

# Một số giải pháp cho thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Lê Minh Thống

Trường Đại học Mở - Địa chất

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang có sức ảnh hưởng mạnh mẽ đến thị trường lao động toàn cầu. Sức mạnh của hệ thống kết nối vạn vật và trí tuệ nhân tạo cũng như công nghệ tự động hóa đang làm thay đổi cấu trúc thị trường lao động của các quốc gia và sẽ tác động tới thị trường lao động Việt Nam. Vì vậy, cần có các giải pháp xây dựng lực lượng lao động chất lượng cao và phát triển thị trường lao động nước ta bắt kịp với xu thế toàn cầu.

## 1. Cách mạng công nghiệp 4.0 và những tác động đến thị trường lao động thế giới

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hay còn gọi là Cách mạng công nghiệp 4.0 (Cách mạng 4.0) phản ánh xu hướng kết hợp không ranh giới giữa các lĩnh vực công nghệ, vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Cuộc cách mạng này làm thay đổi căn bản phương thức sản xuất trên toàn thế giới. Những đột phá về công nghệ trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, tự động hóa, công nghệ thông tin... đã hình thành nên “các nhà máy thông minh”, trong đó các máy móc được kết nối với nhau để có thể tự đưa ra các quyết định sản xuất. Cách mạng công nghiệp 4.0 có tác động to lớn đến toàn bộ đời sống kinh tế - xã hội, từ phạm vi toàn cầu đến mức độ khu vực và quốc gia, đặc biệt là lĩnh vực sản xuất. Kinh tế thế giới đang bước sang giai đoạn tăng trưởng chủ yếu dựa vào động lực không có trần giới hạn là công nghệ và đổi mới sáng tạo, thay cho tăng trưởng chủ yếu dựa vào các yếu tố đầu vào luôn có trần giới hạn như vốn, lao động và tài nguyên thiên nhiên. Sự bùng nổ hệ thống thông tin trên mạng internet và khả năng tiếp cận thông tin rộng lớn, kịp thời, chính xác đã giúp các nguồn lực được phân bổ hiệu quả hơn. Những đột phá về công nghệ giúp các loại vật liệu mới và nguồn năng lượng mới được phát minh với giá thành rẻ hơn nguyên liệu truyền thống, giúp tiết kiệm chi phí sản xuất.

Cách mạng công nghiệp 4.0 có tác động đặc biệt đến sự thay đổi của thị trường lao động các nước, dù mới bắt đầu nhưng nó đã và đang phá vỡ cấu trúc thị trường lao động truyền thống ở nhiều quốc gia. Tại Diễn đàn Kinh tế thế giới diễn ra năm 2016 tại Thụy Sĩ, các nhà khoa học đã cảnh báo, dưới ảnh hưởng của Cách mạng 4.0, thị trường lao động sẽ bị thách thức nghiêm trọng vì sự mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Nhu cầu về lao động chất lượng cao tăng lên, nhu cầu về lao động phổ thông và trình độ tay nghề bậc trung và thấp sẽ sụt giảm nhanh chóng. Diễn đàn Kinh tế thế giới 2016 đã dự đoán, Cách mạng công

niệp 4.0 sẽ tạo ra khoảng 2 triệu việc làm mới trong các ngành công nghệ cao và tự động hóa, nhưng sẽ làm biến mất khoảng 7 triệu việc làm trong các ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông và lao động trình độ thấp.

Tại các nước phát triển, người lao động đang phải đối mặt với một thực tế là trí thông minh nhân tạo đang dần thay thế con người trên nhiều lĩnh vực. Nghiên cứu của Frey & Osborne năm 2013 đã dự báo 47% việc làm trong ngành công nghiệp, xây dựng và nông-lâm-ngư nghiệp ở Mỹ sẽ được thay thế bằng người máy. Thay vì đầu tư ở những nước lao động giá rẻ, một số nhà đầu tư đã quay lại Mỹ để tận dụng lợi thế về người máy, trí thông minh nhân tạo và chi phí vận chuyển thấp. Cuối năm 2015, Ngân hàng Anh quốc đưa ra dự báo: sẽ có khoảng 95 triệu lao động truyền thống bị mất việc trong vòng 10 - 20 năm tới chỉ riêng tại Mỹ và Anh - tương đương 50% lực lượng lao động tại hai nước này. Tương tự, Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế thế giới dự đoán 5 triệu việc làm ở 15 nền kinh tế phát triển và mới nổi có thể bị mất do tác động tiềm năng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 vào Mỹ, Đức, Pháp, Trung Quốc và các quốc gia khác.

