

Vận dụng lý luận về hàng hóa sức lao động của C. Mác trong phát triển thị trường lao động Việt Nam thời cách mạng công nghiệp 4.0

Trịnh Huy Hồng

Lê Ngọc Hiệp

Trường Đại học Bách khoa Hà Nội

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0) đã và đang tác động toàn diện đến mọi mặt đời sống kinh tế, chính trị, xã hội của Việt Nam; tạo ra những điều kiện và thách thức mới cho sự phát triển thị trường sức lao động Việt Nam. Trước tác động của CMCN 4.0, việc nghiên cứu lý luận hàng hóa sức lao động của C. Mác để tìm ra những giải pháp phát triển thị trường sức lao động Việt Nam ổn định, hài hòa và hiện đại là việc làm cần thiết. Trong phạm vi bài viết, trên cơ sở hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về hàng hóa sức lao động của C. Mác, phân tích tác động của CMCN 4.0 đến thị trường sức lao động Việt Nam; tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển thị trường sức lao động Việt Nam trong thời gian tới.

1. Lý luận của C. Mác về hàng hóa sức lao động

Lý luận và thực tiễn đã chỉ rõ, quá trình lao động sản xuất là sự kết hợp của ba yếu tố: sức lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động, trong đó sức lao động là yếu tố quyết định. Lao động chính là quá trình đang vận dụng sức lao động. C. Mác viết: “Sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong một cơ thể, trong một con người đang sống, và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó”. Từ khái niệm của Mác về sức lao động có thể hiểu sức lao động bao gồm toàn bộ những năng lực (thể lực và trí lực) tồn tại trong một con người và được người đó vận dụng vào quá trình sản xuất ra một sản phẩm nào đó.

Trong bất kỳ xã hội nào, sức lao động cũng là điều kiện cơ bản của quá trình sản xuất, nhưng nó chỉ trở thành hàng hóa khi có đủ hai điều kiện: Một là, người có sức lao động phải được tự do về thân thể được pháp luật bảo vệ, nghĩa là người có sức lao động có quyền sở hữu khả năng lao động của mình, có thể mang ra thị trường bán như một hàng hoá đặc biệt. C. Mác chỉ rõ: “Muốn cho người chủ sức lao động thấy có thể bán được nó với tư cách là hàng hóa, thì người đó phải có khả năng chi phối được sức lao động ấy, do đó, người ấy phải là kẻ tự do sở hữu năng lực lao động của mình, thân thể của mình.”. Hai là, người có sức lao động không còn tài sản nào để bán anh ta buộc phải đem bán chính ngay cái sức lao động đang tồn tại ở trong cơ thể của anh ta. Như vậy, sức lao động chỉ trở thành hàng hoá khi có đủ cả hai điều kiện chủ yếu

trên vì nếu người lao động được tự do về thân thể mà lại có tư liệu sản xuất trong tay thì họ sẽ tự tiến hành sản xuất ra hàng hóa để bán chứ không bán sức lao động của mình.

Khi trở thành hàng hóa, sức lao động cũng có hai thuộc tính: giá trị và giá trị sử dụng. Giá trị của hàng hoá sức lao động được quyết định bởi thời gian lao động xã hội cần thiết để sản xuất và tái sản xuất ra sức lao động. C. Mác chỉ rõ “Giá trị của sức lao động là giá trị của những tư liệu sinh hoạt cần thiết để duy trì cuộc sống của con người có sức lao động ấy”. Là hàng hoá đặc biệt, giá trị sức lao động khác với giá trị hàng hoá thông thường ở chỗ nó còn bao hàm cả yếu tố tinh thần và lịch sử.

Giá trị sử dụng của hàng hóa sức lao động, cũng giống như các hàng hoá khác chỉ thể hiện ra trong quá trình tiêu dùng sức lao động, tức là quá trình người công nhân tiến hành lao động sản xuất. Giá trị sử dụng của hàng hóa sức lao động có tính chất đặc biệt: 1) khi tiêu dùng hàng hoá sức lao động tạo ra một giá trị mới lớn hơn giá trị của nó. Phần lớn hơn đó chính là giá trị thặng dư. Hàng hoá sức lao động có thuộc tính là nguồn gốc sinh ra giá trị. Nó là chìa khoá để giải quyết mâu thuẫn của công thức chung của tư bản. 2) con người là chủ thể của hàng hoá sức lao động vì vậy, việc cung ứng sức lao động phụ thuộc vào những đặc điểm về tâm lý, kinh tế, xã hội của người lao động.

