

Tha hóa lao động trong thời đại số và giải pháp đối với vấn đề phát triển con người Việt Nam hiện nay

ThS. NGUYỄN PHƯƠNG ANH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: Phuongank.ajc@gmail.com

Nhận ngày 18 tháng 3 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 5 năm 2025.

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số và toàn cầu hóa hiện nay, sự tồn tại và phát triển mạnh mẽ của công nghệ, tự động hóa, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo ngày càng làm thay đổi cách thức lao động, vừa tạo ra cơ hội nâng cao năng suất lao động, chất lượng cuộc sống, vừa tiềm ẩn nguy cơ làm con người bị lệ thuộc vào máy móc và tiếp tục đặt ra nhiều thách thức cho sự phát triển của con người Việt Nam trong bối cảnh mới.

Từ khóa: tha hoá lao động; thời đại số; phát triển con người.

Abstract: Amid today's digital transformation and globalization, the rise of technology, automation, big data, and artificial intelligence is fundamentally reshaping labor practices. While these advances bring opportunities to improve productivity and quality of life, they also risk making people increasingly dependent on machines. This presents new challenges for the development of Vietnamese human potential in the current context.

Keywords: labor alienation; digital age; human development.

1. Tha hóa lao động và vấn đề tha hóa lao động trong thời đại số

Trong tác phẩm Bản thảo kinh tế - triết học năm 1844⁽¹⁾, C.Mác đã đề cập đến quan niệm tha hóa lao động và phân tích chúng trên nhiều khía cạnh của người lao động. Tha hóa lao động là tình trạng mà người lao động bị tách rời khỏi sản phẩm lao động của mình, vật phẩm do lao động sản xuất ra, tức sản phẩm của lao động, đối lập với lao động như một thực thể xa lạ, như một lực lượng không phụ thuộc vào người sản xuất⁽²⁾.

Theo C.Mác, lao động là hoạt động bản chất của con người, một nhu cầu tự nguyện của con người và cảm thấy mình là chính mình trong quá trình lao động; thông qua lao động, con người tự khẳng định mình, phát huy hoạt động thể xác và hoạt động tinh thần tự do. Tuy nhiên, trong chế độ tư hữu, lao động không phải tự nguyện mà là bắt buộc, sức lao động

của người công nhân thuộc về nhà tư bản, trong lao động của anh ta, anh ta không khẳng định mình mà phủ định mình, không cảm thấy mình sung sướng, mà cảm thấy mình khổ sở, không phát huy một cách tự do nghị lực thể chất và tinh thần của mình mà làm kiệt quệ thân thể của mình và phá hoại tinh thần của mình, hoạt động đó thuộc về người khác, hoạt động đó là việc công nhân đánh mất bản thân mình⁽³⁾.

C.Mác cho thấy rõ hiện thực của nền sản xuất tư bản chủ nghĩa, mặc dù chủ nghĩa tư bản tạo ra những điều kiện cần thiết cho sự phát triển xã hội và con người, nhưng từ sự phân công lao động xã hội có tính đối kháng mà nguồn gốc từ chế độ tư hữu, khiến lao động bị tha hóa, con người trở nên phiến diện, méo mó và mất đi giá trị thực sự. Bởi vậy, để giải phóng con người khỏi tình trạng tha hóa, cần phải xóa bỏ những nguyên nhân cốt lõi

như bóc lột, tư hữu tư liệu sản xuất, sự phân chia xã hội. Quá trình khắc phục tha hóa là một hành trình phức tạp, đầy mâu thuẫn và lâu dài, gắn liền với sự tiêu vong của chế độ tư hữu.