Theo báo cáo của ABD và ILO, 2/3 trong số 9,2 triệu lao động ngành dệt may và da giày tại Đông Nam Á đang bị đe dọa, trong đó, 88% lao động Campuchia và 64% lao động Indonesia có nguy cơ bị thay thế bằng rôbot dưới tác động của làn sóng tự động hóa trong ngành. Các công việc như trực tổng đài của ngành viễn thông, ngân hàng, bảo hiểm, hay chứng khoán cũng có khả năng biến mất trong tương lai khi hệ thống tổng đài trả lời tự động được áp dụng.

## 2. Thời cơ và thách thức đối với thị trường lao động Việt Nam dưới tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0

Cũng như những tác động đến thị trường lao động thế giới, Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại cả thời cơ và thách thức cho sự phát triển của thị trường lao động

Việt Nam. Cơ hội mà cuộc cách mạng này đem lại có thể kể đến sự phát triển của các không gian công nghệ giúp kết nối cung và cầu lao động trực tiếp, nhanh chóng hơn so với thị trường lao động truyền thống. Các không gian công nghệ này rất dễ sử dụng, chẳng hạn, điện thoại thông minh giúp kết nối cộng đồng một cách dễ dàng, từ đó tạo nên những phương thức tiêu thụ hàng hóa, dịch vụ hoàn toàn mới. Thêm vào đó, các công nghệ mới còn hạ thấp rào cản, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp và cá nhân sản xuất ra của cải, vật chất, thay đổi môi trường làm việc cũng như tạo ra những cơ hội nghề nghiệp mới cho người lao động. Hiện có khoảng 52% dân số Việt Nam sử dụng internet, đây là cơ hội tạo thêm nhiều việc làm trong lĩnh vực CNTT trong thời gian tới. Thực tế, nhu cầu lao động trong ngành CNTT tại Việt Nam tăng rất nhanh, hiện đang ở mức cao nhất trong lịch sử với gần 15.000 việc làm được tuyển dụng năm 2016. Ước tính sẽ có gần 80.000 sinh viên CNTT bước vào thị trường lao động trong hai năm 2017 và 2018, tuy nhiên so với nhu cầu tính đến cuối năm 2018, Việt Nam vẫn thiếu khoảng 70.000 nhân lực CNTT. Tính tới năm 2020, số nhân lực ngành CNTT thiếu hụt sẽ lên tới hơn 500.000 người.

Bên cạnh những thời cơ, Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng đặt ra nhiều thách thức cho thị trường lao động Việt Nam trong thời gian tới.

Một là, áp lực về nâng cao trình độ của người lao động. Lực lượng lao động nước ta hiện nay chủ yếu vẫn là lao động có trình độ tay nghề thấp. Số liệu điều tra của Tổng cục thống kê từ năm 2009 đến nay cho thấy, số lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật ở nước ta mặc dù có xu hướng giảm song vẫn chiếm đại đa số (khoảng 80%) lực lượng lao động xã hội.

Trong khi đó, nhu cầu về lao động phổ thông của Việt Nam được dự báo sẽ giảm mạnh trong thời gian tới. Cụ thể, ILO cảnh báo: trong 10 năm tới, khoảng 70% số việc làm trong các ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông ở nước tanh da giày, lắp ráp điện tử, chế biến thủy sản, dịch vụ bán lẻ (riêng ngành dệt may là khoảng 86%)... có rủi ro cao bị thay thế bởi máy móc và thiết bị hiện đại. Hơn nữa, chất lượng lao động của nhóm “lao động có trình độ tay nghề” còn chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường cả về chuyên môn và trình độ ngoại ngữ. Theo Báo cáo Thương mại điện tử năm 2015 của Việt Nam, 24% doanh nghiệp cho biết gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân sự có kỹ năng CNTT và chuyên môn đào tạo.

Hai là, áp lực về nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ lao động. Theo Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2015-2016, Việt Nam được xếp hạng chung 56/140 quốc gia, nhưng các chỉ số thành phần liên quan đến đổi mới sáng tạo lại rất thấp; trong đó chỉ số Năng lực hấp thụ công nghệ xếp hạng 121; Mức độ phức tạp của quy trình sản xuất là 101; Chất lượng của các tổ chức nghiên cứu khoa học là 95. Những con số này cho thấy năng lực đổi mới sáng tạo của đội

ngũ lao động nước ta còn hạn chế, trong khi đây lại là yếu tố quyết định trong Cách mạng công nghiệp 4.0.

