



Bài 5 Thất nghiệp

I Khái niệm và phương pháp đo lường

II Phân loại thất nghiệp

III Tác động của thất nghiệp

IV Giải pháp hạ thấp tỷ lệ thất nghiệp

Bài 5 Thất nghiệp



I Khái niệm và phương pháp đo lường

1 Các khái niệm

- *Người có việc làm* là những người trong độ tuổi lao động đang làm việc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh, văn hóa, xã hội... hoặc các công việc mang tính chất tự tạo khác đem lại thu nhập cho bản thân
- *Thất nghiệp* là những người trong độ tuổi lao động có khả năng làm việc, mong muốn làm việc nhưng lại không tìm được việc làm



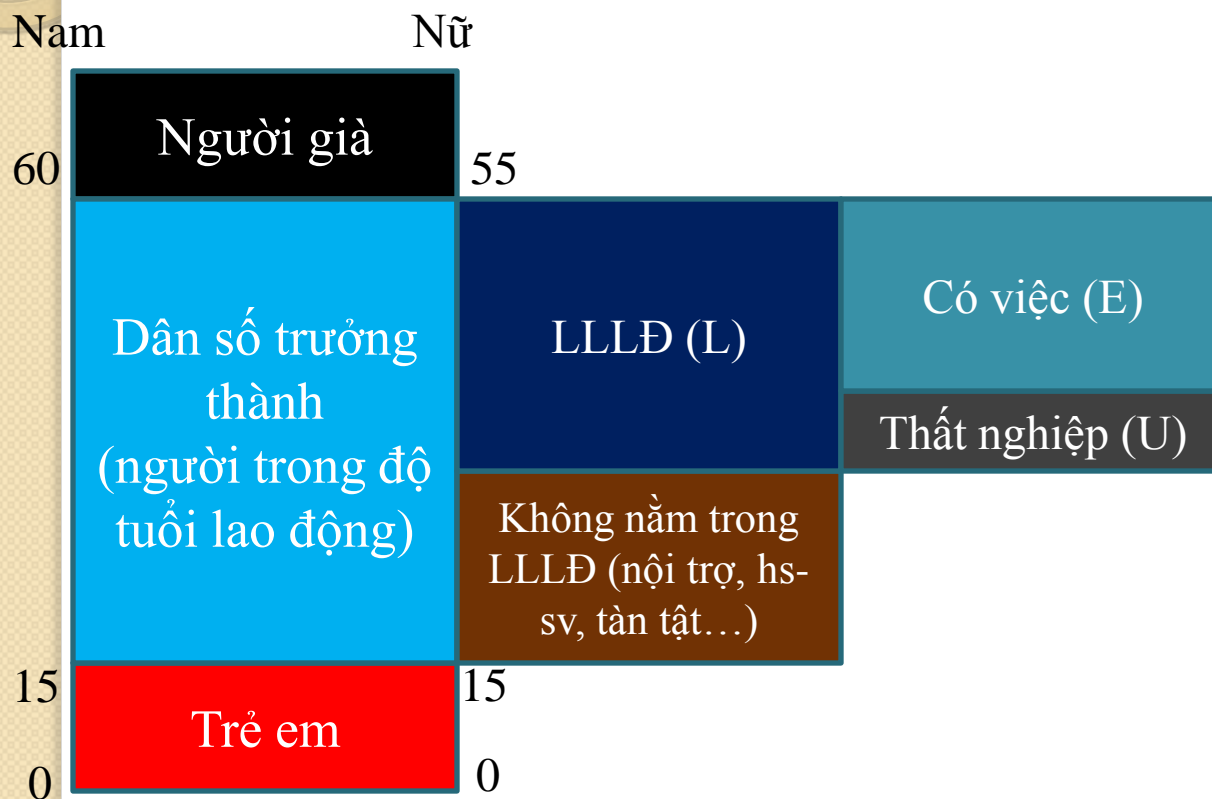
Bài 5 Thất nghiệp

I Khái niệm và phương pháp đo lường

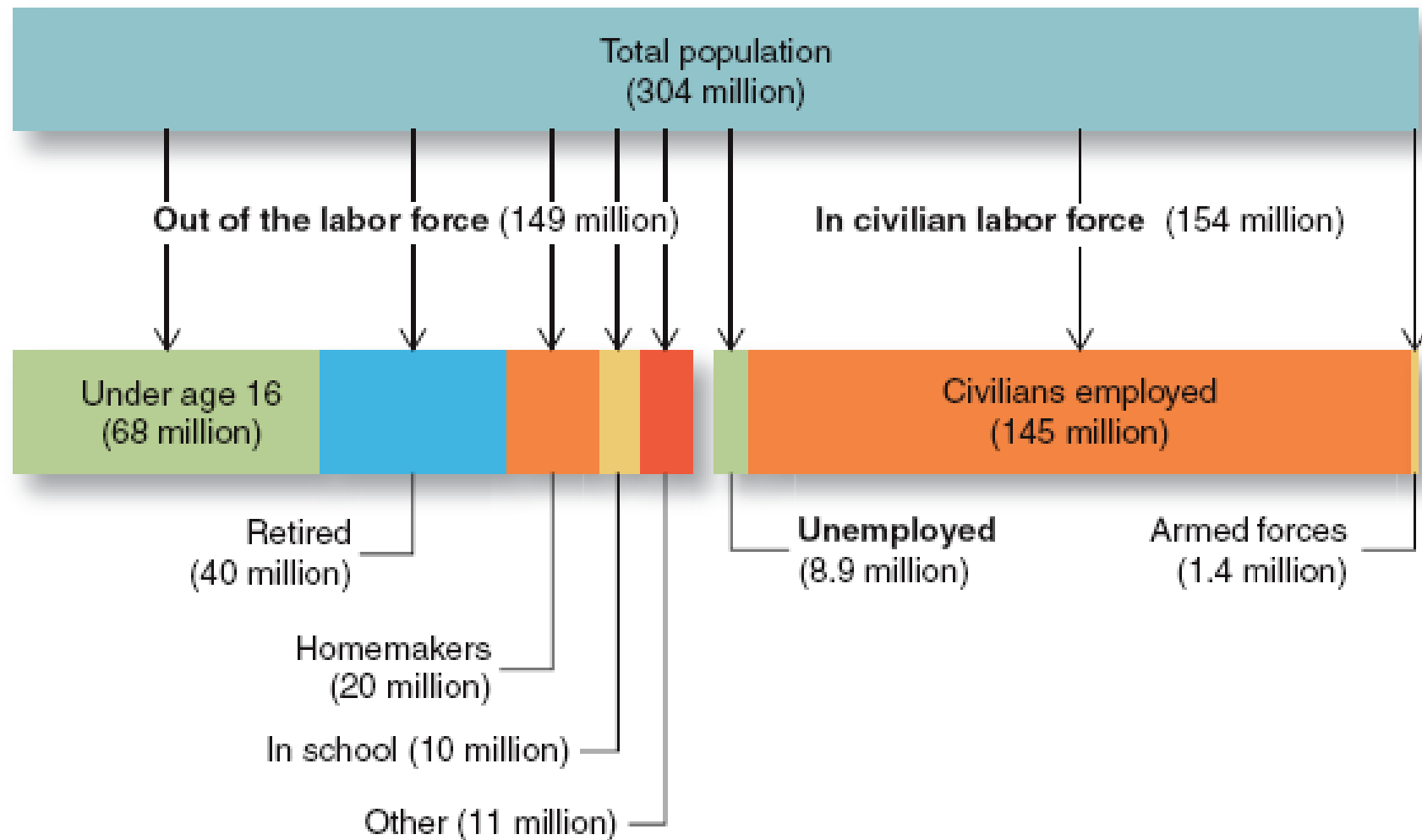
1 Các khái niệm

- ***Người trong độ tuổi lao động*** (dân số trưởng thành): là những người ở độ tuổi được Hiến pháp quy định có nghĩa vụ và quyền lợi lao động.
- ***Lực lượng lao động***: là một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động (dân số trưởng thành) thực tế có tham gia lao động và những người chưa có việc làm nhưng đang tìm việc làm.

