

SỰ ẢNH HƯỞNG CỦA “THÔNG TIN” TRONG CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG

● PHẠM HUY TIẾN - NGUYỄN THANH HÙNG - NGUYỄN HUỲNH ANH NHƯ

TÓM TẮT:

Quan hệ lao động luôn chịu ảnh hưởng bởi rất nhiều yếu tố như chính sách, pháp luật, công nghệ... và thông tin. Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ thì thông tin đóng vai trò quan trọng trong quan hệ lao động. Việc phân tích, đánh giá, sử dụng thông tin phù hợp, đúng đắn sẽ mang lại nhiều lợi ích cho sự quản lý của nhà nước, cho người sử dụng lao động và người lao động và ngược lại. Trên cơ sở tổng hợp, phân tích, bài viết sẽ tập trung phân tích những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực từ việc thu thập, sử dụng thông tin đối với quan hệ lao động trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, từ đó đề ra một số biện pháp để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực do việc sử dụng thông tin chưa phù hợp trong quan hệ lao động.

Từ khóa: Thông tin, quan hệ lao động, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

1. Đặt vấn đề

Với sự chuyển biến mạnh mẽ của xã hội trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, những tin tức về nhiều vấn đề, sự kiện trong xã hội được truyền đi một cách nhanh chóng và mạnh mẽ không chỉ giới hạn ở trong nội bộ của một quốc gia, mà hầu hết ở khắp nơi thế giới chính, vì vậy vấn đề về tiếp nhận “thông tin”, kiểm soát “thông tin”, cung cấp “thông tin” và quản lý “thông tin” giữ vai trò quan trọng giai đoạn hiện nay. “Thông tin” dễ dàng thu thập được ở mọi lúc, mọi nơi, vì chỉ thông qua một hay vài cái “click chuột”, người truy cập đã dễ dàng tìm được những kiến thức, những thông tin từ rất nhiều nguồn, nhiều nơi trên thế giới. Do đó, lượng “thông tin” ngày nay rất nhiều, đa dạng và có thể cung cấp cho con người bất kỳ thông tin nào mà họ mong muốn tìm hiểu. Bên cạnh đó, lượng “thông tin” mà họ tìm được ít nhiều có sự ảnh hưởng² nhất định (có thể tốt, có thể không tốt) trong các hoạt

động của con người. Thậm chí có thể cho rằng, ai có được thông tin, người đó sẽ có nhiều lợi thế trong cuộc sống hiện nay. “Thông tin” nếu được thu thập, tổng hợp, phân tích, đánh giá đúng, chính xác sẽ mang lại lợi ích rất lớn cho chủ thể có được thông tin đó. Ngược lại, thông tin không chính xác mà chủ thể nhận được thông tin đó không nhận ra và sử dụng nó, hậu quả không chỉ ảnh hưởng đối với chủ thể đó, mà còn ảnh hưởng đối với các chủ thể khác và cả xã hội.

Theo một thống kê của WeAreSocial, tính đến tháng 1/2019, số lượng người sử dụng internet ở Việt Nam đạt mức 64 triệu người (chiếm khoảng 66% dân số); số người sử dụng mạng xã hội (Facebook, Twitter, Zalo...) khoảng 62 triệu người; sử dụng các thiết bị như điện thoại thông minh chiếm khoảng 72%, sử dụng máy tính chiếm khoảng 43% và theo dự báo sẽ không ngừng tăng lên trong thời gian tới. Do đó, số lượng người tiếp

