ NSDLĐ, việc “thuê” hay “mua” máy móc làm việc thì luôn đơn giản và dễ quản lý hơn so với con người. Chính vì vậy, chừng nào NSDLĐ chưa thay thế toàn bộ 100% NLĐ bằng máy móc là do sự hạn chế về công nghệ, điều kiện khác chứ không phải do chủ thể này không mong muốn. Theo xu hướng này, phần lớn các mối quan hệ tương tác người - người; tương tác chủ - thợ; NLĐ - NSDLĐ sẽ dần giảm xuống. Điều đó có nghĩa, sự chuyển đổi QHLD sang hướng người quản lý (hoặc sở hữu) - máy móc ngày càng tăng cao.

Mặt khác, nhiều ứng dụng của công nghệ trong chuyển đổi số như Internet vạn vật (*IoT - Internet of Things*), điện toán đám mây (*Cloud Computing*)... tạo điều kiện cho các chủ thể QHLD không cần tương tác trực tiếp, có thể tương tác gián tiếp, thậm chí tương tác qua dữ liệu... mà vẫn đảm bảo QHLD vận hành. Trong quá trình này, sự tiếp xúc, đồng cảm, thấu hiểu, chia sẻ một số nguyên tắc của QHLD có thể không còn được chú trọng. Sự giao tiếp con người - con người sẽ giảm dần.

Như vậy, xu thế vận hành của QHLD trong tương lai, các chủ thể trực tiếp trong mối quan hệ này sẽ chủ yếu tương tác gián tiếp hoặc thậm chí không có sự tương tác nhưng QHLD vẫn hoạt động. Vấn đề đặt ra là, với mức độ, tần suất tương tác thấp, QHLD liệu có bình đẳng và tiến bộ với một số ít NLĐ trong DN (thường là những lao động có trình độ cao được lựa chọn kỹ càng)? Ngoài ra, lực lượng đông đảo NLĐ thất nghiệp, mất việc làm, không có QHLD... sẽ tác động đến các vấn đề xã hội cũng như môi trường QHLD thuộc phạm vi quốc gia, quốc tế diễn ra như thế nào? Đây là những vấn đề mới cần sự quan tâm nghiên cứu nghiêm túc và khoa học của mọi giới, mọi cấp, ngành.

5. Một số khuyến nghị

QHLD trong chuyển đổi số có nhiều thay đổi căn bản. Những nội dung thuộc về bản chất của QHLD, giữa NLĐ - NSDLĐ cũng có nhiều khác biệt so với truyền thống. Vấn đề cung - cầu lao động tác động lên vị thế các bên; vai trò các chủ thể trong duy trì QHLD; phương thức các chủ thể xác lập giao kết QHLD hoặc duy trì QHLD... đều có những biến chuyển sâu sắc. Trong quá trình này, QHLD thuộc phạm vi quốc gia, phạm vi toàn cầu nói chung và phạm vi DN, tổ chức nói riêng đều có những thuận lợi và những thách thức không nhỏ đối với các chủ thể. Trong khuôn khổ bài nghiên cứu, tôi đề xuất một số khuyến nghị nhằm mục tiêu xây dựng QHLD lao động thích ứng với xu hướng chuyển đổi số trên bình diện quốc gia.

Một số khuyến nghị đối với quản lý nhà nước

Với khả năng kết nối đa dạng, linh hoạt của mạng lưới QHLD trong chuyển đổi số, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện và mở rộng hệ thống sàn giao dịch việc làm trực tuyến. Hiện nay, hệ thống thông tin sàn giao dịch việc làm trực tuyến đã phủ rộng 63 tỉnh

thành cả nước, chúng ta đã xây dựng được Trung tâm Sàn giao dịch trực tuyến quốc gia, kết nối với tất cả 63 tỉnh thành. Tuy nhiên, hệ thống tin, cơ sở dữ liệu của Sàn giao dịch trực tuyến quốc gia và nhiều tỉnh thành khác còn tương đối nghèo nàn; các phiên giao dịch hiện có hoặc dự kiến diễn ra còn rất hạn chế. Điều này cho thấy chúng ta cần tập trung hoàn thiện, làm giàu kho dữ liệu thông tin giao dịch việc làm trên các sàn giao dịch trực tuyến từ phạm vi địa phương đến sàn giao dịch trung tâm thuộc quản lý quốc gia. Điều này đáp ứng và phù hợp xu thế phát triển QHLD, phù hợp xu thế kết nối, xác lập QHLD linh hoạt, đa dạng trong tương lai.