Những luận giải của C. Mác về hàng hóa sức lao động là cơ sở để nghiên cứu về thị trường sức lao động - loại thị trường của một loại hàng hoá đặc biệt, liên quan trực tiếp đến con người.

2. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến thị trường sức lao động Việt Nam

Ở Việt Nam hiện nay, có nhiều quan niệm, cách tiếp cận khác nhau khi nghiên cứu về thị trường sức lao động. Tựu chung, có thể quan niệm: Thị trường sức lao động là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa người bán sức lao động (người công nhân làm thuê) và người mua sức lao động (người sử dụng sức lao động), thông qua các hình thức thỏa thuận về giá cả (tiền công, tiền lương) và các điều kiện làm việc khác trên cơ sở một hợp đồng lao động bằng văn bản, bằng miệng, hoặc thông qua các dạng hợp đồng hay thỏa thuận khác. Thị trường sức lao động Việt Nam “là một hợp phần của kinh tế thị trường. Cũng như bất kỳ một hình thái thị trường nào, các yếu tố cấu thành thị trường sức lao động bao gồm: người mua, người bán và hàng hoá”. Cũng giống như các loại thị trường khác, thị trường sức lao động luôn “phụ thuộc vào trình độ chung của khoa học và vào sự tiến bộ của kỹ thuật”.

Hiện nay, nhân loại “ đang tiến tới một cuộc cách mạng công nghệ, công nghiệp làm thay đổi cơ bản lối sống, phong cách làm việc và cách thức giao tiếp. Xét về phạm vi, mức độ và tính phức tạp, sự dịch chuyển này không giống với bất kỳ điều gì mà con người từng trải qua”. Đó là CMCN lần thứ 4 - CMCN 4.0. Cuộc CMCN này được xây dựng trên cuộc CMCN thứ 3, đó là cuộc cách mạng kỹ thuật số đã được xuất hiện từ giữa thế kỷ trước, là sự hợp nhất các công nghệ làm mờ đi ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Chúng ta vẫn chưa thể hiểu hết về cuộc CMCN lần thứ 4, nhưng có một điều rõ ràng là: việc ứng biến với cuộc cách mạng này đòi hỏi phải có sự phối hợp toàn diện và đồng bộ liên quan đến tất cả các tổ chức, cá nhân, chính thể trên thế giới, từ khu vực công và tư tới giới khoa học học và toàn xã hội.

Đối với thị trường sức lao động Việt Nam, cách mạng công nghiệp 4.0 có những tác động to lớn:

Tác động đến cầu sức lao động trên thị trường. CMCN 4.0 phát triển thúc đẩy nhanh chóng sự thay thế sức lao động bằng máy móc, rô-bốt, trí tuệ nhân tạo và ứng dụng công nghệ thông tin... trong nhiều ngành nghề sử dụng lao động phổ thông như: dệt may, giày da. Thậm chí, ngay cả những công việc đòi hỏi chuyên môn cao như: luật sư, các nhà phân tích tài chính, bác sĩ, nhà báo, kế toán... đã có thể được tự động hóa một phần hoặc hoàn toàn. Điều này đồng nghĩa với việc nhu cầu sức lao động trên thị trường sẽ giảm mạnh, nhiều lao động không đáp ứng yêu cầu về trình độ, tay nghề có thể bị mất việc, tỷ lệ thất nghiệp chung của quốc gia sẽ gia tăng. Báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) công bố tháng 7/2016 cho thấy Việt Nam có 86% lao động trong các ngành dệt may, giày da có nguy cơ cao mất việc, dưới tác động của những đột phá về công nghệ.