Thời đại số được đặc trưng bởi sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật (IoT) và dữ liệu lớn (Big Data), làm thay đổi sâu sắc cách con người sống, làm việc và tương tác. Trong bối cảnh đó, thị trường lao động cũng có những chuyển biến mạnh mẽ, khi nhiều công việc truyền thống bị thay thế bởi tự động hóa, trong khi các ngành nghề liên quan đến công nghệ số ngày càng phát triển. Bên cạnh cơ hội, thời đại số cũng đặt ra không ít thách thức, bao gồm nguy cơ mất việc làm do robot và trí tuệ nhân tạo (AI), sự tha hóa lao động khi con người bị giám sát bởi các thuật toán, cũng như những bất bình đẳng trong tiếp cận cơ hội nghề nghiệp. Vì vậy, vấn đề lao động trong thời đại số không chỉ là câu chuyện về việc làm mà còn liên quan đến sự tha hóa lao động trong thời đại số.

Tha hóa lao động theo C.Mác là tình trạng người lao động bị tách rời khỏi quá trình lao động và sản phẩm do mình tạo ra, trở thành công cụ trong hệ thống sản xuất. Tuy nhiên, trong thời đại số, sự tha hóa này không chỉ tồn tại trong môi trường lao động công nghiệp mà còn xuất hiện trong nền kinh tế kỹ thuật số, dữ liệu lớn (bigdata), AI, nơi công nghệ kiểm soát và định hình công việc con người theo những cách mới. Sự thay đổi của lao động trong bối cảnh công nghệ số sẽ định hình lại thị trường việc làm và yêu cầu kỹ năng của người lao động. Công nghệ số và AI tự động hóa xuất hiện khiến nhiều công việc thủ công, từ sản xuất, dịch vụ đến quản lý, làm thay đổi cấu trúc nghề nghiệp và đòi hỏi người lao động phải thích nghi với các kỹ năng số, tư duy sáng tạo và khả năng làm việc với công nghệ.

Đồng thời, toàn cầu hóa mở rộng cơ hội việc làm xuyên biên giới nhưng cũng làm gia tăng cạnh tranh lao động. Những công việc với máy móc, lặp đi lặp lại có nguy cơ bị thay thế bởi máy móc, trong khi các ngành nghề liên quan đến sáng tạo, phân

tích dữ liệu, kỹ thuật số và quản lý dữ liệu thông tin ngày càng được quan tâm.

Trong thời đại số hiện nay, vấn đề tha hóa lao động đang trở nên phức tạp hơn khi công nghệ và trí tuệ nhân tạo, robot, tự động hóa ngày càng chi phối môi trường làm việc. Nếu như C.Mác từng cảnh báo về sự tha hóa lao động trong nền sản xuất công nghiệp, nơi con người bị biến thành công cụ đơn thuần của tư bản, thì ngày nay, lao động số cũng đối mặt với nguy cơ tương tự. Nhiều người lao động bị bóc lột thời gian, mất đi quyền kiểm soát công việc do sự giám sát chặt chẽ của các nền tảng số, thuật toán và trí tuệ nhân tạo. Sự phụ thuộc vào công nghệ có thể khiến con người dần đánh mất sự sáng tạo bị giới hạn bởi thuật toán và các quy chuẩn kỹ thuật.

2. Những biểu hiện mới của sự tha hóa lao động trong thời đại số

Thứ nhất, lao động số bị kiểm soát bởi các nền tảng công nghệ lớn. Trong thời đại số, con người đối mặt với nguy cơ ngày càng lớn của sự tha hóa lao động, dần biến thành những thực thể mất tự do dưới sự chi phối của công nghệ và thuật toán. Khi trí tuệ nhân tạo và tự động hóa đảm nhận ngày càng nhiều nhiệm vụ, người lao động không chỉ bị thay thế mà còn bị kiểm soát chặt chẽ bởi các hệ thống giám sát kỹ thuật số.

Những thuật toán đánh giá hiệu suất, phần mềm quản lý công việc và mô hình kinh tế nền tảng khiến người lao động bị bó buộc trong guồng quay công việc không có quyền kiểm soát, mất dần đi tính sáng tạo và sự chủ động. Một nghiên cứu của Harvard Business Review (2022) sau khi khảo sát đã chỉ ra rằng, người lao động cảm thấy không thoải mái khi bị giám sát bằng công nghệ theo dõi hiệu suất⁽⁴⁾.