Bên cạnh đó, Nhà nước cần tăng cường tổ chức các diễn đàn đối thoại về chuyển đổi số với NLĐ và NSDLĐ ở các cấp độ phạm vi QHLD, điều này sẽ giúp tạo ra thay đổi nhận thức tích cực cho các bên trực tiếp tham gia QHLD. Hiện nay, chúng ta đã thực hiện một số diễn đàn đa phương, song phương, phạm vi quốc gia, quốc tế nhưng chủ yếu dành cho đội ngũ cán bộ các Tổ chức đại diện của các bên trong QHLD tham gia. Như vậy còn một khoảng trống rất lớn về nhận thức đối với NLĐ và các DN sử dụng lao động, đặc biệt họ là những chủ thể chính của quá trình chuyển đổi. Các diễn đàn, đối thoại trực tiếp dễ tiếp cận và đem lại nhận thức tích cực hơn cho NLĐ, NSDLĐ. Trên cơ sở đó, các chủ thể trực tiếp của QHLD tự định hướng, tự điều chỉnh hành vi nghề nghiệp phù hợp xu hướng phát triển. Chúng tôi cho rằng, đây là hướng đi trực tiếp nhất giúp cho NLĐ không bị đào thải, không đứng ngoài cuộc của quá trình chuyển đổi số DN.

Mặt khác, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ phù hợp với các bên QHLD nhằm đáp ứng xu hướng chuyển đổi số DN. Chẳng hạn, các chính sách cho vay vốn ưu đãi đối với DN thực hiện chuyển đổi số; chính sách giảm thuế, giảm thuế... tạo điều kiện cho DN tập trung nguồn lực tài chính đầu tư công nghệ, cơ sở vật chất theo định hướng chuyển đổi số. Về phía NLĐ, Nhà nước nên tập trung vào các chính sách khuyến khích NLĐ tự đào tạo hoặc tham gia các lớp/khóa đào tạo nâng cao tay nghề, kỹ năng sử dụng, vận dụng công nghệ số trong lĩnh vực nghề nghiệp của họ. Chẳng hạn chính sách hỗ trợ một phần khoản thu nhập của NLĐ bị giảm sút trong quá trình học tập nâng cao

trình độ (nếu có); phối kết hợp với các tổ chức, cơ sở giáo dục trong và ngoài nước, từng bước tổ chức các lớp/khóa đào tạo kỹ năng sử dụng công nghệ, khai thác tài nguyên số cho NLĐ trên phạm vi cả nước. Đồng thời, quản lý nhà nước trong ban hành chính sách, quy định đối với các cơ sở giáo dục nên tăng cường khuyến khích hoặc bắt buộc với các tiêu chí đào tạo đáp ứng xu hướng chuyển đổi số trong tương lai. Từng bước thực hiện những đề xuất nêu trên, trong tương lai Việt Nam sẽ có đội ngũ lực lượng NLĐ thích ứng và tận dụng được những cơ hội của chuyển đổi số.

Một số khuyến nghị đối với NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện

Nhiều DN hiện nay đã áp dụng thành công các tiến bộ khoa học công nghệ vào lĩnh vực hoạt động của họ, vì vậy quy mô số lượng NLĐ của DN không nhiều, điều này làm suy giảm tần suất tương tác giữa NLĐ và NSDLĐ. Như vậy, những mâu thuẫn, xung đột nảy sinh giữa hai bên có thể không được phát hiện và giải quyết kịp thời làm ảnh hưởng đến mức độ ổn định, bền vững của QHLD trong DN. Điều đó cho thấy DN trong chuyển đổi số không nên xem nhẹ quan hệ tương tác giữa NLĐ - NSDLĐ (hay người quản lý) bởi đây là nền móng, cơ sở của sự chia sẻ, hợp tác, thiện chí (các nguyên tắc của QHLD) trong quá trình vận hành QHLD. Bên cạnh việc tăng cường, sử dụng triệt để lợi thế của công nghệ khoa học tiến bộ, NSDLĐ, NLĐ, các tổ chức đại diện vẫn cần duy trì tương tác thường xuyên với nhau thông qua đối thoại xã hội định kỳ hoặc đột xuất tại nơi làm việc. Thực hiện cơ chế đối thoại thường xuyên giúp NLĐ nói riêng, các bên tham gia QHLD nói chung tháo gỡ các vướng mắc nảy sinh, yên tâm hợp tác và duy trì QHLD hài hòa, ổn định ở mọi phạm vi.