Báo cáo “Đánh giá khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ở Việt Nam” của Ngân hàng Thế giới và Tổ chức hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) chỉ rõ: có rất ít doanh nghiệp Việt Nam thực hiện R&D (nghiên cứu và phát triển), hoặc nếu có thì kinh phí cho các hoạt động R&D chỉ chiếm một phần rất nhỏ trong nguồn tài chính của doanh nghiệp. Các số liệu thống kê về R&D và các thông tin liên quan thường phân mảnh, lạc hậu và không tương thích với tiêu chuẩn quốc tế. Sự kết nối R&D giữa các doanh nghiệp với các tổ chức nghiên cứu công lập hầu như chưa có. Đến nay, Việt Nam hầu như chưa sáng tạo được một công nghệ nào có tầm cỡ quốc gia và có khả năng xuất khẩu. Việc tiếp thu công nghệ mới thông qua hoạt động của các doanh nghiệp FDI cũng không đạt hiệu quả cao.

Ba là, áp lực về tăng năng suất lao động. Một trong những hạn chế lớn của thị trường lao động nước ta là năng suất lao động thấp. Tính theo sức mua tương đương năm 2011, năng suất lao động của Việt Nam năm 2016 đạt 9.894 USD, chỉ bằng 7% của Singapore; 17,6% của Malaysia; 36,5% của Thái Lan; 42,3% của Indonesia; 56,7% của Philippines và thậm chí bằng 87,4% năng suất lao động của Lào. Năng suất lao động thấp được xem như là một hệ quả tất yếu của chất lượng nguồn lao động thấp và năng lực đổi mới sáng tạo yếu. Do đó, nâng cao năng suất lao động là đòi hỏi cấp bách để thị trường lao động trong nước phát triển, đáp ứng những yêu cầu mới của nền kinh tế dưới ảnh hưởng của Cách mạng 4.0.

### **3. Giải pháp phát triển thị trường lao động nước ta trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0**

Để nắm bắt thời cơ và giải quyết những áp lực đang đặt ra đối với thị trường lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, trước hết, Việt Nam cần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Trên cơ sở đó, cần có các chính sách phù hợp để khuyến khích nâng cao năng lực đổi mới, sáng tạo của người lao động cũng như tạo các điều kiện về chính sách, hạ tầng kỹ thuật cần thiết để thị trường lao động phát triển đủ khả năng kết nối với thị trường lao động thế giới.

Nhóm giải pháp xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao

Nhà nước cần nhanh chóng xây dựng và triển khai thực hiện khung trình độ quốc gia theo thông lệ quốc tế và khu vực. Trong ngắn hạn, có thể xây dựng khung trình độ theo chuẩn khu vực; trong dài hạn, sẽ hướng đến chuẩn mực quốc tế làm mục tiêu. Trên cơ sở đó, xây dựng chuẩn đầu ra của từng bậc học, đặc biệt là bậc đại học và đào tạo nghề trên cơ sở khung trình độ quốc gia. Khi xây dựng chuẩn đầu ra của các bậc học cần có sự nghiên cứu và khảo sát thực tiễn yêu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước nhằm

bám sát nhu cầu nền kinh tế và phù hợp với chuẩn quốc tế.

Đổi mới nội dung chương trình, hình thức tuyển sinh và tổ chức đào tạo các bậc học phổ thông, đào tạo nghề và đào tạo bậc cao. Thúc đẩy phân cấp các cơ sở đào tạo theo hướng tăng sự tự chủ về tài chính, độc lập về phương thức đào tạo, đồng thời khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp và các cơ quan sử dụng lao động vào quá trình đào tạo. Nội dung chương trình đào tạo cần kết hợp song song lý thuyết và thực hành nhưng cần hướng mạnh đến kỹ năng thực hành và phát huy tính chủ động sáng tạo của người học. Khuyến khích hình thức đào tạo trực tuyến để tăng cơ hội tham gia đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động.