Những nền tảng như Uber, Grab, Amazon⁽⁵⁾ Mechanical Turk hay các hệ thống giám sát nơi làm việc khiến lao động bị quản lý chặt chẽ, mất đi tính sáng tạo và linh hoạt, người lao động có thể bị sa thải, đánh giá hoặc phân công công việc mà không có sự can thiệp của con người, khiến công việc trở thành một chu trình vô cảm, nơi con người chỉ còn là mắt xích trong cỗ máy vận hành của công nghệ.

Sự giám sát liên tục và áp lực hiệu suất cũng làm xói mòn đời sống tinh thần, khiến lao động không còn là một phương tiện thể hiện giá trị cá nhân mà chỉ còn là một công cụ vận hành trong hệ thống số hóa. Nếu không có những điều chỉnh hợp lý, con người có nguy cơ trở thành những thực thể mất tự do, bị điều khiển bởi công nghệ thay vì làm chủ nó.

Thứ hai, mất kết nối giữa con người với lao động do tự động hóa dẫn đến nguy cơ con người dần mất kết nối với chính công việc của mình. Khi máy móc và thuật toán thay thế con người trong nhiều lĩnh vực, người lao động không còn trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất mà chỉ đóng vai trò giám sát hoặc thực hiện những nhiệm vụ mang tính lặp lại do công nghệ quy định.

Điều này khiến lao động mất đi tính sáng tạo, cảm giác gắn bó và ý nghĩa vốn có. Tỷ lệ doanh nghiệp ứng dụng AI vào quản trị tăng từ 33% vào năm 2022, lên 72% vào năm 2024⁽⁶⁾. Đối với nhiều lĩnh vực trên toàn cầu, công nghệ này đang cho thấy sự hiện diện sâu và hỗ trợ mạnh mẽ, điển hình như dịch vụ khách hàng, an ninh mạng, quản lý quan hệ khách hàng và sản xuất nội dung.

Bên cạnh đó, sự phổ biến của mô hình làm việc từ xa hay làm việc trên các nền tảng số khiến con người dần mất đi sự tương tác xã hội và kết nối với đồng nghiệp, doanh nghiệp và môi trường làm việc. Công việc không còn là một phần quan trọng để thể hiện giá trị bản thân mà dần trở thành một chuỗi nhiệm vụ vô cảm do công nghệ sắp đặt. Nếu không có sự điều chỉnh hợp lý, con người sẽ ngày càng xa rời lao động, đánh mất sự kết nối với những giá trị mà công việc mang lại, dẫn đến sự tha hóa, những vấn đề tâm lý như căng thẳng, mất động lực và giảm đi ý nghĩa của công việc.

Thứ ba, công nhân kỹ thuật số trở thành công cụ trong nền kinh tế nền tảng (gig economy). Hiện nay, các lĩnh vực ứng dụng AI phổ biến nhất bao gồm tiếp thị (54%), công nghệ (39%) và tài chính (16%). AI không chỉ là xu hướng mà đã trở thành yếu tố quyết định hiệu suất doanh nghiệp. Hiện nay có 6 ngành đã và đang ứng dụng AI mạnh mẽ nhất, gồm: Marketing, công nghệ, giáo dục, kế toán tài

chính, kỹ thuật, thương mại⁽⁷⁾.

Thời đại của các nền tảng số đang dần biến công nhân kỹ thuật số thành những công cụ lao động bị chi phối bởi thuật toán và hệ thống công nghệ. Ví dụ như các nền tảng số Grab, Uber, Upwork hay Amazon Mechanical Turk hoạt động dựa trên nguyên tắc kết nối nhanh chóng giữa người cung cấp dịch vụ và khách hàng, nhưng đồng thời lại loại bỏ các quyền lợi lao động truyền thống. Công nhân kỹ thuật số không có hợp đồng lao động dài hạn, không được bảo vệ bởi chính sách phúc lợi hay bảo hiểm xã hội, mà hoàn toàn phụ thuộc vào cơ chế xếp hạng, thuật toán phân phối công việc và nhu cầu thị trường.