Cùng với cơ chế chính sách hỗ trợ của Nhà nước, mỗi DN, NSDLĐ, các tổ chức đại diện các bên cũng cần xây dựng và thực hiện cơ chế chính sách cụ thể phù hợp với thực tế tình hình của họ, nhằm đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng NLĐ trong đào tạo và tự đào tạo để nắm bắt cơ hội việc làm trong chuyển đổi số. Thực tế cho thấy chính sách quy định của Nhà nước có tính động viên khuyến khích, nhưng quy chế DN ràng buộc sẽ khiến cho NLĐ khó thực hiện được nhu cầu học tập nâng cao trình độ đáp ứng chuyển đổi số.

Vì vậy, sự hợp tác, thiện chí của NSDLĐ trong việc tạo điều kiện cho NLĐ học tập nâng cao trình độ đáp ứng chuyển đổi số là rất quan trọng, nó tác động trực tiếp đến nhận thức, hành vi của NLĐ.

Trong chuyển đổi số DN, NLĐ cũng là một trong những chủ thể chính của quá trình này. Vì vậy, trước khi có sự khuyến khích của cơ chế chính sách Nhà nước hay DN, bản thân NLĐ phải nhận thức được và nhận thức rõ ràng xu thế phát triển công việc, nghề nghiệp trong tương lai. Trên cơ sở đó, NLĐ lập kế hoạch, thực hiện những mục tiêu phát triển, hoàn thiện kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng xu thế mới. Đối với bản thân mỗi NLĐ sẽ có vô vàn những khó khăn riêng, song điều cốt lõi phải xác định được tinh thần tự thân vận động, tự mình

thay đổi để không bị đào thải và không đứng ngoài lề quá trình chuyển đổi số DN.

Trong chuyển đổi số, NLĐ cũng như NSDLĐ đều có những thuận lợi và khó khăn nhất định. Trong thời gian tới, cơ chế chính sách Nhà nước cần tiếp tục có nhiều thay đổi tạo điều kiện cho các bên trong QHLD hội nhập, nắm bắt cơ hội và thích ứng với những thách thức do chuyển đổi số DN mang đến. Đối với các chủ thể trực tiếp của mỗi QHLD cũng cần những chuyển biến trong nhận thức, hành vi theo xu hướng đáp ứng những đòi hỏi của chuyển đổi số. Đây là điều kiện căn bản để các chủ thể QHLD không bị đào thải trong thời kỳ phát triển kinh tế hiện đại, đồng thời duy trì sự vận hành QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ luật Lao động. (2019). *Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019*.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Cục Phát triển Doanh nghiệp. (2023). *Hội thảo Công bố Báo cáo thường niên Chuyển đổi số doanh nghiệp 2022*. Hà Nội, ngày 16/2/2023.
- Cameron, A. (2019). *Vietnam's future digital economy - Towards 2030 and 2045*.
- Đặng, H. (2020). Chuyển đổi số: Người lao động phải sẵn sàng thích nghi và thay đổi. *Báo Lao động*. Ngày 23/12/2020.
- Thảo, P. (2021). Nhận diện Quan hệ lao động trong thời kỳ công nghệ mới. *Tạp chí Mekong Asean*.
- Thảo, L.T. & Đông, N.T. (2022). Lực lượng lao động kỹ năng số: Nhân tố thúc đẩy quá trình chuyển đổi số quốc gia. *Tạp chí Khoa học & Công nghệ Việt Nam*.
- Thịnh, T. (2023). *Tọa đàm trực tuyến: “Vai trò của trung tâm dịch vụ việc làm trong việc thúc đẩy phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả”*. Đơn vị tổ chức: Báo Dân trí và Cục Việc làm (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) ngày 6/6/2023.
- Tổng cục thống kê. (2022). *Báo cáo tình hình kinh tế xã hội quý I năm 2022*.
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2021). Diễn đàn đa phương (MSF): *“Hợp tác xây dựng lực lượng lao động sẵn sàng cho nền kinh tế số bao trùm tại Việt Nam”*. Hà Nội, ngày 28/10/2021.
- World Bank. (2021). *Digital Vietnam: The Path to Tomorrow*. World Bank, Washington, DC.
- World Economic Forum. (2019). *The Global Competitiveness Report*.