

ÁP DỤNG LÝ THUYẾT TRÒ CHƠI, ĐÁNH GIÁ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

ThS. PHẠM XUÂN VIỄN

Trường Trung cấp Du lịch - Công nghệ số 9

1. Đặt vấn đề

Như chúng ta đã biết, các lý thuyết tân cổ điển (tiền lương tối thiểu, kinh tế học về công đoàn, tiền lương hiệu quả, người bên trong - người bên ngoài...) đã giải thích sự tồn tại của thất nghiệp dưới các loại hình khác nhau trong nền kinh tế thị trường (KTTT). Theo đó, thất nghiệp xảy ra khi mức lương thịnh hành cao hơn mức lương cân bằng cung - cầu trên thị trường lao động (TTLĐ). Vấn đề đặt ra là, mức lương cao đến đâu, để có thể gây ra thất nghiệp nhưng ở mức xã hội chấp nhận được và không gây thiệt hại cho nền kinh tế? Trên thực tế, TTLĐ được coi như một thiết chế xã hội bao gồm những phản ứng phụ thuộc lẫn nhau của chính những đối tác trên thị trường. Tham gia TTLĐ thực chất là tham gia cuộc chơi giữa người sử dụng lao động và người lao động với nhau. Cuộc chiến giảm thất nghiệp và đảm bảo tăng tiền lương thực tế do Chính phủ thông qua và đề ra chương trình hành động nhưng có thực hiện hay không phụ thuộc phần lớn vào thái độ hợp tác của mọi đối tác.

2. Lý thuyết trò chơi và thế lưỡng nan trong lựa chọn chiến lược

Có nhiều tình huống trong xã hội được đặc trưng bởi các “tương tác chiến lược”. Khi có một tương tác chiến lược, kết quả đối với một chủ thể không chỉ phụ thuộc vào những gì chủ thể đó làm, mà còn phụ thuộc ở mức độ lớn vào việc các chủ thể khác hành động và phản ứng như thế nào. Lý thuyết trò chơi phân tích cách thức mà hai hay nhiều bên tham gia lựa chọn các tương tác chiến lược. Ba nhà kinh tế John C. Harsanyi, John F. Nash và Reinard Selten đã nhận được giải thưởng Nobel về Kinh tế năm 1994 vì những đóng góp to lớn của họ về

việc phân tích các hiện tượng tự nhiên, kinh tế, chính trị, xã hội, quân sự dựa trên lý thuyết trò chơi. Cân bằng Nash dưới cái tên “Nghịch lý nhà tù hay thế lưỡng nan của người tù” (Prisoner's Dilemma) đã trở nên rất nổi tiếng.

Với lý thuyết trò chơi cơ bản công cụ hữu hiệu để mô tả phản ứng qua lại giữa các người chơi là ma trận vị thế hai chiều. Ma trận này biểu diễn các chiến lược và vị thế ứng với các chiến lược khác nhau của từng người chơi trong cùng một trò chơi. Từ đó, suy nghĩ về các chiến lược tốt nhất mà mỗi người chơi lựa chọn sẽ dẫn đến thế cân bằng ưu thế của trò chơi.

Giả sử có hai người chơi, A chọn hàng và B chọn cột, mỗi người phải chọn một trong hai khả năng chiến lược mà không được trao đổi thông tin trước và không có khả năng ép buộc về sự lựa chọn chiến lược của nhau. Hai khả năng chiến lược cho mỗi người chơi được gọi là hợp tác (C) và bất hợp tác (D). Mỗi một sự kết hợp các lựa chọn, cho mỗi người chơi, dẫn đến một kết cục cho mỗi người. Giá trị A thu được nằm ở góc dưới bên trái, B thu được nằm ở góc trên bên phải.

Đặc trưng cơ bản của ma trận vị thế ở đây là: bất kể A lựa chọn hợp tác hay bất hợp tác thì sự lựa chọn bất hợp tác luôn mang lại ưu thế cho B (bởi vì $8 > 6$ và $4 > 2$); bất kể B lựa chọn hợp tác hay bất hợp tác thì lợi thế cho A luôn có được khi bất hợp tác (bởi vì $6 > 4$ và $2 > 1$).