Mô phỏng nguồn lao động và LLLĐ của Việt Nam



The US labor force, 2008



Bài 5 Thất nghiệp



I Khái niệm và phương pháp đo lường

2 Phương pháp đo lường

Lực lượng lao động (L) = số người có việc làm(E) + số người thất nghiệp(U)

+) **Tỷ lệ thất nghiệp** chính là tỷ lệ phần trăm của lực lượng lao động bị thất nghiệp. Tỷ lệ thất nghiệp cho biết hiệu quả sử dụng lao động của nền kinh tế

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 \% = \frac{L - E}{L} \cdot 100 \% = \left(1 - \frac{E}{L}\right) \cdot 100 \%$$

+) Người ta còn dùng thước đo **tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng**

$$\text{Tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng} = \frac{\text{Tổng số ngày công làm việc thực tế}}{\text{Tổng số ngày công có nhu cầu làm việc}} \cdot 100\%$$

Bài 5 Thất nghiệp



I Khái niệm và phương pháp đo lường

2 Phương pháp đo lường

+) ***Thời gian thất nghiệp trung bình***: đo lường khoảng thời gian trung bình không có việc làm của một người thất nghiệp

$$\bar{t} = \frac{\sum N \cdot t}{\sum N}$$

\bar{t} = khoảng thời gian thất nghiệp trung bình
N = số người thất nghiệp trong mỗi loại (phân theo thời gian)
T = thời gian thất nghiệp của mỗi loại

Vd: tính \bar{t} nếu có 1 người thất nghiệp 6 tháng, 4 người thất nghiệp 1 tháng

+) ***Tần số thất nghiệp***: đo lường 1 người lao động trung bình bị thất nghiệp bao nhiêu lần trong một thời kỳ nhất định

Bài 5 Thất nghiệp



I Khái niệm và phương pháp đo lường

2 Phương pháp đo lường

Ngoài ra để đánh giá quy mô của lực lượng lao động người ta sử dụng chỉ số

$$\text{Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động} = \frac{\text{Lực lượng lao động}}{\text{Dân số trưởng thành}} 100\%$$

Bài tập



Theo nguồn số liệu của IMF và ADB, vào thời điểm năm 2007, dân số Việt Nam là 85 triệu người. Số người trưởng thành có việc làm là 43 triệu người. Số người thất nghiệp là 1,5 triệu người. Có 4,5 triệu người trưởng thành không nằm trong lực lượng lao động.

- Hỏi:
- Lực lượng lao động bằng bao nhiêu
 - Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là bao nhiêu?
 - Tỷ lệ thất nghiệp là bao nhiêu?

Bài 5 Thất nghiệp



II Phân loại thất nghiệp

1 Theo hình thức thất nghiệp

- Thất nghiệp chia theo giới tính (nam, nữ)
- Thất nghiệp chia theo vùng lãnh thổ (thành thị, nông thôn)
- Thất nghiệp chia theo dân tộc, chủng tộc
- Thất nghiệp chia theo lứa tuổi...

Bài 5 Thất nghiệp



II Phân loại thất nghiệp

2 Phân loại theo lý do thất nghiệp

- Mất việc (job loser): người lao động không có việc làm do các đơn vị sản xuất kinh doanh cho thôi việc vì một lý do nào đó
- Bỏ việc (job leaver): là những người tự ý xin thôi việc vì những lý do chủ quan của người lao động, ví dụ: tiền công không đảm bảo, không hợp nghề nghiệp, không hợp không gian làm việc...



Bài 5 Thất nghiệp

II Phân loại thất nghiệp

2 Phân loại theo lý do thất nghiệp

- Nhập mới (new entrant): là những người đầu tiên bổ sung vào lực lượng lao động, nhưng chưa tìm được việc làm, đang tích cực tìm kiếm việc làm.
- Tái nhập (reentrant): là những người đã rời khỏi lực lượng lao động nay muốn quay lại làm việc nhưng chưa tìm được việc làm