cận các "thông tin" từ internet và cơ sở hạ tầng công nghệ cũng nhiều. Điều này dẫn đến những ảnh hưởng tới việc tiếp nhận các nguồn "thông tin" diễn ra hết sức tự nhiên và công dân có những biện pháp để phát huy những lợi ích, cũng như hạn chế những bất cập từ quá trình đó. "Thông tin" có ảnh hưởng đối với mọi mặt đời sống xã hội và đối với quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Có "thông tin" sẽ giúp cho quan hệ lao động trở nên tốt đẹp hơn, bền chặt hơn, nhưng cũng vì "thông tin" mà cũng có thể dẫn đến sự chấm dứt quan hệ lao động của họ. Việc sử dụng, vận dụng có hiệu quả những "thông tin" hữu ích sẽ giúp ích rất nhiều trong quan hệ lao động, nhưng bên cạnh đó cũng đặt ra các thách thức trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động khi sử dụng "thông tin" không phù hợp. Từ quá trình tổng hợp, phân tích các vấn đề liên quan về mặt thuận lợi, khó khăn trong việc sử dụng "thông tin" trong quan hệ lao động, cùng với những kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình công tác của tác giả, bài viết tập trung phân tích những ảnh hưởng của việc sử dụng "thông tin" đến quan hệ lao động trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, từ đó đưa ra một số kiến nghị nhằm hạn chế những mặt tiêu cực khi tiếp cận, sử dụng "thông tin" trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động tại Việt Nam.

2. "Thông tin" và ảnh hưởng của "thông tin" đến quan hệ lao động trong cuộc cách mạng 4.0

2.1. Những ảnh hưởng đối với người lao động

Thứ nhất, người lao động thuận lợi kiếm việc làm. Với thông tin việc làm được cung cấp, cập nhật thường xuyên cũng như những báo cáo về xu hướng thị trường lao động đang cần những ngành, nghề nào. Điều này rất thuận lợi cho người lao động tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực và nhu cầu về phúc lợi mà công ty, người sử dụng mang đến. Nếu như trước đây, người lao động phải vất vả chuẩn bị nhiều hồ sơ xin việc và đi nộp hồ sơ ở nhiều công ty khác nhau, thì nay với việc sử dụng các ứng dụng, nền tảng công nghệ thông tin đã giúp cho người lao động dễ dàng tìm kiếm thông tin việc làm trong các trang chuyên về tuyển dụng hay trung tâm giới thiệu việc làm cấp tỉnh hoặc thậm chí vào trang web của các công ty để tìm kiếm vị trí công việc phù hợp và nộp hồ sơ trực tuyến (điền

thông tin và gửi nộp thông qua nền tảng công nghệ thông tin) (Báo Tuổi trẻ online, 2018).

Không chỉ thuận lợi trong việc nộp hồ sơ ứng tuyển vào vị trí công ty đang cần, hơn hết người lao động có thêm nhiều sự lựa chọn dựa trên các thông tin về phúc lợi mà công ty cung cấp trong mẫu tuyển dụng của mình. Ngoài ra, đối với các công ty có vốn đầu tư nước ngoài, việc tìm kiếm thông tin và tuyển dụng ứng viên qua mạng là một hoạt động phổ biến, tạo thuận lợi cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, việc tìm kiếm có hiệu quả thông tin tuyển dụng sẽ giúp người lao động rất nhiều trong quá trình tìm kiếm việc làm.

Thứ hai, sàng lọc "thông tin" không đúng dẫn đến hậu quả đáng tiếc. Một trong những vấn nạn về "thông tin" hiện nay đó là tin tức giả. Khi nhận được những thông tin giả chưa có kiểm chứng, dễ dẫn đến những hành động trái pháp luật, thậm chí gây ra hậu quả lớn. Ví dụ, vào năm 2014, người lao động ở một số khu công nghiệp tại Bình Dương đã nghe thông tin không đúng dẫn đến những hành động gây rối trật tự công cộng và nghiêm trọng hơn là đã có những hành động phá hoại làm phương hại đến lợi ích của xã hội và của người lao động khác (Báo điện tử Vnexpress, 2014).

Bên cạnh đó, hiện tượng tuyển dụng ảo trên các trang mạng xã hội (ví dụ như Facebook) hay một số trang web tuyển dụng thiếu uy tín đã dẫn đến việc rất nhiều người lao động khi tìm việc làm đã phải vừa mất thời gian, vừa mất tiền bạc và hơn hết là mất đi cơ hội tìm được công việc tốt. Do vậy, việc sàng lọc, lựa chọn các "thông tin" là một kỹ năng cần thiết đối với người lao động trong thời đại hiện nay.