Nếu A và B không có thông tin quyết định của nhau thì nhất định cả hai sẽ chọn bất hợp tác (2 cho A và 4 cho B). Tuy nhiên, nếu cả 2 lựa chọn bất hợp tác thì kết cục đối với mỗi người sẽ tồi hơn so với cả hai lựa chọn hợp tác (4 cho A và 6 cho B). Với mỗi một người thì sự lựa chọn bất hợp tác là một hợp lý về mặt cá

Bảng ví dụ về người chơi A và người chơi B

		Người chơi B	
		C (hợp tác)	D (bất hợp tác)
Người chơi A	C (hợp tác)	6 4	8 1
	D (bất hợp tác)	2 6	4 2

nhân nhưng mỗi người đều biết rằng sẽ tốt hơn nếu cả hai thống nhất cùng lựa chọn hợp tác. Nếu có thể thương lượng để có một thỏa thuận trước, chắc chắn họ sẽ đồng ý hợp tác.

Sẽ không phải bình luận nhiều nếu trò chơi chỉ diễn ra một lần. Vấn đề là họ phải chơi lặp đi lặp lại trong một thời gian rất dài. Nếu tìm được cách nào đó để hợp tác có hiệu quả thì mỗi lợi chung sẽ tăng hơn nhiều. Cản trở chính cho sự hợp tác là mỗi người đều sợ rằng họ sẽ rơi vào tình trạng của người nhệ dạ, cả tin chấp nhận hợp tác trong khi đối tác là kẻ gian lận lại lựa chọn bất hợp tác. Tuy nhiên khi trò chơi được lặp nhiều lần thì có một lối thoát cho tình trạng này. Mỗi người chơi có thể dạy cho kẻ gian lận một bài học bằng cách trừng phạt kẻ đó. Nếu A muốn trục lợi bằng cách lựa chọn bất hợp tác trong khi B chọn hợp tác, thì B sẽ trừng phạt bằng cách chọn bất hợp tác trong suốt các cuộc chơi tiếp theo. Điều này gây tổn kém cho B nhưng để bù lại thì A đã bị dạy cho bài học cho đến phút cuối cùng. A có thể đã nhận ra rằng: mỗi lợi trước mắt do gian lận với B sẽ không bù được cho sự mất mát lâu dài. Chiến lược trừng phạt này được gọi là “Ăn miếng trả miếng”: hợp tác được thưởng bằng hợp tác, bất hợp tác bị trừng phạt bằng bất hợp tác.

Không chỉ trong bối cảnh “thế lưỡng nan” của trò chơi (chọn hợp tác hay bất hợp tác) mà trong đời sống xã hội những lập luận trên cũng rất có ý nghĩa. Nhiều khi những hành vi nào đó mang lại lợi ích cho cá nhân nhưng lại làm hại cho xã hội và bị xã hội lên án (buôn lậu, làm hàng giả, trốn thuế, thỏa thuận ngầm làm hại người khác, cúp phạt lương, thưởng vô cớ,...). Những hành vi làm lợi cho tập thể, cho xã hội được xã hội công nhận và được coi là chuẩn

mục xã hội đôi khi có thể ảnh hưởng đến quyền lợi cá nhân. Các thiết chế xã hội tiên tiến sẽ góp phần làm giảm thiểu những mâu thuẫn giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội, mang lại sự hài hòa trong phát triển xã hội.

3. Ứng dụng lý thuyết trò chơi trong phân tích thị trường lao động hiện nay

Nhà kinh tế người Mỹ được giải thưởng Nobel năm 1986, Robert M. Solow đã sử dụng lý thuyết trò chơi như một công cụ rất có hiệu quả để phân tích các tình huống trong TTLĐ. Ông coi TTLĐ là cuộc chơi được lặp đi lặp lại với hai người chơi là các công ty và người lao động. Mỗi một phân đoạn của thị trường đều có những người đang làm việc và những người thất nghiệp. Ông cho rằng, là một người thất nghiệp nhưng không hành động gì làm ảnh hưởng đến người khác và tạm thời chấp nhận sự thiệt thòi có thể lại là một sự lựa chọn tốt. Ở đây chỉ nói đến vấn đề tồn tại thất nghiệp mà không đề cập gì đến giải quyết việc làm, hạn chế thất nghiệp.