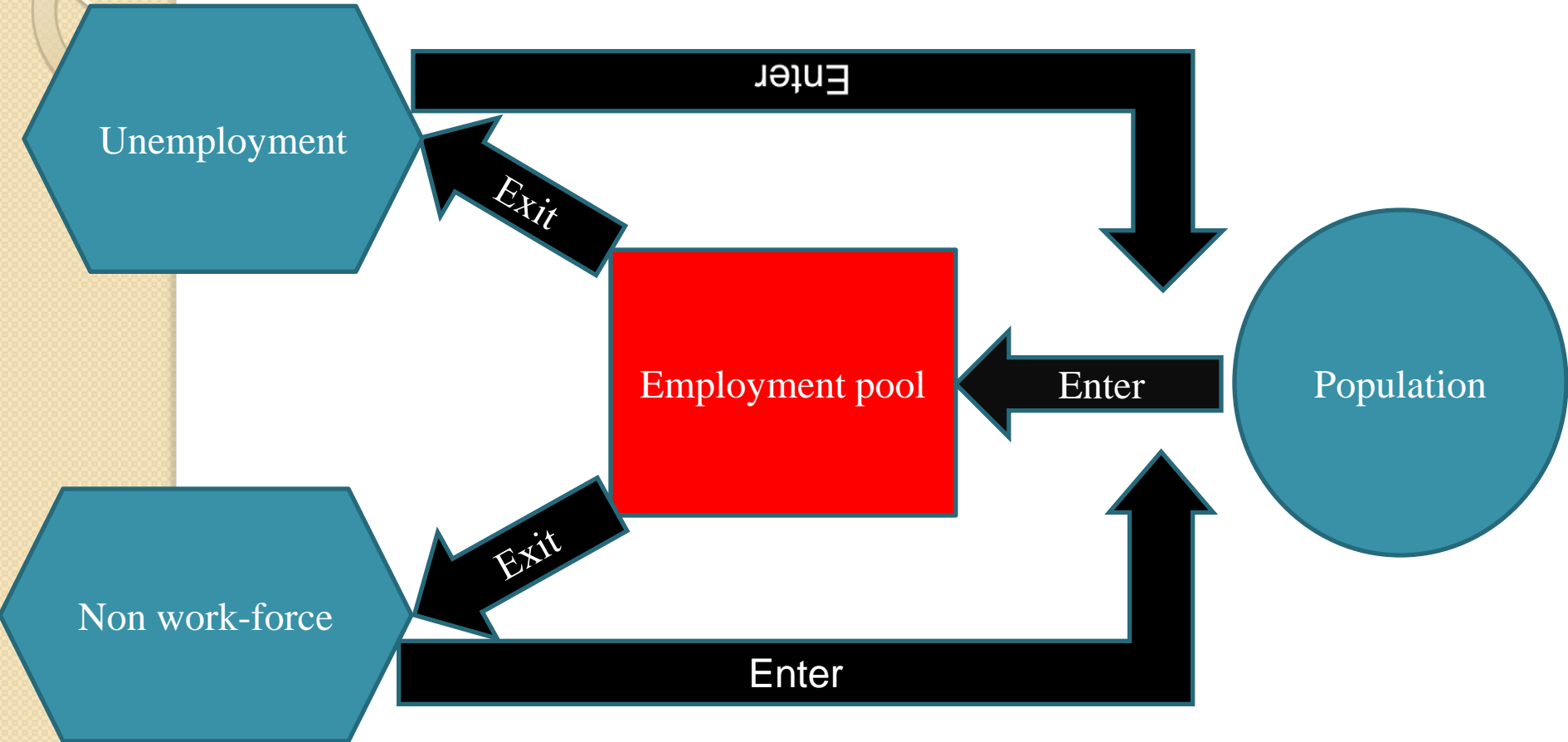


Bài 5 Thất nghiệp

II Phân loại thất nghiệp

3 Phân loại theo tính chất thất nghiệp

- Thất nghiệp tự nguyện (voluntary unemployment)
- Thất nghiệp không tự nguyện (involuntary unemployment)



Bài 5 Thất nghiệp



II Phân loại thất nghiệp

4 Phân loại theo nguyên nhân thất nghiệp

- + *Thất nghiệp tự nhiên (natural unemployment)*: là mức thất nghiệp bình thường mà nền kinh tế trải qua, là dạng thất nghiệp không mất đi trong dài hạn, tồn tại ngay khi thị trường lao động cân bằng
- + *Thất nghiệp chu kỳ (cyclical unemployment)*: là mức thất nghiệp tương ứng với từng giai đoạn trong chu kỳ kinh tế, do trạng thái tiền lương cứng nhắc tạo ra, là dạng thất nghiệp sẽ mất đi trong dài hạn,
- + *Thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển*: xảy ra khi tiền lương được ấn định không bởi các lực lượng thị trường mà cao hơn mức tiền lương thực tế cân bằng của thị trường