Điều này khiến họ mất đi quyền kiểm soát đối với công việc của mình, liên tục chịu áp lực cạnh tranh và làm việc trong điều kiện bấp bênh, không ổn định. Khi các nền tảng số tối ưu hóa lợi nhuận bằng cách khai thác sức lao động với chi phí thấp, công nhân kỹ thuật số dần bị biến thành một mắt xích vô danh trong cỗ máy vận hành của nền kinh tế số hóa, nơi họ không còn được nhìn nhận như một cá nhân có quyền lợi và giá trị, mà chỉ đơn thuần là một phần của hệ thống kiếm lời.

Thứ tư, áp lực công việc gia tăng do giám sát số hóa và quản trị dữ liệu lớn Big Data. Trong thời đại số, sự giám sát số hóa và Big Data đang tạo ra áp lực ngày càng lớn đối với người lao động. Các công ty và nền tảng số sử dụng trí tuệ nhân tạo, cảm biến và phần mềm theo dõi để giám sát hiệu suất làm việc theo thời gian thực, đánh giá năng suất dựa trên dữ liệu mà không cần đến sự quan sát trực tiếp của con người. Những hệ thống này không chỉ đo lường thời gian làm việc, tốc độ hoàn thành nhiệm vụ mà còn có thể phân tích hành vi, thậm chí dự đoán hiệu suất tương lai, khiến người lao động luôn bị đặt dưới áp lực phải làm việc liên tục để đáp ứng các tiêu chuẩn do máy móc thiết lập. Điều này dẫn đến sự căng thẳng, mất đi sự linh hoạt và sáng tạo trong công việc, khi con người bị biến thành những thực thể phải tối ưu hóa năng suất theo yêu cầu của thuật toán.

Bên cạnh đó, sự thu thập dữ liệu lớn của các

doanh nghiệp cũng làm gia tăng lo ngại về quyền riêng tư, khi người lao động có thể bị theo dõi không chỉ trong giờ làm mà cả ngoài đời sống cá nhân. Nếu không có sự điều chỉnh phù hợp, việc lạm dụng giám sát số hóa và Big Data có thể khiến môi trường lao động trở nên ngột ngạt, vô nhân tính, làm xói mòn động lực làm việc và tinh thần sáng tạo của con người.

3. Một số giải pháp khắc phục tha hóa và sự phát triển con người Việt Nam trong thời đại số

Hiện nay, nước ta với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có nhiều hình thức sở hữu, nhiều thành phần kinh tế, trong đó: kinh tế nhà nước giữ vai trò chủ đạo; kinh tế tập thể, kinh tế hợp tác không ngừng hoàn thiện và phát triển; kinh tế tư nhân là một động lực quan trọng; kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài được khuyến khích phát triển[□] ^{□(8)}, sự phát triển của công nghệ và thời đại số đóng vai trò quan trọng trong quá trình hiện đại hóa và hội nhập của Việt Nam, mở ra nhiều cơ hội để nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Ngày 22/12/2024, Tổng Bí thư Tô Lâm đã ký ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, khẳng định vai trò công nghệ số là động lực chủ chốt, thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội. Đây không chỉ là một xu hướng tất yếu, mà còn là yêu cầu cấp thiết để Việt Nam có cơ hội cải thiện năng suất lao động, tạo điều kiện để đổi mới sáng tạo và nâng cao chất lượng cuộc sống cho mọi tầng lớp nhân dân, thu hẹp khoảng cách phát triển với khu vực và thế giới.