Thứ ba, người lao động sử dụng "thông tin" có thể làm phương hại đến hoạt động của công ty. Trong bất kỳ mối quan hệ nào cũng thường có những xung đột với nhau và trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như thế. Có những xung đột được giải quyết, nhưng cũng có xung đột lại cần có thời gian để giải quyết, do vậy, dễ dẫn đến tâm lý của người lao động bị ức chế khi xung đột chưa được giải quyết thỏa đáng. Theo tâm lý thông thường của con người, những bức xúc đó cần được giải tỏa. Có nhiều trường hợp người lao động "giải tỏa bức xúc" bằng cách đăng những bức xúc đó lên các trang mạng xã hội, thậm chí dùng những lời lẽ có thể bị

coi là "nói xấu" công ty và kết quả họ phải chịu gánh lấy hậu quả từ hành vi đó gây ra (bị kỷ luật, bị kiện hay cho thôi việc) (Lydia Price, 2016).

Ngoài việc đăng những thông tin về công ty lên mạng xã hội để giải tỏa những bức xúc, người lao động trong quá trình làm việc ở công ty sẽ nắm được ít nhiều "bí mật" thông tin của công ty, do vậy nếu như những thông tin được coi là bí mật công ty bị lộ xuất phát từ người lao động thì người lao động sẽ phải gánh chịu trách nhiệm pháp lý nếu việc làm lộ "bí mật" đó gây phương hại đến lợi ích của công ty (Bộ luật Lao động, 2012). Chính vì vậy, trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0, đòi hỏi người lao động cần phải có những kiến thức, kỹ năng nhất định để tránh có những hành động vô tình hay cố ý để lộ những "thông tin" có thể gây phương hại đến lợi ích của công ty và bản thân người lao động cũng phải gánh chịu hậu quả do có những hành vi như thế.

2.2. Những ảnh hưởng đối với người sử dụng lao động

Thứ nhất, thuận lợi trong việc tìm kiếm thông tin ứng viên: Dựa trên nền tảng công nghệ thông tin, nhất là thông qua một số trang thông tin điện tử (website) cung cấp tuyển dụng chuyên nghiệp, người sử dụng lao động dễ dàng tìm kiếm được thông tin của ứng viên từ rất nhiều hồ sơ ứng viên để người sử dụng lao động so sánh, lựa chọn và tìm ra người phù hợp với công việc, vị trí đang cần.

Bên cạnh việc tiếp cận được nhiều hồ sơ thông tin ứng viên, người sử dụng lao động có thể sử dụng các công cụ tiện ích chuyên dụng về tìm kiếm (ví dụ như Google) của nền tảng công nghệ thông tin để tìm kiếm "Lịch sử" về ứng cử viên mình đã lựa chọn trên các trang mạng xã hội hay các trang mạng khác.... Đây là hoạt động rất hiệu quả, nhằm thẩm định hồ sơ ứng viên có thực sự phù hợp với nhu cầu công như văn hóa công ty của người sử dụng lao động hay không.

Đã có không ít trường hợp, nhờ việc khai thác các thông tin trên các trang mạng xã hội, người sử dụng lao động đã tìm được những thông tin hữu ích để đánh giá nên hay không nên nhận ứng viên vào công ty.

Thứ hai, việc sử dụng "thông tin" phổ biến trên mạng sẽ giúp công ty thu hút được nhiều nhân tài: Người lao động luôn mong muốn được công nhận, khẳng định vị trí của mình không chỉ trong công ty,

mà còn trên thị trường lao động. Mong muốn của họ tất nhiên là được làm việc trong những công ty có danh tiếng, có phúc lợi tốt. Do vậy, công ty (người sử dụng lao động) biết cách quảng bá về công ty mình, cung cấp những thông tin cần thiết (môi trường làm việc, phúc lợi, cơ hội thăng tiến) đến với nhiều người lao động thông qua các trang mạng xã hội, trang thông tin tuyển dụng... sẽ thu hút được nhiều người lao động có trình độ về làm việc cho công ty, giúp công ty ngày càng phát triển.