Thất nghiệp tự nhiên (natural unemployment)



Thất nghiệp tự nhiên bao gồm:

- Thất nghiệp tạm thời (frictional unemployment)
- Thất nghiệp cơ cấu (structural unemployment)
- Thất nghiệp mùa vụ (seasonal unemployment)

Thất nghiệp tự nhiên (natural unemployment)



Thất nghiệp tạm thời

- Xuất hiện khi không có sự ăn khớp về nhu cầu trong thị trường lao động
- Chính sách công và thất nghiệp tạm thời

Thất nghiệp tự nhiên (natural unemployment)



Thất nghiệp cơ cấu

Xuất hiện do sự dịch chuyển cơ cấu giữa các ngành trong nền kinh tế hoặc sự thay đổi phương thức sản xuất trong một ngành

Thất nghiệp tự nhiên (natural unemployment)



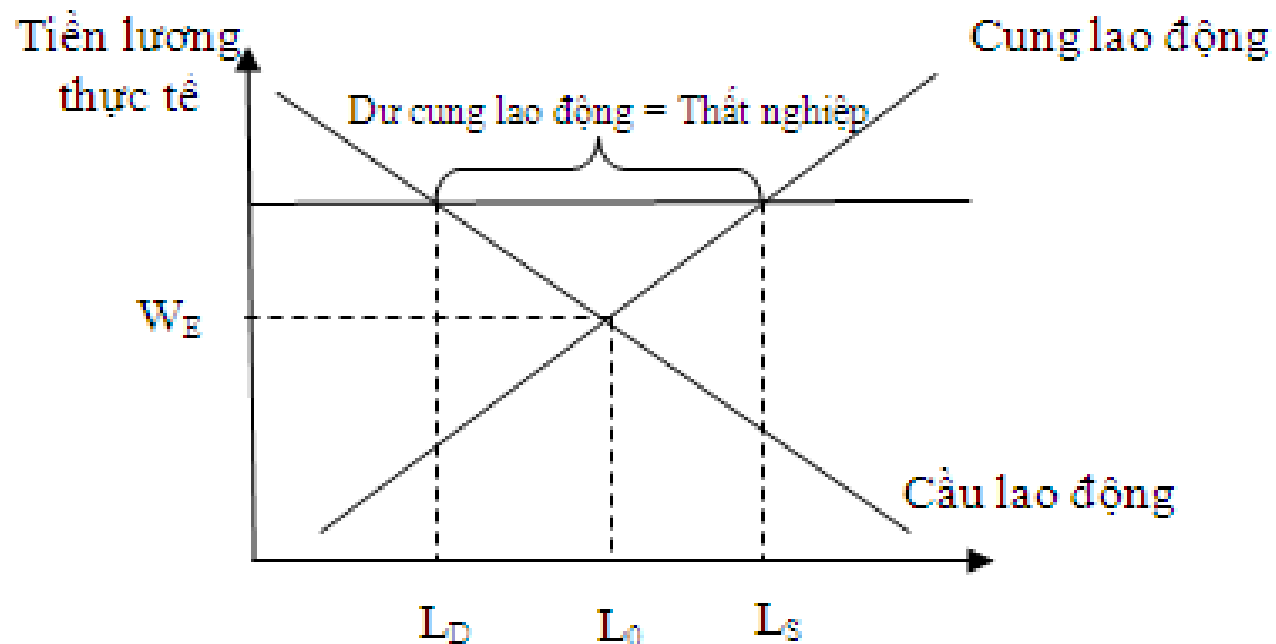
Thất nghiệp mùa vụ

Xuất hiện do tính chất mùa vụ của một số công việc như làm nông nghiệp, dạy học, công việc part time dịp hè, giải trí theo mùa (trượt tuyết, công viên nước).....

Thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển



Theo lý thuyết cổ điển, thất nghiệp xảy ra là do mức lương tối thiểu được quy định cao hơn mức lương do quy luật cung-cầu trên thị trường quyết định



Thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển



Vậy tại sao mức lương tối thiểu lại cao hơn mức cân bằng của thị trường?

- Do luật tiền lương tối thiểu quy định (minimum-wage law) (chính phủ)
- Công đoàn và thương lượng tập thể (lao động)
- Lý thuyết tiền lương hiệu quả (các hãng)

Thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển



Theo Bộ luật Lao động, *lương tối thiểu* là một mức lương thấp nhất theo quy định.

Đó là số tiền trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong xã hội với điều kiện làm việc và cường độ lao động bình thường, lao động chưa qua đào tạo nghề.

Số tiền đó đủ để người lao động tái sản xuất giản đơn sức lao động, đóng bảo hiểm tuổi già và nuôi con.

Thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển



Lý thuyết tiền lương hiệu quả (theory of efficiency wage) (lý thuyết giải thích tại sao các hãng trả tiền lương cao thì lại có lợi)

- Sức khỏe công nhân
- Sự luân chuyển công nhân
- Nỗ lực của công nhân
- Chất lượng công nhân

Thất nghiệp chu kỳ (cyclical unemployment)



Thất nghiệp chu kỳ là mức thất nghiệp thực tế xuất hiện cùng với các chu kỳ kinh tế

- Thất nghiệp chu kỳ cao (cao hơn mức thất nghiệp tự nhiên) khi nền kinh tế rơi vào suy thoái
- Thất nghiệp chu kỳ thấp (thấp hơn mức thất nghiệp tự nhiên) khi nền kinh tế đang ở trong trạng thái mở rộng(phát triển nóng)

Chú ý: vì thất nghiệp thường mang nghĩa tiêu cực nên khi người ta nói đến thất nghiệp chu kỳ thường hàm ý nói về thất nghiệp chu kỳ cao

Thất nghiệp chu kỳ (cyclical unemployment)



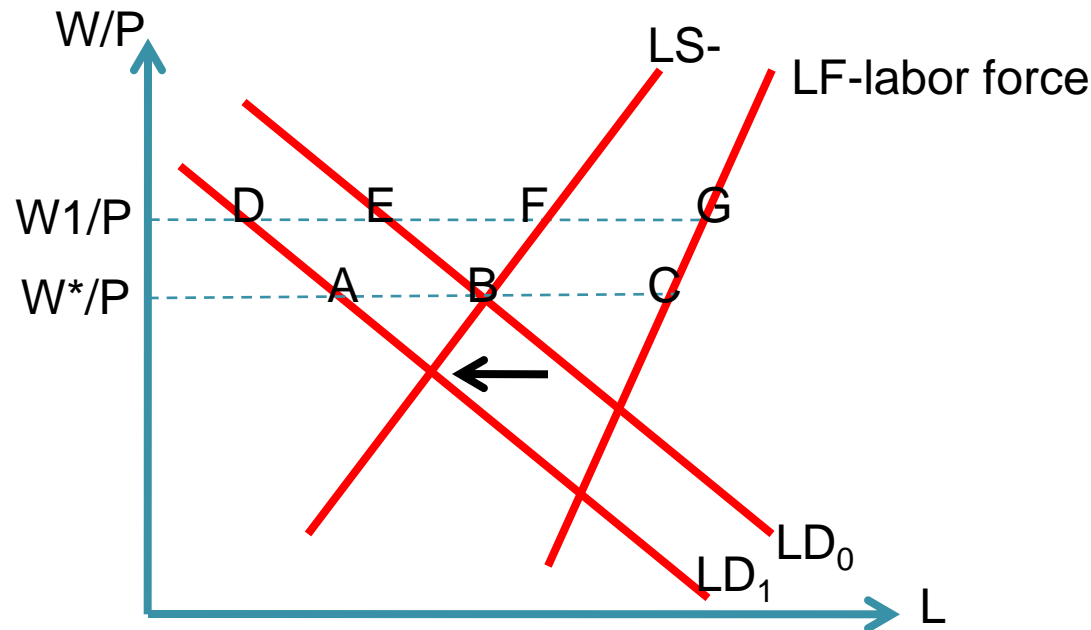
Theo Keynes tình trạng thất nghiệp cao trong cuộc Đại khủng hoảng là do thiếu cầu hay mức tổng cầu thấp trong điều kiện tiền lương cứng nhắc. Chính vì vậy thất nghiệp chu kỳ khi nền kinh tế rơi vào suy thoái còn gọi là thất nghiệp thiếu cầu hay thất nghiệp kiểu Keynes.