Tác động đến nguồn cung sức lao động trên thị trường. Tác động mạnh mẽ nhất, dễ nhận thấy của CMCN 4.0 là làm thay đổi “căn bản” chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh kỹ năng nghề nghiệp thông thường, CMCN 4.0 đòi hỏi người lao động phải có những kỹ năng mềm, cốt lõi như: Khả năng tư duy sáng tạo và tính chủ động trong công việc, kỹ năng sử dụng máy tính, internet, khả năng ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng tập trung... Ở Việt Nam, mặc dù lực lượng lao động khá dồi dào nhưng chất lượng cung còn thấp và đang được cải thiện, tuy nhiên quá trình này diễn ra khá chậm chạp.

Tác động lớn đến công tác phân tích, dự báo thông tin thị trường sức lao động. CMCN 4.0 tác động mạnh đến số lượng, chất lượng của lao động, việc làm cả hiện tại và tương lai. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phân tích, dự báo thông tin thị trường sức lao động. Thị trường sức lao động Việt Nam mới được hình thành, đang trong quá trình hoàn thiện, việc phân tích dự báo thị trường vẫn là hoạt động mới. Đội ngũ cán bộ thực hiện công việc này đa số còn trẻ, ít kinh nghiệm nghiên cứu, kiến thức thực tế trong lĩnh vực lao động - việc làm và thị trường sức lao động. Thêm vào đó, nguồn dữ liệu phục vụ cho công tác phân tích dự báo thông tin thị trường sức lao động chưa đồng bộ, chưa mang tính hệ thống, bị chia cắt giữa các tỉnh, vùng, đơn vị; khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin còn nhiều hạn chế.

3. Giải pháp phát triển thị trường sức lao động Việt Nam thời gian tới

Trước tác động của CMCN 4.0, từ những chỉ dẫn của C.Mác, để phát triển thị trường sức lao động ở Việt Nam thời gian tới, cần triển khai đồng bộ một số nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện khung pháp lý liên quan đến thị trường sức lao động. Theo đó, cần tập trung nghiên cứu, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến quy định phát triển cung - cầu lao động, các quy định đối với các định chế trung gian của thị trường, phát triển hệ thống thông tin thị trường, quy định về vai trò, trách nhiệm của công chức, viên chức và người lao động trong lĩnh vực thị trường sức lao động. Nghiên cứu và tham gia các tiêu chuẩn, công ước quốc tế về lao động, việc làm để làm cơ sở đánh giá, hoàn thiện và phát triển thị trường sức lao động theo các chuẩn quốc tế. Xây dựng cơ chế, tiêu chí giám sát đánh giá các hoạt động phát triển thị trường sức lao động để làm cơ sở đánh giá năng lực quản trị thị trường của các chính quyền địa phương, đánh giá sự hoạt động các yếu tố phát triển thị trường.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và tăng cường chế tài xử lý đối với những hành vi vi phạm các quy định hiện hành, đặc biệt về ký kết hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội và các chế độ an sinh xã hội khác cho người lao động. Hoàn thiện tổ chức bộ máy và nhân sự quản lý nhà nước về việc làm và thị trường sức lao động theo hướng quản lý thống nhất, rõ ràng chức năng nhiệm vụ và cơ chế phối hợp giữa các cơ quan trong việc xây dựng và thực hiện chính sách thị trường sức lao động. Nâng cao năng lực giám sát, đánh giá thị trường sức lao động của chính quyền các cấp.

Hai là, có cơ chế, chính sách cụ thể hỗ trợ phát triển cung - cầu lao động trên thị trường. Xây dựng và cung cấp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho người lao động, đặc biệt là có chính sách hỗ trợ nâng cao kỹ năng lao động đáp ứng cách mạng công nghiệp 4.0. Khuyến khích doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động tham gia vào quá trình giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp để đào tạo thực sự gắn với nhu cầu sử dụng lao động. Tổ chức phổ cập các chương trình kỹ năng số cơ bản trong xã hội, để mọi người lao động dễ dàng tiếp cận được các thông tin thị trường lao động, tăng sử dụng các dịch vụ xã hội về việc làm, thị trường lao động. Xây dựng chính sách thu hút nhân tài, trong đó xây dựng các chính sách về nhà ở, lương thưởng phù hợp mặt bằng quốc tế và các ưu tiên khác về điều kiện sinh hoạt, làm việc nhằm thu hút và giữ chân các chuyên gia, các nhà khoa học, nhà quản lý có trình độ cao.