Chúng ta hãy hình dung một công ty nào đó, gắn với một lực lượng lao động ở một vùng nhất định. Người lao động có một “mức lương giữ chỗ” chung (đó là mức lương thấp rất khó phân biệt giữa làm việc có lương và thất nghiệp để nhận trợ cấp, tuy nhiên nếu dưới mức lương này thì công nhân sẽ nhảy việc). Mức lương giữ chỗ này có thể cao hơn hoặc thấp hơn trợ cấp thất nghiệp. Mức lương giữ chỗ này có thể cao hơn hoặc thấp hơn trợ cấp thất nghiệp ít hơn. Giả sử mức lương thị trường bằng mức lương giữ chỗ thì công ty cũng không sẵn sàng thuê hết mọi người lao động trong phân đoạn thị trường đó để đảm bảo rằng có được lợi thế trong tuyển chọn được những người tốt nhất.

Theo lý thuyết tiền lương hiệu quả thì công ty tự quyết định giữ mức lương cao hơn mức cân bằng thị trường nhằm làm tăng năng suất hiệu quả làm việc của công nhân, chủ yếu là kích thích tạo động lực của công nhân và thu hút được những công nhân giỏi. Nhưng ở bất cứ mức lương nào cao hơn mức lương giữ chỗ đều gây ra tình trạng thất nghiệp không tự nguyện, những người có việc làm thì khá hơn so với những người không có việc làm. Ở mức lương giữ chỗ thì cũng có thất nghiệp, nhưng là mức thất nghiệp tự nguyện. Mức tiền lương không thể thấp hơn mức lương giữ chỗ vì sẽ không ai muốn làm việc. Hay nói cách khác, nếu mức lương thị trường cao hơn mức lương giữ chỗ thì cung lao động sẽ là cung toàn bộ và có dư cung lao động; ngược lại, nếu thấp hơn mức lương giữ chỗ thì mức lao động sẽ bằng 0 và dư cầu lao động.

Giả sử, công ty đặt ra mức lương nhất định cao hơn mức lương giữ chỗ, họ sẽ lựa chọn một số lượng lao động nhất định để có được lợi nhuận nhiều nhất, số không được lựa chọn rơi vào tình trạng thất nghiệp không tự nguyện. Liệu có được một chiến lược cân bằng nào tốt cho cả công ty và mỗi người lao động (giả sử vì lý do này hay lý do khác ở đây chưa có tổ chức công đoàn).

Đối với công ty, việc lựa chọn chiến lược là đơn giản bởi vì họ sẽ đưa ra một mức lương cạnh tranh để công nhân muốn làm việc và làm việc hết sức mình. Nếu ai lơ là chểnh mảng, làm việc dưới sức mình thì công ty sẽ áp đặt mức lương giữ chỗ mãi về sau.

Đối với những người công nhân - giả sử họ là đồng nhất như nhau - thì chiến lược lựa chọn cũng khá đơn giản. Đề xuất được làm việc với mức lương hiện hành trên thị trường. Nếu bị rơi vào tình thế thất nghiệp thì tạm thời chấp nhận và sống nhờ vào trợ cấp. Nhưng nếu ai trong số người thất nghiệp chịu làm việc với mức lương thấp hơn so với mức lương hiện hành (bất hợp tác với những người thất nghiệp khác) thì lập tức những người còn lại sẽ đề xuất chấp nhận mức lương giữ chỗ cho mãi mãi về sau (trên thực tế, người làm việc khó có thể làm

được như vậy vì theo lý thuyết người bên trong - người bên ngoài những người bên trong công ty sẽ đe dọa, quấy nhiễu, từ chối hợp tác và hậu quả là làm người mới bật khỏi dây chuyền, không cho họ thực hiện được ý định chấp nhận mức lương thấp hơn mức lương hiện hành trên thị trường).