Mở rộng: Các trường hợp đặc biệt



- *Công nhân tuyệt vọng (Discouraged workers)*: là những cá nhân gần như không còn mong muốn tìm việc nữa nhưng sẵn sàng làm việc nếu có một công việc nào đó
 - phải xếp vào loại không nằm trong LLLĐ
- *Thất nghiệp trá hình (Underemployment)*: là những cá nhân tìm công việc làm fulltime nhưng cuối cùng chỉ làm partime hoặc làm việc dưới khả năng của mình
 - phải xếp vào thất nghiệp
- *Thất nghiệp ảo (Phantom unemployed)*: là những cá nhân không còn mong muốn làm việc nhưng “cố tình” ở lại đội ngũ những người thất nghiệp để giảm trợ cấp
 - phải xếp vào loại không nằm trong LLLĐ

Mô tả các dạng thất nghiệp



Tại mức lương w^*/p : **AB** là thất nghiệp chu kỳ/thiếu cầu (không tự nguyện), **BC** là thất nghiệp tự nhiên (tự nguyện)

Tại mức lương $w1/p$: **DE** là thất nghiệp chu kỳ/thiếu cầu (không tự nguyện), **EF** là thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển, **FG** là thất nghiệp tự nhiên, **EG = EF + FG** là thất nghiệp tự nguyện

→ Thất nghiệp tự nhiên luôn là thất nghiệp tự nguyện, nhưng thất nghiệp tự nguyện chưa chắc là thất nghiệp tự nhiên



III Tác động của thất nghiệp

1 Đối với thất nghiệp tự nhiên

2 Đối với thất nghiệp chu kỳ

(nhắc lại quy luật Okun: nếu tốc độ tăng trưởng giảm 2,5% so với mức tiềm năng thì tỷ lệ thất nghiệp tăng 1%)

Tóm lại thất nghiệp gây ra tác động tiêu cực cho:

- + Hiệu quả kinh tế
- + Xã hội
- + Cá nhân người thất nghiệp và gia đình họ

IV Giải pháp hạ thấp tỷ lệ thất nghiệp



1 Đối với thất nghiệp tự nhiên

- Tăng cường hoạt động của dịch vụ về giới thiệu việc làm.
- Tăng cường đào tạo và đào tạo lại nguồn lực.
- Tạo thuận lợi cho di cư lao động.
- Giảm thuế suất biên đối với thu nhập.
- Cắt giảm trợ cấp thất nghiệp.

2 Đối với thất nghiệp chu kỳ

Thực hiện các chính sách kích thích tổng cầu



Các thuật ngữ quan trọng

- Thất nghiệp (unemployment) có việc (employment) lực lượng lao động (labor force) cơ cấu dân số (population structure)
- Thất nghiệp tự nhiên (natural unemployment) thất nghiệp chu kỳ (cyclical unemployment)
- Lý thuyết tiền lương hiệu quả (theory of efficiency wage)

Câu hỏi tư duy



1) Một nền kinh tế sản xuất xúc xích và bánh mỳ. Mỗi năm nền kinh tế này sử dụng 100 lao động trong đó 50 lao động sx xúc xích và 50 lao động sx bánh mỳ.

- Có nên tăng năng suất trong sx xúc xích (vd lên gấp đôi) hay không vì có ý kiến cho rằng tăng năng suất sx xúc xích sẽ khiến cho lao động trong ngành này dư thừa làm gia tăng thất nghiệp
- Có nên nhập khẩu xúc xích rẻ từ nước ngoài hay không vì như thế sx trong nước không cạnh tranh nổi phá sản cũng làm tăng tỷ lệ thất nghiệp

2) Có nên *Outsourcing* vì như vậy sẽ mang việc làm ra nước ngoài, trong nước thiếu việc làm???