

CHƯƠNG 6: THẤT NGHIỆP

- 6.1. Thất nghiệp: khái niệm ,cách đo
- 6.2. Phân loại và nguyên nhân
- 6.3. Chi phí của thất nghiệp
- 6.4. Các giải pháp hạn chế thất nghiệp

THẤT NGHIỆP: KHÁI NIỆM VÀ CÁCH ĐO

- Khái niệm: người thất nghiệp: không có việc làm + có nguyện vọng tìm việc.
- Người có việc làm: có công việc có thể đem lại thu nhập một cách hợp pháp.
- Lực lượng lao động = số người có việc làm + số người thất nghiệp = Những người thực sự cần có việc làm
- Tỷ lệ thất nghiệp: tỷ lệ giữa số người thất nghiệp so với toàn bộ lực lượng lao động
- Tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên: tỷ lệ thất nghiệp khi thị trường lao động là cân bằng, là tỷ lệ thất nghiệp tồn tại cả trong dài hạn

THẤT NGHIỆP MỘT THUỐC ĐO KHÔNG HOÀN HẢO

- Thống kê: người thất nghiệp phải đăng ký thất nghiệp như là một cách bày tỏ chính thức nguyện vọng muốn tìm việc => những người chán nản, có thể không đăng ký, mặc dù họ vẫn có nguyện vọng có việc làm => thống kê về thất nghiệp loại những người không đăng ký khỏi danh sách thất nghiệp
- Những người vẫn có việc làm song phải giảm giờ làm không mong muốn => không được xem là thất nghiệp
- Những người giữ được VL song phải làm những công việc giản đơn, không phù hợp với kiến thức, kỹ năng họ có.



PHÂN LOẠI THẤT NGHIỆP, NGUYÊN NHÂN THẤT NGHIỆP

- Thất nghiệp tạm thời: xảy ra khi người ta cần thời gian để tìm được công việc thích hợp => nguyên nhân: cần thời gian để kết nối cung – cầu
- Thất nghiệp cơ cấu: xảy ra khi một người mất công việc cũ song chưa có kỹ năng phù hợp để chuyển sang một công việc mới đang có nhu cầu thuê lao động => Nguyên nhân: cần thời gian để đào tạo lại người lao động
- Thất nghiệp do thiếu cầu /hay thất nghiệp chu kỳ (giai đoạn suy thoái, sản lượng thực tế thấp hơn sl tiềm năng) => Nguyên nhân: tổng cầu thấp so với tiềm năng sx của nền kinh tế (tính chất chu kỳ của nền kinh tế)

PHÂN LOẠI THẤT NGHIỆP, NGUYÊN NHÂN THẤT NGHIỆP

- Thất nghiệp theo lý thuyết cổ điển: phản ánh số người thất nghiệp do tiền lương bị giữ ở mức cao hơn mức cân bằng giữa cung và cầu lao động => Nguyên nhân: chính sách tiền lương tối thiểu, sức mạnh công đoàn + ngăn cản khả năng điều chỉnh tiền lương của thị trường.

*Cách phân loại hiện đại: nhấn thêm sự khác biệt giữa thất nghiệp tự nguyện và không tự nguyện

- Thất nghiệp cân bằng: lượng thất nghiệp ngay cả khi thị trường lao động là cân bằng. Khi thị trường LĐ cân bằng, tỷ lệ Thất nghiệp (u) là tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên.

(phân biệt: đường LF: quy mô lực lượng lao động gắn với từng mức lương và đường LS (đường cung L): phản ánh lượng lao động sẵn sàng làm việc ở một mức lương thực tế nào đó.

PHÂN LOẠI THẤT NGHIỆP, NGUYÊN NHÂN THẤT NGHIỆP

- ⇒ Thất nghiệp cân bằng: khoảng cách giữa LF và LS tại mức lương cân bằng
- Thất nghiệp tự nguyện: thất nghiệp khi tại mức lương hiện có, người lao động sẵn sàng tham gia LL lao động song không chấp nhận làm việc
- Thất nghiệp không tự nguyện: thất nghiệp khi người lao động không có việc làm ngay cả sẵn sàng làm với mức lương hiện có.
- Thất nghiệp cân bằng: => toàn bộ là thất nghiệp tự nguyện
- Thất nghiệp do thiếu cầu và tiền lương cứng nhắc: phát sinh cả thất nghiệp không tự nguyện



GIẢI THÍCH THÊM VỀ NGUYÊN NHÂN THẤT NGHIỆP

- Thất nghiệp không tự nguyện: do thiếu cầu
- Thất nghiệp cân bằng (làm thay đổi u tự nhiên):
 - Mức độ không tương thích giữa kỹ năng hiện có của người lao động và đòi hỏi của phía thuê lao động trong điều kiện nền kinh tế biến động. Nền kt biến đổi nhanh => mức độ không tương thích này gia tăng
 - Trợ cấp thất nghiệp: tăng => khuyến khích mọi người tham gia vào LF (đường LF dịch sang phải) + song lại không khuyến khích mọi người chấp nhận việc làm với mức lương hiện có (LS dịch sang trái)
 - Sức mạnh của công đoàn: tăng => công đoàn vừa giúp duy trì mức lương càng cao hơn w cân bằng (=> thất nghiệp không tự nguyện của người ngoài CD), vừa giúp đường LS dịch sang trái (tăng thất nghiệp tạm thời)
 - Thuế đánh vào tiền lương: thay đổi, tạo ra cả h/u thay thế lẫn thu nhập => kết quả không rõ ràng

TÁC ĐỘNG CỦA THẤT NGHIỆP

- Đối với cá nhân: Thất nghiệp tự nguyện: thất nghiệp tốt hơn là làm việc với mức lương hiện có (lợi ích: nhận trợ cấp thất nghiệp; có thời gian nghỉ ngơi, có cơ hội tìm được công việc tốt hơn > chi phí cơ hội do không làm việc)
- Thất nghiệp không tự nguyện: lợi ích của thất nghiệp < chi phí của thất nghiệp. Người lao động không có công việc và thu nhập như mong muốn, bị xói mòn các kỹ năng, chịu căng thẳng và áp lực XH...
- Đối với xã hội: Thất nghiệp tự nguyện + tăng chi phí trợ cấp của XH; + giúp XH phân bổ, kết nối LĐ hợp lý hơn
- + thất nghiệp không tự nguyện: chi phí XH lớn: lãng phí nguồn lực XH ($Y < Y_p$), tổn hại về mặt tâm lý, xã hội lớn.

GIẢI PHÁP HẠN CHẾ THẤT NGHIỆP

- Các giải pháp giảm tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên: hỗ trợ thị trường lao động vận hành trôi chảy, giảm tỷ lệ bỏ việc hay mất việc, tăng tỷ lệ tìm được việc làm (hỗ trợ thông tin việc làm; gây áp lực để DN phải cân nhắc hơn khi sa thải công nhân – lạm dụng: gây “méo mó” thị trường; triển khai các chương trình đào tạo, đào tạo lại đối với lao động...)
- Các giải pháp khắc phục thất nghiệp chu kỳ, hay thất nghiệp do thiếu cầu: kích cầu bằng các chính sách tiền tệ/tài khóa mở rộng