Đây là một dạng của chiến lược trừng phạt và nhằm phục vụ cho mục đích giữ được thế cân bằng có thất nghiệp mà không làm giảm giá trị nhận được tính cho tương lai dài. Nếu có một chiến lược cân bằng được xã hội chấp nhận và coi là chuẩn mực xã hội thì không nên đi chệch hướng khỏi nó. Đối với công ty, việc lựa chọn chiến lược tiền lương hiệu quả là một cách không thể phủ nhận. Đối với người thất nghiệp, họ sẽ có hai lựa chọn: Nếu lựa chọn chấp nhận làm việc với mức lương thấp hơn mức lương hiện hành thị trường thì họ có lợi trước mắt nhưng sau đó phải chịu mức lương giữ chỗ vì bị chính những người đồng cảnh thất nghiệp trừng phạt hoặc nếu người thất nghiệp chấp nhận hoàn cảnh và không hành động gì ảnh hưởng đến quyền lợi của người khác thì họ sẽ nhận được trợ cấp (cao hơn hoặc thấp hơn mức lương giữ chỗ chút ít); trong tương lai họ sẽ có cơ hội đảm bảo được thu nhập thực tế trong giai đoạn dài, bao gồm mức lương hiện hành thị trường khi làm việc và mức lương giữ chỗ khi thất nghiệp. Thông thường thì, nếu tỷ lệ thất nghiệp rất cao, người thất nghiệp có thiên hướng lựa chọn bất hợp tác (triệt tiêu nhau), bởi vì nếu không làm, anh ta sẽ rơi vào tình trạng thất nghiệp trong thời gian dài; nếu tỷ lệ thất nghiệp thấp, người thất nghiệp không dại gì hành động để có lợi trước mắt mà bỏ qua cơ hội nhận được mức lương thị trường trong cả giai đoạn dài. Trong mô hình phân tích này, tỷ lệ thất nghiệp phụ thuộc vào mức lương hiện hành trên thị trường, công ty sẽ thuê nhiều người hơn khi mức lương thị trường thấp hơn.

Đối với Việt Nam hiện nay, trong xu thế hội nhập sâu và rộng vào nền kinh tế thế giới, đòi hỏi TTLĐ ở Việt Nam nhạy bén, linh hoạt để hỗ trợ tăng trưởng phát triển, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Thế nhưng, do

cơ chế và phát triển chưa đồng bộ nên TTLĐ Việt Nam đang bộc lộ nhiều điểm hạn chế lẫn mâu thuẫn, trong đó nghiêm trọng nhất là mất cân bằng giữa cung và cầu, năng suất lao động thấp, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng, cơ chế chính sách tiền lương còn nhiều bất cập, tốc độ tăng tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng mức sống xã hội, kèm theo đó là sự tồn tại của thất nghiệp ngày càng gia tăng của xã hội.

4. Đồ thị biểu diễn trạng thái cân bằng

Giả thiết mọi người trong lực lượng lao động ở phân đoạn thị trường gắn với doanh nghiệp là đồng nhất như nhau. Mức lương giữ chỗ là w_0 cho mỗi giai đoạn và mỗi công nhân có một hệ số “giảm giá” (hệ số biểu thị thu nhập thực tế nhận được của các giai đoạn sau so với giai đoạn hiện hành, nó bị giảm so với hiện hành vì do làm việc dưới sức mình hay do chấp nhận làm việc với mức lương thấp hơn mức lương hiện hành thị trường) là d , $d < 1$. Liệu có thể có một mức lương $w > w_0$ ở trạng thái cân bằng sẽ không có ảnh hưởng gì nếu chúng ta coi w là mức lương thị trường gắn với tình trạng có việc làm và w_0 là trợ cấp gắn với thất nghiệp. Hàm số $e = e(w)$. Tỷ lệ thất nghiệp là $u = 1 - e$. Công việc được coi như phân bổ ngẫu nhiên trong mỗi thời kỳ.