Triển khai xây bản đồ công nghiệp của Việt Nam để xác định các chuỗi công nghiệp, chuỗi cung ứng phục vụ khai thác, phân bố, sử dụng lao động trên toàn quốc, tận dụng hiệu quả nguồn lực lao động cho phát triển kinh tế - xã hội. Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, đề án hỗ trợ tạo việc làm, tham gia thị trường lao động cho các nhóm lao động đặc thù. Trong đó tiếp tục triển khai Quý quốc gia về việc làm để hỗ trợ, tạo việc làm trực tiếp cho người lao động, đặc biệt lao động đặc thù. Xây dựng các chương trình, chính sách nhằm khuyến khích các cơ sở sản xuất kinh doanh đăng ký thành lập và hoạt động dưới hình thức doanh nghiệp để thu hút, sử dụng lao động chính thức, chuyển dần lao động phi chính thức sang lao động chính thức.

Ba là, coi trọng việc hỗ trợ phát triển kết nối cung - cầu trên thị trường. Tập trung hướng nghiệp và tư vấn nghề nghiệp cho các học sinh, sinh viên ngay khi còn ngồi còn trong trường học và các cơ sở đào tạo khác để ngay học sinh và gia đình xác định được năng lực và định hướng về nghề nghiệp của bản thân, hạn chế lãng phí trong đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực đồng thời phát huy được các điểm mạnh của người lao động. Xây dựng và tổ chức thu thập, cập nhật, lưu trữ,

tổng hợp dữ liệu về thông tin về thị trường lao động phục vụ xây dựng chính sách, quản trị thị trường lao động trên cơ sở tối ưu hóa việc kết nối, chia sẻ với dữ liệu đã có. Đồng thời tăng cường các hoạt động phân tích, dự báo thị trường lao động để kịp thời thông tin, định hướng các chủ thể trên thị trường sức lao động. Phát triển mạng lưới hoạt động dịch vụ việc làm, đặc biệt chú trọng nâng cao năng lực Trung tâm dịch vụ việc làm nhằm lãnh mạnh hóa hoạt động kết nối cung, cầu sức lao động. Phát triển các hình thức giao dịch việc làm theo hướng hiện đại trên nền tảng công nghệ số để xóa bỏ rào cản về thời gian, không gian địa lý, kịp thời xử lý các hoạt động kết nối cung - cầu lao động.

Bốn là, phát triển lưới an sinh, bảo hiểm và hỗ trợ kết nối liên thông thị trường. Cung cấp thông tin và dịch vụ tư vấn pháp lý cho người lao động khi tham gia thị trường sức lao động. Nghiên cứu, xây dựng các chính sách, chương trình hành động để tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,... cho người lao động. Đa dạng hóa các gói dịch vụ an sinh xã hội cung cấp cho người lao động. Phát triển hệ thống chứng nhận nghề, kỹ năng theo chuẩn quốc gia và quốc tế. Thúc đẩy vai trò và hoạt động của các tổ chức công đoàn, hội nghề nghiệp để phát triển thành viên. Xây dựng các chính sách hỗ trợ phát triển thị trường sức lao động đặc thù, nhất là ở nông thôn, trong khu vực kinh tế tư nhân và lao động trình độ cao./.

Tài liệu tham khảo

Ngô Văn Dụ - Trần Xuân Giá (2006), Tìm hiểu một số thuật ngữ trong văn kiện Đại hội X của Đảng, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

C.Mác và Ph.Ăngghen (1993), Toàn tập, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

C.Mác và Ph.Ăngghen (2000), Toàn tập, tập 46, phần II, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Klaus Schwab, (2014), Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ Tư, Nxb Chính trị quốc gia Sự Thật, Hà Nội.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Tổng cục Thống kê (2016), Báo cáo lao động phi chính thức, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.