Việc khắc phục tha hóa lao động trong thời đại số không chỉ là bài toán công nghệ, mà quan trọng hơn là làm sao để công nghệ phục vụ con người, chứ không để con người trở thành công cụ trong hệ thống số hóa. Bằng cách kết hợp giữa chính sách hợp lý, trách nhiệm của doanh nghiệp và nỗ lực của cá nhân, Việt Nam có thể xây dựng một xã hội số nhân văn, nơi con người không chỉ làm việc mà còn phát triển toàn diện cả về tri thức, sáng tạo và giá trị bản thân.

Thứ nhất, người lao động cần chủ động nâng

cao chuyên môn, đáp ứng kỹ năng số và tư duy sáng tạo. Việc học tập suốt đời, tiếp thu kiến thức về công nghệ, dữ liệu và trí tuệ nhân tạo sẽ giúp người lao động không bị lệ thuộc vào công việc lặp đi lặp lại, từ đó gia tăng khả năng làm chủ lao động thay vì trở thành công cụ trong hệ thống tự động hóa. Bên cạnh đó, phát triển các kỹ năng mềm như tư duy phản biện, khả năng thích ứng và làm việc nhóm cũng đóng vai trò quan trọng để con người duy trì giá trị cá nhân trong môi trường làm việc kỹ thuật số.

Thứ hai, tiếp tục đầu tư phát triển hạ tầng công nghệ số. Hạ tầng số sẽ đóng vai trò cốt lõi trong việc thúc đẩy sự phát triển công nghiệp công nghệ số. Chính phủ cần đầu tư mạnh mẽ vào kết cấu hạ tầng công nghệ hiện đại, đồng bộ và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế để tạo điều kiện thuận lợi cho việc kết nối toàn quốc và phát triển kinh tế số.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ để giải phóng con người thay vì trở thành công cụ gia tăng kiểm soát và áp lực. Thay vì chỉ tập trung vào việc tối ưu hóa năng suất bằng cách giám sát chặt chẽ người lao động. Các doanh nghiệp và tổ chức cần hướng đến việc sử dụng công nghệ để giảm bớt công việc nặng nhọc, nguy hiểm và lặp đi lặp lại, từ đó giúp con người có điều kiện làm những công việc mang tính sáng tạo thay vì kiểm soát.

Các nền tảng số có thể giúp người lao động làm việc từ xa hiệu quả hơn, sử dụng Big Data để tối ưu hóa lịch trình làm việc theo hướng giảm thiểu căng thẳng thay vì nắm giữ thông tin riêng tư của cá nhân. Những công nghệ như thực tế ảo (VR), thực tế tăng cường (AR) cũng có thể hỗ trợ đào tạo và nâng cao kỹ năng lao động mà không cần tiếp xúc trực tiếp với những môi trường nguy hiểm.

Thứ tư, đề xuất giải pháp xây dựng chính sách bảo vệ người lao động số.

- Về phía doanh nghiệp: Trong bối cảnh công nghệ số và trí tuệ nhân tạo ngày càng ảnh hưởng đến thị trường lao động, việc xây dựng chính sách bảo vệ người lao động số là điều cấp thiết nhằm đảm bảo quyền lợi, sự công bằng và tính bền vững của môi trường làm việc. Cần điều chỉnh luật lao động để công nhận và bảo vệ quyền lợi của những

người lao động trên nền tảng số, bao gồm quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, lương tối thiểu và điều kiện làm việc an toàn giúp hạn chế tình trạng lao động tự do bị bóc lột và phụ thuộc hoàn toàn vào thuật toán của các nền tảng.

- Về phía nhà nước: Cần xây dựng các chính sách tập trung vào quyền riêng tư và dữ liệu cá nhân của người lao động. Nhiều công ty hiện nay sử dụng hệ thống giám sát số hóa để theo dõi hiệu suất làm việc, gây áp lực tâm lý và ảnh hưởng đến quyền tự do cá nhân. Do đó, cần có những quy định chặt chẽ về minh bạch dữ liệu, đảm bảo người lao động có quyền kiểm soát thông tin cá nhân của mình và hạn chế sự lạm dụng giám sát bằng trí tuệ nhân tạo.