Giả sử một người biết rằng sẽ bị thất nghiệp trong giai đoạn này, người đó phải quyết định là đưa ra mức lương thấp hơn mức lương thị

trường để giữ được việc làm (gian lận so với những người khác, làm thiệt hại người khác) hay không phản ứng gì và chấp nhận w_0 . Sẽ không ảnh hưởng gì nếu giả thiết anh ta gian lận (lựa chọn bất hợp tác) đề xuất mức lương thấp hơn mức lương thị trường một chút để mà gần như trong giai đoạn này vẫn nhận được w . Như vậy, trong các giai đoạn T tiếp theo anh ta sẽ phải nhận tiền lương giữ chỗ. Công thức thể hiện sự lựa chọn của người đó là:

$$w + w_0 (d + d^2 + \dots + d^T) = w + w_0 \cdot d (1 - d^T) / (1 - d) = w + k \cdot w_0 \quad (1)$$

Các mức lương cân bằng và sự tồn tại của thất nghiệp

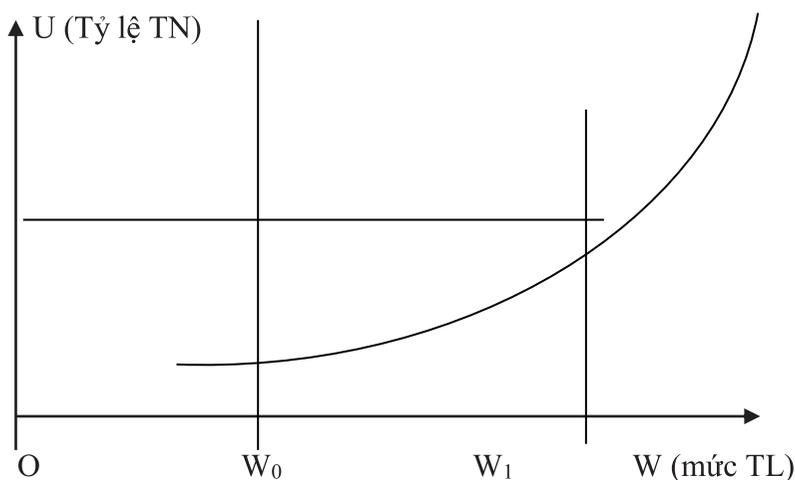
Nếu người đó tạm thời chấp nhận tình cảnh, không hành động gây thiệt hại cho ai (lựa chọn hợp tác) thì trong giai đoạn này nhận được w_0 . Giả thiết rằng, mọi người khác cũng hành động tương tự, người đó sẽ nhận được việc làm với mức lương w trong những giai đoạn T tiếp theo và kết quả nhận được trong các giai đoạn sau sẽ là:

$e \cdot w + (1 - e) \cdot w_0$. Kết cục tương lai mong đợi của người đó là:

$$w_0 + k \cdot [e \cdot w + (1 - e) \cdot w_0] \quad (2)$$

Đề thu nhập thực tế nhận được trong giai đoạn dài khi lựa chọn hợp tác lớn hơn so với lựa chọn bất hợp tác, tức thừa nhận hợp tác là chuẩn mực xã hội và mọi người đều hành động theo chuẩn mực đó thì (2) phải lớn hơn (1).

Đồ thị biểu diễn trạng thái cân bằng tỷ lệ thất nghiệp và mức lương



Nghĩa là:

$$w_0 + k \cdot [e \cdot w + (1-e) \cdot w_0] > w + k \cdot w_0$$

Biến đổi bất đẳng thức trên sẽ dẫn đến: $(w - w_0) \cdot (1 - k \cdot e) < 0$

Vì $w > w_0$ nên sẽ có một chiến lược cân bằng không gây hại cho tương lai khi và chỉ khi: $e(w) > 1/k$ hay $u(w) < 1 - 1/k$.