Ngoài ra, các Bộ, ban, ngành cần phối hợp đánh giá và quản lý chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Mở rộng, phát triển hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Đồng thời, cập nhật, bổ sung tiêu chuẩn kỹ thuật nghề quốc gia đã được xây dựng trong giai đoạn 2011-2015 bảo đảm tương thích với tiêu chuẩn của khu vực ASEAN, APEC. Nhà nước cũng cần tiến hành đàm phán với các quốc gia khác nhằm công nhận kỹ năng, tay nghề người lao động, bảo đảm cơ hội tiếp cận thị trường lao động thế giới.

Chính phủ cần có những chính sách khuyến khích, tạo lập môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học tài năng, giàu kinh nghiệm trong và ngoài nước tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục, đào tạo của Việt Nam. Đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên các cấp theo chuẩn quốc gia và quốc tế.

Nhóm giải pháp nâng cao năng lực đổi mới, sáng tạo của lực lượng lao động

Nhà nước cần đẩy mạnh quá trình hoàn thiện thể chế về đổi mới, sáng tạo như khung khổ pháp luật về doanh nghiệp, Luật Cạnh tranh và các điều kiện tiếp cận tài chính... Các khung khổ pháp luật này cần được hoàn thiện và có tính ổn định để các doanh nghiệp yên tâm đầu tư cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển. Nhà nước thông qua các công cụ như hỗ trợ vốn trực tiếp hoặc ưu đãi thuế để khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện R&D.

Chính phủ cần thúc đẩy thực hiện những chính sách thu hút doanh nghiệp FDI đầu tư vào hoạt động sản xuất, kinh doanh các sản phẩm có hàm lượng chất xám cao và tạo điều kiện để các hoạt động này lan tỏa sang các doanh nghiệp trong nước. Cần khuyến khích các chương trình hợp tác công - tư về R&D và đổi mới sáng tạo nhằm tập trung và tận dụng nguồn lực, đồng thời tăng cường hợp tác giữa các cơ quan nghiên cứu nhà nước với doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp FDI.

Cần tránh tình trạng đầu tư dàn trải, rót vốn cho nhiều cơ sở nghiên cứu thuộc nhiều kênh khác nhau như Bộ chủ quản, Bộ Khoa học và Công nghệ, UBND địa phương, Sở khoa học công nghệ... đối với cùng một vấn đề nghiên cứu. Xây dựng chiến lược rõ ràng về phân công lao động giữa các cơ quan nghiên cứu nhà nước nhằm bảo đảm không có sự chồng chéo, thiếu nguồn lực, quy mô không đạt mức tối ưu trong nghiên cứu R&D. Đối với các trường đại học và cơ sở nghiên cứu, cần xác định rõ thế mạnh, nhu cầu và mối quan tâm của mình để xác định trọng tâm, mũi nhọn nghiên cứu.

Nhóm giải pháp tăng cường sự kết nối cung - cầu cho thị trường lao động

Nhà nước cần hoàn thiện khung khổ pháp luật cho thị trường lao động phát triển. Cần xây dựng và hoàn thiện các luật như: Luật Việc làm, Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Thất nghiệp, Luật Dạy nghề... sao cho phù hợp với quy luật của thị trường, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia vào thị trường lao động, nâng cao trình độ, đáp ứng nhu cầu của thị trường. Bên cạnh đó, Nhà nước cần xem xét và phê chuẩn các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế liên quan đến thị trường lao động.

Chính phủ, mà trước hết là Bộ Thông tin và Truyền thông cần phối hợp với Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội phát triển hệ thống cung cấp thông tin định hướng nghề nghiệp, hệ thống dịch vụ việc làm và hệ thống thông tin thị trường lao động để người lao động và người sử dụng lao động dễ dàng nắm bắt thông tin và kết nối với nhau. Cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ hiện đại vào việc kết nối cung - cầu lao động trong nước và quốc tế./.

## Tài liệu tham khảo

Klaus: “The Fourth Industrial Revolution”, Word Economic Forum, 2016.

Frey, C. B., & Osborne (2013): The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?, Oxford Martin School, University of Oxford.

ADB & ILO (2015): “Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung”, <http://www.ilo.org>.

Phan Thị Thùy Trâm (2017): “Lao động trong vòng xoáy của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”, Báo Nhân Dân

Vũ Quang Vinh (2017) “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề cung cầu lao động của doanh nghiệp ở Việt Nam đến năm 2020”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia, Nxb Sân khấu.