Ngoài ra, cần có các chính sách hợp tác với doanh nghiệp và các tổ chức giáo dục để cung cấp các chương trình đào tạo kỹ năng số, giúp người lao động thích nghi với sự thay đổi của thị trường việc làm, giảm nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa. Đồng thời, cần có chiến lược phát triển nguồn nhân lực số, đầu tư vào giáo dục công nghệ, đặc biệt chú trọng thế hệ trẻ có đủ năng lực làm chủ thời đại số.

Ngoài ra, việc khuyến khích đổi mới sáng tạo, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp và xây dựng một hệ sinh thái số bền vững sẽ giúp con người Việt Nam không chỉ tránh được nguy cơ tha hóa lao động mà còn phát triển một cách toàn diện về trí tuệ, đạo đức và kỹ năng trong thế kỷ 21. Việc ứng dụng công nghệ để giải phóng con người cần đi kèm với những chính sách bảo vệ lao động, đảm bảo rằng quá trình tự động hóa không dẫn đến thất nghiệp hàng loạt mà thay vào đó tạo ra những cơ hội nghề nghiệp mới.

Có thể thấy, thời đại số đang mở ra những tiềm năng vô hạn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, tuy nhiên nó cũng tạo ra những thách thức chưa từng có cho các vấn đề xã hội tương lai, làm gay gắt thêm vấn đề tha hóa con người, tha hóa lao động, ảnh đến chất lượng sống và ý nghĩa của công việc đối với con người.

Mặc dù hiện nay, điều kiện lịch sử - xã hội đã thay đổi, nhưng những quan điểm của C.Mác, Ph.Ăngghen về tha hóa lao động vẫn còn nguyên

giá trị, có ý nghĩa góp phần củng cố và phát triển tư tưởng C.Mác trong điều kiện mới, nhận diện những biểu hiện mới của tha hóa lao động trong thời đại số, những tác động tiêu cực của công nghệ đối với con người, từ đó đề ra các giải pháp phù hợp để thích nghi với sự thay đổi này; đảm bảo người lao động không trở thành nạn nhân của chính những tiến bộ công nghệ; hạn chế tác động tiêu cực của tha hóa lao động; có những định hướng chính sách lao động, giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số; giúp xây dựng một lực lượng lao động có kỹ năng, sáng tạo và chủ động thích ứng với thời đại công nghệ, hướng tới phát triển con người Việt Nam một cách toàn diện cả về trí tuệ, tinh thần và thể chất. Góp phần nâng cao nhận thức xã hội về tầm quan trọng của lao động không chỉ là phương tiện kiếm sống mà còn là yếu tố cốt lõi để con người khẳng định giá trị của mình trong thời đại số./.

(1), (2), (3) Mác và Ph.Ăngghen (2000), Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 42, tr.128, tr.133.

(4) "Monitoring Employees Makes Them More Likely to Break Rules" trên Harvard Business Review, tháng 6/2022. https://hbr.org/2022/06/monitoring-employees-makes-them-more-likely-to-break-rules?utm_source.

(5) Amazon, nhân viên luôn bị theo dõi bằng những công nghệ hiện đại nhất nhằm đảm bảo năng suất làm việc từ tài xế giao hàng đến quản lý kho. <https://thanhnien.vn/ga-khong-lo-amazon-giam-sat-nhan-vien-nhu-the-nao-1851053636.html>.

(6) Ông Lê Hồng Quang, Tổng giám đốc MISA [Đẫn lại khảo sát trong nghiên cứu của IBM, Forbes, McKinsey] tại hội thảo mới đây về quản trị doanh nghiệp.

(7) Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong quản trị doanh nghiệp, <https://baolaocai.vn/ung-dung-tri-tue-nhan-cao-trong-quan-tri-doanh-nghiep-post399040.html>.

(8) Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng (2021), Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, T.1, tr.129.