Thứ ba, "thông tin" bí mật về nhân sự bị rò rỉ: Thông tin về nhân sự được coi là thông tin mật của hầu hết của công ty, chứa đựng các thông tin cá nhân của người lao động, chính sách phúc lợi, phát triển con người, quy hoạch về nhân sự. Vì thế, những thông tin về nhân sự nếu không được bảo quản, bảo mật cẩn trọng sẽ dễ bị rò rỉ ra bên ngoài. Thông tin về nhân sự bị rò rỉ sẽ ảnh hưởng không nhỏ đối với công ty, nhất là các công ty có niềm yết trên thị trường chứng khoán. Những thay đổi về nhân sự chưa được công bố đã bị rò rỉ ra bên ngoài sẽ dễ dẫn đến những ảnh hưởng tiêu cực về tâm lý người lao động, đồng thời công ty đã vi phạm nghĩa vụ bảo mật thông tin của người lao động.

2.3. Kết luận

Như vậy, yếu tố về "thông tin" đã có những ảnh hưởng nhất định đối với quan hệ lao động trong thời đại cách mạng công nghệ 4.0, bên cạnh những thuận lợi, có không ít thách thức đối với cả người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, việc thu thập, tổng hợp, phân tích và vận dụng "thông tin" một cách đúng đắn là điều cần thiết không chỉ đối với người lao động, mà còn đối với người sử dụng lao động.

3. Một số kiến nghị để hạn chế những hạn chế do "thông tin" ảnh hưởng đến quan hệ lao động trong cách mạng công nghiệp 4.0

3.1. Tăng cường bảo mật thông tin ở người lao động và người sử dụng lao động

Cả người lao động và người sử dụng lao động phải có ý thức bảo mật thông tin của bản thân mình và của nhau. Người lao động trên hết phải bảo mật thông tin về bí mật kinh doanh, thông tin nội bộ của công ty... tránh vì một lúc bức xúc mà tiết lộ những thông tin gây bất lợi cho công ty, dẫn đến việc vi phạm pháp luật của bản thân mình. Người sử dụng

lao động cũng phải có trách nhiệm bảo mật thông tin của người làm việc cho mình, xem đây là một trong những phương thức để giữ chân nhân tài, hạn chế việc bị các công ty khác thu hút người lao động của mình về với công ty của họ.

3.2. Nâng cao hiệu quả vai trò công đoàn trong quan hệ lao động

Công đoàn là tổ chức giữ vai trò quan trọng trong quan hệ lao động. Do vậy, với những ảnh hưởng từ nhiều nguồn "thông tin" mang đến như những hành động xúi giục công nhân đình công, bãi công trái pháp luật, Công đoàn phải là nơi nắm bắt thông tin này đầu tiên và ngay lập tức có những hành động cụ thể, kịp thời để ngăn chặn những hành vi sai trái có thể xảy ra.

Bên cạnh đó, Công đoàn cần nắm bắt kịp thời tâm tư nguyện vọng của người lao động và người sử dụng lao động để nhanh chóng, kịp thời hòa giải những xung đột xảy ra, tránh hiện tượng người lao

động hay thậm chí người sử dụng lao động đưa những thông tin gây bất lợi cho nhau trên mạng xã hội hay những trang mạng dựa trên nền tảng công nghệ thông tin.