Nhu cầu lao động của một công ty là một hàm số giảm dần theo mức lương w , do vậy $u(w)$ là một hàm số tăng dần theo w . Theo giả thiết thì $u(w_0) > 0$. Giả sử có mức lương w_1 thỏa mãn $u(w) = 1 - 1/k$ thì đồ thị chỉ ra rằng khoảng cân bằng không gây hại cho tương lai nằm trong khoảng $w_1 > w > w_0$. Vì $k = d + d^2 + \dots + d^T$ nên k sẽ tăng nếu cả d và T cùng tăng, tức là giai đoạn bị trừng phạt càng dài, hệ số “giảm giá” càng cao thì khoảng mức lương cân bằng càng rộng.

5. Kết luận

Qua nội dung trên chúng ta thấy rõ hơn TTLĐ là toàn bộ các quan hệ lao động được xác lập trong lĩnh vực thuê mướn lao động (nó bao gồm các quan hệ lao động cơ bản nhất như thuê mướn, hợp đồng và sa thải lao động, tiền lương và tiền công, bảo hiểm xã hội, tranh chấp lao động...), ở đó diễn ra sự trao đổi, thỏa thuận giữa một bên là người lao động tự do và một bên là người sử dụng lao động. Những chuẩn mực xã hội (được quy định thành văn hay bất thành văn dựa trên đạo đức, ý thức và trách nhiệm công dân) đòi hỏi sự hợp tác không chỉ giữa hai giới chủ - thợ mà còn có cả sự hợp tác của những người lao động với nhau,

lợi ích cá nhân có thể bị ảnh hưởng do hành động theo chuẩn mực xã hội nhưng đổi lại, lợi ích xã hội sẽ thu được lớn hơn và bù đắp cho cá nhân trong tương lai.

Tổ chức công đoàn cần nâng cao chức năng, vai trò, vị trí trách nhiệm hoạt động và phạm vi ảnh hưởng của mình đến người lao động, cả người đang làm việc và người thất nghiệp, để có trách nhiệm và hành động đúng nhằm bảo vệ quyền lợi chung cho xã hội.

Ở vai trò quản lý, điều tiết vĩ mô, nhà nước cần đầu tư thích đáng vào phát triển cơ sở hạ tầng của TTLĐ (cập nhật thông tin, tư vấn giới thiệu việc làm, kết nối cung cầu về lao động...); phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của xã hội thông qua giáo dục, đào tạo nghề nghiệp; hỗ trợ lao động yếu thế tham gia vào TTLĐ. Khi đã tạo được sân chơi bình đẳng cho người lao động trong TTLĐ, chúng ta sẽ giải được bài toán nhân lực: giá nhân công cao, việc làm ổn định, năng suất lao động tăng, kinh tế phát triển bền vững. Bên cạnh đó, nhà nước cần tạo điều kiện cho sự hợp tác giữa giới chủ - thợ, xây dựng quan hệ lao động (quan hệ lợi ích kinh tế) lành mạnh ngày càng phát triển bền vững; thực hiện tốt cơ chế 3 bên; mở rộng phạm vi thương lượng nhằm đạt tới kết cục cân bằng tối ưu cho xã hội. Đó là, nâng cao năng suất lao động xã hội, giảm tỷ lệ thất nghiệp, đảm bảo việc làm, tăng tiền lương thực tế và năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực quốc gia ■

Tài liệu tham khảo:

1. Các thuyết trình tại lễ trao Giải thưởng Nobel về Khoa học kinh tế 1991 - 1995, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2007, tr.207-364.
2. Nguyễn Bá Ngọc, Một số lý thuyết thị trường lao động giải thích mối quan hệ tiền lương và thất nghiệp, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, Hà Nội, 6/2006.
3. Assar Lindbeck, Unemployment and Macroeconomics, Massachusetts Institute of Technology Press 1993.
4. A.K. Dixit và B. J. Nalebuff (2006), “*Tư duy chiến lược - Lý thuyết trò chơi thực hành*”, Nxb Tri thức.
5. A.M Brandenburger và B. J. Nalebuff (2004), “*Tranh hợp hay lý thuyết trò chơi trong kinh doanh*”, Nxb Thống kê.
6. Phạm Xuân Viễn (2013), “*Lý thuyết trò chơi và phân tích thị trường lao động*”. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp* (số 2, 4/2013, tr.80-86).