3.3. Tăng cường kỹ năng sử dụng công nghệ cho người lao động và người sử dụng lao động

Kỹ năng sử dụng công nghệ được coi là điều kiện bắt buộc đối với người lao động, và cả với người sử dụng lao động. Kỹ năng sử dụng tốt sẽ giúp cho việc khai thác, tận dụng, sàng lọc có hiệu quả các nguồn thông tin trên internet hỗ trợ cho việc nâng cao trình độ, chuyên môn cho đội ngũ lao động. Ngoài ra, người sử dụng có kỹ năng sử dụng công nghệ tốt sẽ có thêm một công cụ hữu ích để tăng cường mối liên kết với người lao động một cách thường xuyên, liên tục, nhanh chóng, kịp thời hiểu được tâm tư nguyện vọng của người lao động thông qua các kênh liên lạc như mạng xã hội, email,...

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Thông tin là tất cả các sự việc, sự kiện, ý tưởng, phán đoán làm tăng thêm sự hiểu biết của con người... (Đoàn Phan Tấn, 2001).

² Ảnh hưởng: Làm cho một đối tượng nào đó có những biến đổi nhất định (Viện Ngôn ngữ học, 2003).

³ Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động. (Bộ Luật Lao động, 2012).

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Triều - Xuân Thủy (2014). *Nhiệm vụ kích động công nhân trong cuộc biểu tình phản đối Trung Quốc*, Báo điện tử Vnexpress <https://vnexpress.net/thoi-su/nhiem-ve-kich-dong-cong-nhan-trong-cuoc-bieu-tinh-phan-doi-trung-quoc-2990053>, truy 14/5/2014.

2. Hoàng Nga (2018). *Người lao động cần cẩn trọng với "thỏa thuận bảo mật"*. Báo Điện tử VTV <https://vtv.vn/trong-muoc/nguoi-lao-dong-can-can-trong-voi-thoa-thuan-bao-mat-20180719094817383.htm>, 19/7/2018

3. Công Nhật (2018). *Tận dụng mạng xã hội kiểm việc thàn công nghệ*. Báo Tuổi trẻ Online. <https://tuoitre.vn/than-dung-mang-xa-hoi-kiem-vice-thoi-cong-nghe-20181121110615776.htm>, truy 21/11/2018.

4. Đoàn Phan Tấn (2001). *Về khái niệm thông tin và các thuộc tính làm nền giá trị của thông tin*, *Tạp chí Văn hóa - Nghệ thuật*, số 3, 2001.

5. Quốc hội (2012). *Bộ Luật Lao động*, Hà Nội

6. Trần Thị Minh Đức & Bùi Thị Hồng (2014). *Sử dụng mạng xã hội trong sinh viên Việt Nam*, *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, số 81, 2014

7. Trung tâm internet Việt Nam (2018), *Báo cáo Tài nguyên internet Việt Nam 2018*.
8. Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển Tiếng Việt*.
9. Lydia Price (2016), *Tales of Employees Who Were Fired Because of Social Media Posts* (<https://people.com/celebrity/employees-who-were-fired-because-of-social-media-posts/>). Access 02/1/2019.
10. We Are Social (2019), *Digital 2019: Viet Nam*. Access 11/2/2020.

Ngày nhận bài: 19/3/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 29/3/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 9/4/2020

Thông tin tác giả:

1. ThS. PHẠM HUY TIẾN

2. ThS. NGUYỄN THANH HÙNG

3. ThS. NGUYỄN HUỲNH ANH NHƯ

Khoa Luật, Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh

IMPACTS OF INFORMATION ON LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0

● MA. PHAM HUY TIEN

Faculty of Law, Ho Chi Minh City Open University

● MA. NGUYEN THANH HUNG

Faculty of Law, Ho Chi Minh City Open University

● MA. NGUYEN HUYNH ANH NHU

Faculty of Law, Ho Chi Minh City Open University

ABSTRACT:

Labor relations are influenced by many factors such as policy, law, technology and information. In the context of Industry 4.0, information plays an important role in labor relations. Proper analyses, evaluation and use of information would bring great benefits for the state management, employers and also employees. By conducting a literature review, this paper analyzes the positive and negative effects of collecting and using information on labor relations in the context of Industry 4.0 and makes recommendations to limit the negative effects of improper information in labor relations.

Keywords: Information, labor relations, Industry 4.0.